



Teilhabep Praxis aktuell

INFODIENST FÜR DIE ARBEIT IN DER
SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

NR 07
11/2015

85 Prozent – Die IG Metall ist spitze

Das Ergebnis ist deutlich: Bei den SBV-Wahlen im vergangenen Jahr haben Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall mehr als vier von fünf Sitzen geholt. Insgesamt sind 85 Prozent der Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter Mitglieder der IG Metall. Damit liegt das Ergebnis auf dem gleichen – sehr hohen – Niveau wie bei den Wahlen vor vier Jahren. Bundesweit sind rund 6 500 Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen in der IG Metall organisiert – eine starke Truppe.

Für uns ist dieses Spitzenergebnis Bestätigung und Ansporn zugleich. Es zeigt: Die IG Metall wird von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen als starke Interessenvertretung wahrgenommen und als zuverlässige Partnerin geschätzt. Als Gewerkschaft sind wir stabil in den Betrieben verankert. Das wird so bleiben – und kann sogar noch gesteigert werden. Wir laden auch alle noch nicht organisierten Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter ein, sich uns anzuschließen. Fast ein Drittel der Gewählten treten zum ersten Mal eine Amtszeit als SBV-Vertreterin oder -Vertreter an. Gerade sie werden schnell merken: Als Teil einer starken Gemeinschaft kann man mehr erreichen.

Die Aufgabe wird größer

Und zu tun gibt es genug. Auch das haben die SBV-Wahlen gezeigt. Denn bei diesen Wahlen waren deutlich mehr Beschäftigte in den Betrieben wahlberechtigt als vier Jahre zuvor: Die Zahl der Wahlberechtigten ist von rund 100 000 auf gut 111 000 gestiegen. Es gibt in den Betrieben also mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Umso wichtiger wird das Engagement für gute Arbeitsbedingungen.

Über ein Ergebnis der Wahl sind wir deshalb besonders froh: In rund 300 Betrieben wählten die Beschäftigten erstmals eine SBV. Das ist gut, denn gesunde Arbeitsbedingungen bekommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur mit einer starken Interessenvertretung im Betrieb.

In dieser Ausgabe

SBV-Arbeit – Sieben Schritte für einen gelungenen Start	Seite 2
»Inklusion nach Kassenlage – das kann nicht sein«	Seite 3
Gute Arbeit an der Ergo-Linie	Seite 4
Termine und Seminare	Seiten 6/7

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Ein Drittel, ein Drittel, ein Drittel – das ist eine gute Mischung. Ein Drittel der Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter ist seit den SBV-Wahlen im vergangenen Jahr neu im Amt. Ihnen gilt ein herzliches Willkommen! Ein weiteres Drittel geht in die zweite Amtszeit. Ihnen gilt ein herzliches Dankeschön: Es ist einfach toll, dass ihr euch weiter engagiert. Das letzte Drittel schließlich, das sind die alten Häsinnen und Hasen. Ihnen gilt: Respekt! Wir brauchen all eure Erfahrung. In dieser Ausgabe wollen wir allen Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertretern ein paar Anregungen mit auf den Weg geben, egal zu welchem Drittel sie gehören. Und das ganz konkret. Wie gelingt der Start ins Amt? Unsere sieben Schritte helfen weiter. Wie gestaltet man eine Betriebsversammlung barrierefrei? Wir haben eine Checkliste zusammengestellt. Schließlich vergessen wir auch die Politik nicht: Was ist vom neuen Präventionsgesetz zu halten? Einen Text möchte ich euch besonders ans Herz legen: Unsere Geschichte über Ingrid Lang auf Seite 4. Sie zeigt, was eine engagierte Schwerbehindertenvertreterin leisten kann. Ein klasse Beispiel dafür, wie gute Arbeit möglich wird.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht euch **Nils Bolwig**



Sieben Schritte für einen gelungenen Start in die SBV-Arbeit

Viele Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter wurden vergangenes Jahr neu ins Amt gewählt. Die Aufgabe mag sich anfangs ungewohnt anfühlen. Mit den richtigen Schritten findet Ihr euch schnell zurecht.

1 Büro einrichten: Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter haben das Recht auf angemessene Arbeitsmittel. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sie zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören geeignete Büroräume, in denen vertrauliche Gespräche geführt werden können, außerdem die nötigen Sachmittel, zum Beispiel ein Computer. Festgelegt ist das im Sozialgesetzbuch IX, und zwar in Paragraph 96 Absatz 8.

2 Sich im Betrieb bekanntmachen: Interessen kann man nur vertreten, wenn man die Menschen kennt, die man vertritt. Also: Durch den Betrieb laufen, den schwerbehinderten Kolleginnen und Kolleginnen Guten Tag sagen, sich vorstellen und zuhören. Das gleiche gilt für Chefs, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat.

3 Einen Aushang machen: Namen und Telefonnummer, gegebenenfalls auch E-Mail-Adresse gehören ans schwarze Brett und/oder ins Intranet des Betriebsrates. Möglichst mit Angaben zur Erreichbarkeit. Eventuell kann man eine feste Sprechstunde anbieten.

4 Monatsgespräche mit dem Arbeitgeber vereinbaren: Zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gehört, dass man sich regelmäßig bespricht. Monatliche fes-

te Termine helfen. Dort kann man zum Beispiel mit einem Ansprechpartner aus der Personalabteilung alle Probleme besprechen, die gerade anliegen – und so oft schnelle Lösungen finden.

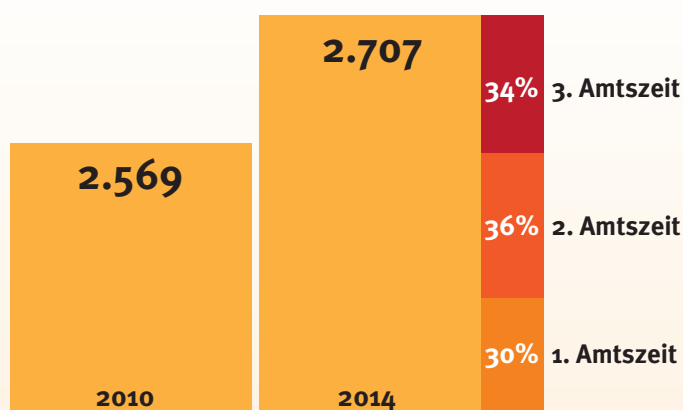
5 Kontakt zur IG Metall aufnehmen: Die örtliche Verwaltungsstelle der IG Metall will euch gerne kennenlernen. Ein enger Draht zur IG Metall vor Ort hilft euch, wenn Fragen auftauchen. Dort findet ihr jederzeit Rat. Übrigens: Falls ihr noch nicht Mitglied seid: Tretet ein. 85 Prozent aller Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter sind Metaller.

6 Ein Netzwerk aufbauen: Die IG Metall bietet euch viele Möglichkeiten, mit anderen Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertretern Kontakt aufzunehmen. Die SBV-Arbeitskreise treffen sich regelmäßig. So könnt ihr von den Erfahrungen anderer profitieren – und eure eigenen Erfahrungen für andere nutzbar machen. Gemeinsam sind wir stärker.

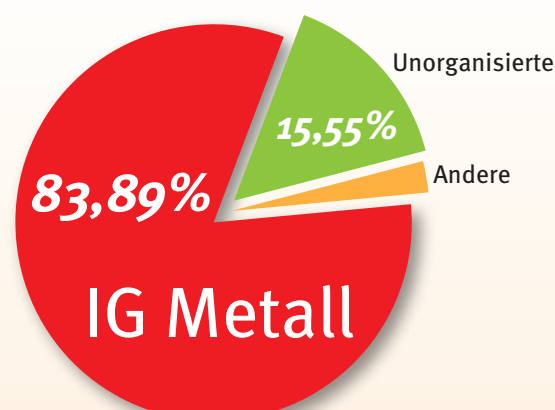
7 Seminare bei der IG Metall besuchen: Wer Interessen vertritt, muss wissen, was er tut: Was sind meine Rechte? Wie sind meine Möglichkeiten? Die IG Metall bietet Seminare speziell für Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter an. Dort werdet ihr von Experten kompetent geschult. Der Anspruch auf Schulungen ist im Gesetz festgeschrieben und zwar in Paragraph 96, Absatz 4 des SGB IX. Der Arbeitgeber muss die Kosten tragen. Aktuelle Termine von Seminaren findet ihr auf Seite 6.

Die SBV-Wahlen im Überblick

Gewählte Schwerbehindertenvertretungen 2010/2014



Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretungen 2014*





» Inklusion nach Kassenlage – das kann nicht sein «

IG Metall-Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban über die Ergebnisse der SBV-Wahlen, Sinn und Unsinn des Präventionsgesetzes und die Herausforderungen in den Betrieben.

Die IG Metall stellt 85 Prozent aller Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter. Was sagst Du zu diesem Ergebnis?

Erst einmal gilt es, ein herzliches Dankeschön zu sagen. Danke an alle, die sich bereit erklärt haben, dass Ehrenamt eines Schwerbehindertenvertreters oder einer -vertreterin zu übernehmen. Dass ist nämlich keineswegs eine Selbstverständlichkeit. Das Amt ist wirklich kein Spaziergang. Und dass so viele Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben den Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall ihr Vertrauen geschenkt haben – das macht uns schon ein Stück weit stolz. Das Wahlergebnis zeigt: Die Schwerbehinderten in den Betrieben sehen ihre Interessen bei uns gut aufgehoben und bauen auf uns. Das ist natürlich auch Verpflichtung für die Zukunft. Zumal die Zahlen der Wahl auch zeigen: Die Aufgabe wird größer und anspruchsvoller.

Wie meinst Du das?

Bei den jüngsten SBV-Wahlen waren rund fünfzehn Prozent mehr Menschen wahlberechtigt als vier Jahre zuvor. Die Zahl der Schwerbehinderten in den Betrieben steigt also deutlich an. Hinzu kommen die Folgen des demographischen Wandels. Unsere Belegschaften werden älter. Jetzt müsste auch die Politik begreifen: Es wird höchste Zeit, mehr für alters- und behindertengerechtes Arbeiten zu tun.

Was steht besonders dringend an?

Wir sehen mit Schrecken, dass zu wenig Geld für den Umbau von Arbeitsplätzen zur Verfügung steht. Die Integrationsämter leben mittlerweile von ihren Rücklagen. Im vergangenen Jahr haben sie 20 Millionen mehr ausgegeben, als sie eingenommen haben. Das kann auf Dauer nicht gutgehen. Die Ämter müssen finanziell besser ausgestattet werden. Inklusion nach Kassenlage – das darf nicht sein.

Wo soll das benötigte Geld herkommen?

Also: 26 Prozent der Betriebe beschäftigen nicht einen einzigen schwerbehinderten Menschen und verstoßen somit unbestritten gegen das Sozialgesetzbuch. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Aufgabe, in diesen Fällen Ordnungswidrigkeitsverfahren einzuleiten; dieser Aufgabe wird die BA bedauerlicherweise nicht in angemessener Form gerecht. Das führt zu einem noch geringeren Verantwortungsgefühl und mindert den Druck, tatsächlich Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bereitzustellen. Zudem gehen finanzielle Mittel verloren. Denn die Bundesagentur könnte laut Gesetz bei zehntausenden von Unternehmen Bußgelder von bis zu 10 000 Euro verhängen. Diese berechtigten Einnahmen könnten dann den Integrationsämtern zur Verfügung gestellt werden. Tatsächlich leitet die Bundesagentur jedes Jahr nur maximal eine Handvoll Verfahren ein – mit Bußgeldern von höchstens 500 Euro. Das zahlen die Unternehmen ganz locker aus der Portokasse. Die Politik ist hier leider auf beiden Augen blind.

Was sollte die Politik hier genau leisten?

Als erstes muss die BA angehalten werden, die ihr übertragene Aufgabe in Gänze zu erfüllen. Durch diese nicht genutzte Chance könnten mittelfristig die Beschäftigungsaussichten für schwerbehinderte Menschen noch weiter sinken. Schutzgesetze sind anzuwenden und unterliegen keiner Beliebigkeit! Da die BA dieser Aufgabe offensichtlich nicht ordnungsgemäß nachkommt, ist zu prüfen, ob nicht der Abteilung »Schwarzarbeit« beim Zoll diese Aufgabe übertragen werden könnte, da diese in ihrer Arbeit recht erfolgreich ist. Weiter erwarten wir von der Bundesregierung, dass es endlich zu einer Reform des SGB IX mit einer wirklichen Stärkung der SBVen kommt, so wie es ursprünglich im Koalitionsvertrag vereinbart worden ist. Sie SBVen sind die Treiber für behindertengerechte Arbeitsbedingungen im Betrieb und ihr Einfluss muss jetzt besonders gestärkt werden.

Gute Arbeit an der Ergo-Linie

BSH Hausgeräte ist ein Vorzeigeunternehmen in Sachen Arbeitsplatzgestaltung. Dort finden Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen einen festen Platz an einer eigenen Montagelinie.

Auch wer gesundheitlich eingeschränkt ist, kann gute Arbeit leisten. Wie das geht, zeigt die BSH Hausgeräte GmbH im bayerischen Traunreut. Dort ist es der Schwerbehindertenvertretung gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung gelungen, Arbeitsplätze für Schwerbehinderte und für ältere Kolleginnen und Kollegen optimal einzurichten.

Herzstück des erfolgreichen Umbaus ist die Ergo-Linie. Dort montieren rund 15 Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen Ceranfelder für Elektroherde – und zwar an ergonomisch optimal eingerichteten Arbeitsplätzen. Die Beschäftigten können sowohl im Stehen wie im Sitzen arbeiten. Ihnen stehen Schraub- und Steckhilfen zur Verfügung. Gewichte werden so weit wie möglich automatisch gehoben. Alles ist individuell auf die Leistungsmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigten abgestimmt.

Ausgangspunkt für das erfolgreiche Projekt bei BSH war der demografische Wandel. Etliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten im Gruppenakkord nicht mehr mithalten. Das Unternehmen setzte sie deshalb wechselnd an unterschiedlichen Arbeitsplätzen ein, oft mussten sie Hilfsarbeiten verrichten. »Das ist natürlich nicht sonderlich befriedigend«, erläutert Schwerbehindertenvertreterin Ingrid Lang, »die Leute kamen mit einem unwohligen Gefühl zur Arbeit, weil sie sich jeden Morgen fragten: Wo werde ich heute eingesetzt?« Eine Folge: Der Krankenstand stieg. In dem Unternehmen arbeiten 2 500 Beschäftigte, 170 von ihnen sind schwerbehindert oder gleichgestellt.

So geht das nicht weiter, dachte Schwerbehindertenvertreterin Ingrid Lang und drängte mit dem Betriebsrat auf Veränderungen. So entstand das Projekt Ergo-Linie. Der Erfolg ist erstaunlich. Der Krankenstand ist wieder gesunken und

in Sachen Produktivität und Qualität kann die Ergo-Linie durchaus mithalten mit den anderen Montagelinien im Werk. Für die IG-Metallerin Ingrid Lang ist das eine Bestätigung. »Wenn man die Arbeit an die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter anpasst«, sagt sie, »können diese Mitarbeiter ihre volle Leistung erbringen. Und wir haben dadurch zufriedene und motivierte Mitarbeiter.«

Tatsächlich hat sich für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Arbeit grundlegend verbessert. Keine Mehrarbeit an Samstagen – davon sind die Mitarbeiter an dieser Linie freigestellt. Sie arbeiten jetzt an einem festen Platz und in einem festen Team, statt von Tätigkeit zu Tätigkeit geschubst zu werden. Und sie haben die Sicherheit, dass sie diese Arbeit auch bis zur Rente behalten können.

Neben der Ergo-Linie ist BSH Hausgeräte auch in anderen Bereichen sehr aktiv: Alle Arbeitsplätze im Werk durchlaufen regelmäßig einen Ergo-Check und werden mit einer Plakette in den Ampelfarben Rot, Gelb und Grün versehen. Das Betriebsrestaurant ist jetzt mit einer Rampe auch für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer erreichbar.

Für Ingrid Lang ist klar: Die gesundheitsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze wird in Zukunft noch wichtiger. »Unsere Belegschaft wird älter«, sagt sie, »da kommt in zehn Jahren eine regelrechte Welle auf uns zu.« Umso wichtiger sei es, frühzeitig zu reagieren. Die Resonanz des Projekts bei dem Herdhersteller BSH Hausgeräte ist jedenfalls riesig. »Viele fragen bei uns nach«, sagt Ingrid Lang. Nachmachen ist ausdrücklich erlaubt.





Checkliste: So gestalte ich eine Versammlung im Betrieb barrierefrei

Was in einer Schwerbehindertenversammlung oder einer Betriebsversammlung besprochen wird, geht alle Beschäftigten an. Deshalb sollten es auch alle verstehen können. Damit Veranstaltungen im Betrieb barrierefrei werden, gibt es eine Menge zu beachten. Als Anregung hier ein paar Punkte, die wichtig sein könnten:

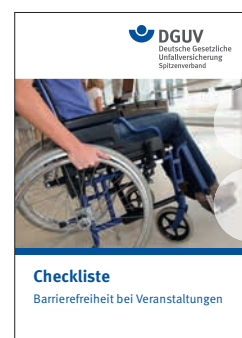
Frühzeitig planen: Manche Dinge dauern – deshalb ist frühe Planung wichtig. Wer zum Beispiel einen Gebärdendolmetscher für die Schwerbehindertenversammlung buchen will, sollte dies frühzeitig tun, um am Ende nicht ohne da zu stehen. Üblich sind 4-6 Wochen vor der Veranstaltung.

Bedarf ermitteln: Welche Art von Behinderungen gilt es zu beachten? Gibt es im Betrieb einen blinden Kollegen, für den die Grafiken der Powerpoint-Präsentation zusätzlich erläutert werden muss? Gibt es eine hörgeschädigte Kollegin, die einen Gebärdendolmetscher/Schriftdolmetscher braucht? Wie viele Rollstuhlplätze brauche ich? Den Bedarf kann man zum Beispiel in einem Anmeldebogen abfragen. Oder aber man gibt in der Einladung an, wie die Kolleginnen und Kollegen ihren Bedarf anmelden können (Telefon, E-Mail-Adresse etc.).

Ankündigungen und Schilder: Sind die Schriften in den Anschreiben, Ankündigungen und auf Hinweisschildern klar, gut lesbar und serifenfrei? Sind die Kontraste ausreichend? Habe ich für das Anschreiben mattes und nicht glänzendes Papier benutzt? Ist die Schriftgröße mindestens 14 Punkt? Muss ich gegebenenfalls Braille-Schrift verwenden?

Räume und Wege: Ist der Raum für Rollstuhlfahrer barrierefrei zu erreichen? Gibt es Rampen? Sind die Wege zum Veranstaltungsraum durchweg mindestens 90 Zentimeter breit und ragen auch keine Gegenstände in den Weg? Habe ich Plätze für hörgeschädigte Kolleginnen und Kollegen in der ersten Reihe reserviert? Falls das Licht bei einer Präsentation abgedimmt wird: Habe ich dafür gesorgt, dass der Gebärdendolmetscher weiterhin beleuchtet wird?

Eine umfassende und detaillierte Checkliste bietet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung im Internet unter <http://bit.ly/1K2h5lo> an.





SBV FACHTAGUNG

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

5.7.2016 in Frankfurt (IG Metall Vorstand)

TEILHABEP RAXIS I

Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

13.12.-18.12.2015	BL05115	Berlin
10.01.-15.01.2016	SE00216	Sprockhövel
14.02.-19.02.2016	OA10716	Bad Orb
06.03.-12.03.2016	BS01016	Berlin
26.06.-01.07.2016	OH02616	Bad Orb
21.08.-26.08.2016	BO03416	Berlin
04.09.-09.09.2016	OE03616	Bad Orb
23.10.-28.10.2016	BO04316	Berlin
20.11.-25.11.2016	OH04716	Bad Orb

TEILHABEP RAXIS II

Beschäftigungssicherung und

Arbeitsgestaltung für Menschen mit Behinderung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

08.11.-13.11.2015	OB04615	Bad Orb
06.03.-11.03.2016	OH01016	Bad Orb
05.06.-10.06.2016	BE02316	Berlin
26.06.-01.07.2016	SE02616	Sprockhövel
11.09.-16.09.2016	OH03716	Bad Orb
13.11.-18.11.2016	OE04616	Bad Orb

TEILHABEP RAXIS III

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

– Arbeitsfähigkeit erhalten und sichern

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

06.12.-11.12.2015	OB05015	Bad Orb
29.11.-04.12.2015	SF 04915	Sprockhövel
21.02.-26.02.2016	BL00816	Berlin
17.04.-22.04.2016	OE01616	Bad Orb
09.10.-14.10.2016	OH04116	Bad Orb
27.11.-02.12.2016	SF04816	Sprockhövel
04.12.-09.12.2016	OE04916	Bad Orb

Qualitätscheck des BEM

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

15.11.-18.11.2015	OH04715	Bad Orb
22.05. – 25.05.2016	OH02216	Bad Orb
16.10. – 19.10.2016	OE04216	Bad Orb

RECHTLICH FIT FÜR DIE TÄTIGKEIT ALS SBV

Gespräche führen als Schwerbehindertenvertretung

07.02.-12.02.2016	KD00616	Inzell
-------------------	---------	--------

13.11.-18.11.2016	KCo4616	Inzell
-------------------	---------	--------

Vertiefungsseminar:

17.07.-22.07.2016	KBo2916	Inzell
-------------------	---------	--------

Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Betrieb – Auswirkung auf die Arbeit der Interessenvertretung

02.11.-04.11.2016	OA09416	Bad Orb
-------------------	---------	---------

Arbeits- und Sozialrecht für die SBV

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

13.12.-18.12.2015	KCo5115	Inzell
28.03. – 01.04.2016	KA01316	Inzell
17.07. – 22.07.2016	BL02916	Berlin
09.10. – 14.10.2016	KA04116	Inzell

Antragsverfahren zur Feststellung einer (Schwer-)Behinderung nach § 69 SGB IX

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

01.05. – 04.05.2016	OB01816	Bad Orb
28.08. – 31.08.2016	OE03516	Bad Orb

Beratungs- und Verhandlungskompetenzen für Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

12.06.-17.06.2016	OB02416	Bad Orb
-------------------	---------	---------

AUG II – GRUNDLAGEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES

Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX/BU-Gesetze einzelner Bundesländer

06.03.-18.03.2016	SB01016	Sprockhövel
01.05.-13.05.2016	SB01816	Sprockhövel
09.10.-21.10.2016	SB04116	Sprockhövel

AUG II/1 GRUNDLAGEN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Praxis der Gefährdungsbeurteilung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX/BU-Gesetze einzelner Bundesländer

15.11.-20.11.2015	LHo4715	Lohr
06.12.-11.12.2015	SB05015	Sprockhövel
24.01.-29.01.2016	SB00416	Sprockhövel
31.01.-05.02.2016	LHo0516	Lohr
06.03.-11.03.2016	OE01016	Bad Orb
10.04.-15.04.2016	SB01516	Sprockhövel
24.04.-29.04.2016	LO01716	Lohr
26.06.-01.07.2016	OE02616	Bad Orb
10.07.-15.07.2016	SB02816	Sprockhövel
07.08.-12.08.2016	SB03216	Sprockhövel

23.10.-28.10.2016	OE04316	Bad Orb
27.11.-02.12.2016	LH04816	Lohr
04.12.-09.12.2016	SB04916	Sprockhövel

Workshop: Umsetzung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX/BU-Gesetze einzelner Bundesländer

02.12.-04.12.2015	SB09915	Sprockhövel
01.05.-04.05.2016	SF01816	Sprockhövel
11.09.-14.09.2016	SB03716	Sprockhövel
27.11.-30.11.2016	SB04816	Sprockhövel

AUG II/2 – BETRIEBLICHE ARBEITSSCHUTZORGANISATION

Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX/BU-Gesetze einzelner Bundesländer

15.11.-20.11.2015	SB04715	Sprockhövel
07.02.-12.02.2016	SB00616	Sprockhövel
03.04.-08.04.2016	LO01416	Lohr
12.06.-17.06.2016	SB02416	Sprockhövel
03.07.-08.07.2016	OE02716	Bad Orb
28.08.-02.09.2016	SB03516	Sprockhövel
11.09.-16.09.2016	OE03716	Bad Orb
20.11.-25.11.2016	SB04716	Sprockhövel
11.12.-16.12.2016	LO05016	Lohr

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Psychische Belastungen ermitteln – beurteilen – verhindern

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX/BU-Gesetze einzelner Bundesländer

02.12.-04.12.2015	SB09915	Sprockhövel
28.02.-04.03.2016	SB00916	Sprockhövel
19.06.-24.06.2016	SB02516	Sprockhövel
04.09.-09.09.2016	SB03616	Sprockhövel

Betriebliches Frühwarnsystem für psychisch erkrankte Beschäftigte

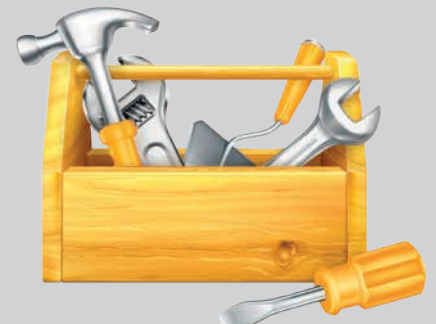
10.01.-15.01.2016	SX00216	Sprockhövel
25.09.-30.09.2016	SX03916	Sprockhövel

Frühwarnsysteme für psychisch erkrankte Beschäftigte im Betrieb

30.11.-02.12.2016	SX09816	Sprockhövel
-------------------	---------	-------------

NEU IM NETZ

Für die betriebliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gibt es nun den [BEM-Werkzeugkasten](#) online.



NÜTZLICHE MATERIALIEN

Gehörlos. Was heißt das?

Was bedeutet es, gehörlos zu sein? Wie können sich Hörende mit Gehörlosen oder Schwerhörigen verständigen? Welche Hilfen brauchen Gehörlose, um im Betrieb zurechtzukommen? Der Gehörlosenverband Hessen bietet zu diesen Fragen hilfreiche Antworten an – in Form eines Koffers voller Materialien.

Der Koffer mit dem Titel »Gehörlos. Was heißt das?« enthält Informationen zu allen wichtigen Themen rund um Gehörlosigkeit. Fragen zur Gebärdensprache werden beantwortet, praktische Tipps für den Umgang mit Gehörlosen, Schwerhörigen und Trägern von Hörimplantaten gegeben. Das Ganze möglichst anschaulich. So enthält der Koffer eine DVD, die Hörenden zeigt, wie sich die Welt für Menschen mit Hörschädigungen anhört. Mit Hilfe eines Gesell-

schaftsspiels können Hörende üben, sich mit Gehörlosen zu verständigen.

Der Koffer leistet auch für die Integration von Hörgeschädigten im Betrieb hilfreiche Dienste. »Die Kolleginnen und Kollegen wissen oft zu wenig, was Gehörlosigkeit eigentlich bedeutet«, sagt Franz Achim Kollmann, Arbeitskreisleiter Teilhabe und Behindertenpolitik im Bezirk Mitte der IG Metall. Der Koffer bringt ihnen die Probleme näher – und zeigt Lösungen auf. Bestellmöglichkeit per E-Mail: info@gl-hessen.de.



Ein interessantes, knapp halbstündiges Video zum Gehörlosenkoffer und seinen Einsatzmöglichkeiten findet sich unter <http://bit.ly/1JzkcA1>.



Behinderte Menschen gehören bei der IG Metall dazu!

Engagierte und durchsetzungsfähige Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sichern und fördern die Beschäftigung behinderter Menschen. Die IG Metall hilft mit Rat und Tat, damit die SBV im Betrieb erfolgreich agieren und gestalten kann. Die IG Metall unterstützt die SBV:

- ▶ mit einem breiten Informations- und Qualifizierungsangebot für neu gewählte und erfahrene Schwerbehindertenvertretungen
- ▶ mit Rechtsauskünften und Beratung, wenn Konflikte mit dem Arbeitgeber auftreten
- ▶ mit Hinweisen bei Sozialleistungsfragen
- ▶ mit Material und Tipps beim Gestalten und Verhandeln von Integrations- und Betriebsvereinbarungen
- ▶ mit Arbeitskreisen und Netzwerken, in denen sich Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte und andere Akteure austauschen
- ▶ bei der Zusammenarbeit mit den betrieblichen Partnern. Die Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertretungen kooperieren mit der SBV und stärken ihr den Rücken.

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name* **Geschlecht*** ☐ M=männlich ☐ W=weiblich

Vorname* **Geburtsdatum***

Land* **PLZ*** **Wohnort*** **Tag** **Monat** **Jahr**

Straße* **Hausnr.***

Telefon (☐ dienstlich ☐ privat)

E-Mail (☐ dienstlich ☐ privat) **Staatsangehörigkeit***

beschäftigt bei Betrieb/PLZ/Ort

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit ☐ Befristung ☐ Ausbildung ☐ Leiharbeit/Werkvertrag ☐ duales Studium ☐ Studium

Beruf/Tätigkeit/
Studium/Ausbildung

ab bis

Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Wie heißt die Hochschule?

angesprochen durch (Name, Vorname) **Mitgliedsnummer Werber/in**

Beitrittserklärung:

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt

Bankverbindung

Bank/Zweigstelle

IBAN

BIC **Bruttoeinkommen*** **Beitrag**** **Eintritt ab:**

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:

Kontonummer **BLZ**

Kontoinhaber/in

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften)

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE7122200000053593

Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01

Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.



Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug

Bitte abgeben bei:
IG Metall Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle
oder schicken an:
IG Metall Vorstand, FB Mitglieder und Erschließungsprojekte, 60519 Frankfurt am Main

Impressum

Herausgeber: IG Metall · Vorstand · FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik / Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz · Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main. Verantwortlich: Dr. Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand. Redaktion: Bernd Kupilas und Nils Bolwig, nils.bolwig@igmetall.de, Tel. 069 / 66 93 22 09 · Fax 069 / 66 93 80 22 09. Layout: www.lingovision.de. Fotos: BSH Hausgeräte GmbH, Walensky, Karikatur: Thomas Plaßmann.