



Teilhabepraxis aktuell

INFODIENST FÜR DIE ARBEIT IN DER
SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

NR 05
12/2014

Jetzt für Gute Arbeit stark machen!

Die Kreuze sind gemacht, die SBV-Wahlen in den Betrieben überwiegend abgeschlossen. Im Organisationsbereich der IG Metall hatten mehr als 100 000 schwerbehinderte oder Ihnen gleichgestellte Beschäftigte die Gelegenheit, die Kandidatinnen und Kandidaten ihres Vertrauens in die Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Mehr als 2 500 SBVn starten jetzt in eine neue Amtsperiode, weit über 6 000 Ehrenamtliche vertreten in den Gremien die Interessen der Schwerbehinderten. »Durch Dich STARK für Dich« war das Motto der Kampagne, mit der die SBVn in den Betrieben auf die wichtige Wahl aufmerksam gemacht hatten.



Stark muss ein, wer sich für die wichtige Sache engagiert. Die Aufgabe, vor der Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter stehen, wird größer, fordernder. Das ist allein schon der demographischen Entwicklung geschuldet. Die Beschäftigten in den Betrieben werden älter, und gerade unter den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nimmt die Zahl der Menschen mit Behinderungen überproportional zu. In der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren ist die Zahl von 2008 bis 2013 um 53 Prozent gestiegen. Die Statistiken sprechen eine klare Sprache. Umso wichtiger wird es, sich für gute und behindertengerechte Arbeitsplätze einzusetzen – und für mehr Prävention im Betrieb zu sorgen. Für die Betroffenen geht es hier um ihre Existenzgrundlage.

Wahlergebnisse melden

Für eine erfolgreiche Interessenvertretung braucht es Verbündete. Der wichtigste Verbündete ist die Gewerkschaft. Weit über 80 Prozent der Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter sind Mitglied der IG Metall. Darauf sind wir stolz. Deshalb an dieser Stelle eine Bitte: Meldet die Wahlergebnisse zur SBV Eurer Verwaltungsstelle der IG Metall, wenn Ihr das nicht schon getan habt. Wer ist gewählt worden, wer ist Ansprechpartner/in im Betrieb? Nur so können wir in Kontakt treten.

In dieser Ausgabe

»Das ist ein Skandal« – Interview mit Hans-Jürgen Urban	S. 2
Gewählt, was nun? – Tipps für die SBV und FAQ zur SBV-Arbeit im Betrieb	S. 3
Kurz notiert – aus der Praxis	S. 5
Terminübersicht 2015	S. 6

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



die Fußballfreunde unter uns kennen den Klassiker der Fangesänge: »You'll never walk alone!« Du gehst den Weg nie allein! Ein gutes Motto, auch für alle Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter. Ein wichtiges Motto, gerade jetzt, wo die Wahlen hinter uns liegen und sich die Schwerbehindertenvertretungen in neuer Zusammensetzung formatieren. Die neu gewählten SBV-Mitglieder können sich schnell etwas verloren fühlen – sie bewegen sich auf Neuland, müssen sich mit Gesetzestexten auseinandersetzen, mit Richtlinien und der Arbeit in Gremien. Und nicht zuletzt: mit den Erwartungen der Basis und mit den eigenen Erwartungen. Unsere SBVler sind, diese Erfahrung mache ich immer wieder, hochmotiviert. Umso wichtiger für den Anfang: Überstürzt nichts, in der Ruhe liegt die Kraft. Wer neu im Amt ist, braucht erst einmal Orientierung. Deshalb: Holt Euch Unterstützung. Zum Beispiel bei den »alten Hasen« in der SBV. Alle haben etwas davon: Die Neuen bekommen Rüstzeug an die Hand für eine spannende Aufgabe, die Erfahrenen sind jetzt in der Lage, ihr Wissen und ihre Tipps weitergeben. Das macht Spaß und hilft dabei, etwas zu bewegen im Betrieb – zum Wohle der Menschen mit Behinderung. Am Ende profitieren alle.

Eine guten Start ins Amt wünscht **Nils Bolwig**



„Ein Viertel der Betriebe entziehen sich ihrer Pflicht und beschäftigen keine behinderten Menschen. Das ist ein Skandal.“

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Die SBV-Wahlen sind fast abgeschlossen.

Welchen Stellenwert haben sie in den Betrieben?

Die Rückmeldungen, die wir als IG Metall bis jetzt erhalten haben, zeigen: Das Interesse an den SBV-Wahlen war groß. Eine genaue Auswertung werden wir zwar erst im Frühjahr 2015 machen können, wenn auch die Wahlen zu den Gesamt- und den Konzernschwerbehindertenvertretungen hinter uns liegen. Aber eines steht jetzt schon fest: Mit einer SBV fahren die Beschäftigten besser. In Betrieben mit SBV sind 58 Prozent der Arbeitsplätze behindertengerecht eingerichtet, in Betrieben ohne SBV sind es nur 42 Prozent. Diese Zahlen sind ein deutliches Argument, SBVen zu wählen.

Haben die Schwerbehindertenvertretungen denn überhaupt genügend Handlungsspielraum?

Nein, ganz klar: Hier muss etwas passieren. Seit der letzten Reform des SGB IX sind bereits zehn Jahre vergangen. Das ist eine lange Zeit, in der sich eine Menge geändert hat. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter sind vielfältiger geworden, ich nenne hier nur die aktive Beteiligung am Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Aber auch die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist seither stetig angewachsen, schon allein wegen der demographischen Entwicklung, kurzum: Der Arbeitsaufwand ist deutlich gestiegen. Vor diesem Hintergrund muss die Bundesregierung den «Werkzeugkasten» der Schwerbehindertenvertretungen im SGB IX reformieren.

Was konkret fordert die IG Metall für die SBVen?

Wir fordern einen generellen Anspruch auf Qualifizierung für die SBV und ihre stellvertretenden Mitglieder. Nur wer weiß, worum es geht, wer die Handlungsmöglichkeiten kennt, kann die betroffenen Beschäftigten gut beraten und deren Interessen vertreten. Auch müssen stellvertretende SBV-Mitglieder leichter herangezogen werden können, wir

fordern diese Möglichkeit schon in Betrieben ab 75 behinderten Menschen. Und wenn es keine Integrationsvereinbarung im Betrieb gibt, muss das endlich als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können. Nur so sind die SBVen nicht länger auf den guten Willen der Arbeitgeber angewiesen. Auch an einer Erhöhung der Ausgleichsabgabe kommen wir nicht vorbei. 26 Prozent der beschäftigungspflichtigen Betriebe beschäftigen keine behinderten Menschen, ein Skandal, wie ich finde! Ein »Freikaufen« muss unattraktiv werden.

Wie schätzt du die Chancen ein, dass eine Reform tatsächlich kommt?

Die Regierungsfractionen diskutieren erste Positionspapire. Aber bis jetzt ist nicht erkennbar, dass es tatsächlich zu der notwendigen Reform des SGB IX kommt. Das Bundesarbeitsministerium hatte hierzu im Oktober einen Fachworkshop mit ca. 40 SBVen durchgeführt, um konkrete Anforderungen aus der Praxis zu erfahren. Wir erwarten jetzt von Arbeitsministerin Andrea Nahles, dass sie einen Gesetzentwurf ins Kabinett einbringt.

Wie unterstützt die IG Metall die neugewählten Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben?

Die erstmals gewählten Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter laden wir ein, bei uns mitzuarbeiten, sei es in den Netzwerken oder den SBV-Arbeitskreisen. Vor allem aber: Die Neuen sollten unbedingt unsere Bildungsangebote nutzen. Wer gut geschult ist, kann die ersten Schritte im neuen Ehrenamt umso erfolgreicher gehen. Denn eines ist auch klar: Barrierefreiheit in den Arbeitsstätten und individuelle, angepasste Arbeitsplätze werden uns nicht von einer guten Fee gebracht. Das müssen wir schon selber in die Hand nehmen. Und da sind unsere Vertrauenspersonen der IG Metall die Treiber im Betrieb.

Gewählt, was nun? – Tipps für die SBV

Persönlich vorstellen

»Alleine kann man als SBV wenig erreichen. Wir sind auf die enge und gute Zusammenarbeit mit anderen Stellen angewiesen. Hierzu zählen zum Beispiel der Betriebsrat und die SiFa des Betriebsrats, aber auch das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit. Nach meiner ersten Wahl zum Schwerbehindertenvertreter habe ich mich persönlich bei den au-



Franz Achim Kollmann, Schwerbehindertenvertreter bei Löwen Entertainment GmbH in Bingen

ßerbetrieblichen Partnern vorgestellt. Daraus ist mittlerweile eine enge Zusammenarbeit entstanden, von der die schwerbehinderten Beschäftigten bei mir im Betrieb profitieren. Antragsverfahren, Zuschüsse zur Arbeitsplatzgestaltung und Bewilligungsbescheide sind einfach schneller unterwegs, wenn ich weiß, an wen ich mich im konkreten Fall wenden muss.«

Netzwerk aufbauen

»Ich arbeite im SBV-Arbeitskreis unserer IG Metall-Verwaltungsstelle mit. Unser Ziel ist es, ein großes Netzwerk zu bauen, mit vielen Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch. Alle drei Monate treffen wir uns und diskutieren über vorher festgelegte Themen, die sich mit den Problemen von



Jordana Vogiatzi, IG Metall Stuttgart

Schwerbehinderten befassen. Oft laden wir dazu Spezialisten von Behörden ein, zum Beispiel vom Versorgungsamt, von der Hauptfürsorgestelle oder den Versicherungsträgern. Die Resonanz ist großartig, regelmäßig nehmen Vertreterinnen und Vertreter aus weit mehr als 15 SBVn an den Sitzungen teil.«

Kontakt finden

Viele andere Verwaltungsstellen der IG Metall haben ebenfalls SBV-Arbeitskreise. Deine Ansprechpartner/innen vor Ort findest du unter www.igmetall.de/view_ogs_suche.htm.

Das steht Euch zu

Anbei eine kleine Auswahl an Fragen, die eine wichtige Rolle zu Beginn der SBV-Arbeit spielen:

Werde ich freigestellt?

Die Schwerbehindertenvertretung ist zur Erfüllung ihrer Amtspflichten bezahlt von der Arbeit freizustellen (§ 96 Abs. 4 SGB IX). In Betrieben in denen die SBV mindestens 200 schwerbehinderten Beschäftigten betreut, ist sie ganz von der Arbeit freizustellen. Aber auch in Betrieben mit weniger als 200 zu betreuenden schwerbehinderten Beschäftigten ist das Arbeitsaufkommen so groß und umfangreich, dass hieraus eine Freistellung erfolgt. Die SBV ist in der Ausübung ihres Amtes nicht Weisungsgebunden, daher reicht ein einfaches Abmelden beim Vorgesetzten aus.

Welche Sachmittel stehen mir zu?

Um Beratungsgespräche mit schwerbehinderten oder von Behinderung bedrohten Beschäftigten in vertraulicher Atmosphäre führen zu können, sind geeignete Räumlichkeiten bereitzustellen. Der SBV sind ebenso die notwendigen Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben bereitzustellen (§ 96 Abs. 8 SGB IX).

Habe ich Anspruch auf Seminare?

Damit das Ehrenamt qualifiziert und kompetent ausgeübt werden kann, hat die SBV Anspruch auf Fachliteratur und den Besuch an Seminaren. Die Kosten hierzu hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 96 Abs. 4 SGB IX).

Wie helfe ich Kolleginnen und Kollegen bei Anträgen?

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte bei der Beantragung auf Feststellung einer Behinderung. Der Antrag ist bei dem für den Wohnsitz zuständigen Versorgungsamt beziehungsweise der landesspezifischen Stelle zu stellen. Die SBV stellt mit dem Beschäftigten die erforderlichen Unterlagen zusammen, hierzu zählen insbesondere Atteste, Anerkennungsbescheide der Berufsgenossenschaft sowie Facharztbefunde. Vom Antrag und sämtlichen eingesandten Unterlagen sind Kopien zu erstellen. (§ 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Das Gleiche gilt für einen Antrag auf Gleichstellung mit Schwerbehinderten an die Bundesagentur für Arbeit.

Kurz notiert – aus der Praxis

Behindertengerechte Zimmer in Beverungen

Das IG Metall-Bildungszentrum Beverungen hat vier Zimmer behindertengerecht umgebaut. Ab sofort können auch Seminar-Teilnehmer, die gehbehindert oder auf einen Rollstuhl angewiesen sind, barrierefrei wohnen.



Neue Räume ohne Hürden.

VW-Konzern vereinbart Inklusion

Der Volkswagen Konzern hat jetzt eine Inklusionsvereinbarung. Unternehmensleitung, Konzernbetriebsrat und die Konzernschwerbehindertenvertretung unterzeichneten sie im Juli 2014. In dieser Vereinbarung wird die Inklusion als Bestandteil der Unternehmenskultur des VW-Konzerns festgeschrieben. Das Unternehmen will den Fokus nicht auf vermeintliche Defizite seiner Beschäftigten richten, sondern auf ihre Stärken und Potenziale. Jungen Menschen mit Behinderung soll verstärkt eine Ausbildung im Volkswagen Konzern ermöglicht werden. Barrieren im Bewerbungsprozess will das Unternehmen weiter abbauen. Bereits 2013 wurde Volkswagen mit dem Inklusionspreis ausgezeichnet. Die Auszeichnung würdigt das langjährige Engagement des Autoherstellers bei der Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Handicaps in einem Großunternehmen.



Inklusionsvereinbarung unterzeichnet: VW-Personalvorstand Dr. Horst Neumann (links) mit Klaus Wenzel (KSBV) und Bernd Osterloh (KBR).

Staatssekretärin besucht SBV

Die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Gabriele Lösekrug-Möller (SPD),

hat für einen Tag die Schwerbehindertenvertretung im VW-Werk Kassel besucht. Die SBV hatte die Möglichkeit aufzuzeigen, wie umfangreich das Aufgabenfeld der SBV geworden ist. »Wir erwarten von der Politik, dass das SGB IX, und damit unsere Arbeitsgrundlage, den Anforderungen entsprechend reformiert wird,« betonte Jörg Ebert, Vertrauensperson der Schwerbehinderten bei VW in Kassel. »Ich meine, Frau Lösekrug-Möller hat einen interessanten Einblick in unsere Arbeit erhalten und kann nun unsere Forderungen nachvollziehen. Wir setzen insbesondere auch auf ihre Unterstützung bei der Reform des SGB IX«, so Ebert.



Staatssekretärin Gabriele Lösekrug-Möller (rechts) mit VW-Beschäftigten in Kassel, neben ihr Schwerbehinderten-Vertrauensmann Jörg Ebert.

ThyssenKrupp-KSBV fordert Inklusionsvereinbarung

Die Schwerbehindertenvertretungen bei ThyssenKrupp haben eine Diskussion um eine Inklusionsvereinbarung für das Großunternehmen angestoßen. Bei einer Konferenz der Schwerbehindertenvertretungen im Thyssen-Krupp-Konzern im Oktober 2014 forderten sie den Arbeitsdirektor Oliver Burkhard auf, in entsprechende Verhandlungen zu treten. Burkhard signalisierte Gesprächsbereitschaft zu. »Für uns ist es wichtig, dass wir für das Ziel der Inklusion im ThyssenKrupp-Konzern alle beteiligen. Wir möchten am Ergebnis gemessen werden, nicht an Papieren oder Reden«, sagte Frank Lang, Vorsitzender der Konzernschwerbehindertenvertretung.



Arbeitsdirektor Oliver Burkhard (links) und Frank Lang (KSBV).

Infos zur ASR V3a.2 – Zwei Sinne aus Prinzip

Wie man Alarmsysteme und Fluchtwege in Betrieben behindertengerecht gestaltet

Alarm im Betrieb – vielleicht brennt es, vielleicht treten giftige Stoffe aus. Die Sirene heult, die Beschäftigten wissen, was zu tun ist. Was aber ist mit der gehörlosen Kollegin? Sie kann schließlich den Alarmton gar nicht hören. Und wie verhält sich der sehbehinderte Kollege? Er vernimmt die Sirene, kann aber die Fluchtwege nicht sehen.

Für behinderte Beschäftigte müssen deshalb Alarmsignale und Fluchtwege in Betrieben so eingerichtet werden, dass auch sie diese wichtigen, womöglich lebensrettenden Informationen wahrnehmen können. Das steht im Anhang A2.3: Ergänzende Anforderungen zur ASR A2.3 »Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan«. Die ASR V3a.2 konkretisiert die Anforderungen gemäß § 3a Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung. Danach hat der Arbeitgeber Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz berücksichtigt werden.



▲ Alarmleuchte/Alarmsirene

Bei der Ausstattung von Arbeitsstätten gilt demnach hier zum Beispiel das Zwei-Sinne-Prinzip. Es bedeutet: Informationen müssten mindestens über zwei der drei Sinne Sehen, Hören oder Fühlen an die betroffenen Kolleginnen übermittelt werden. Also konkret zum Beispiel: Signalthorn plus rotes Blinklicht. Alternativ – oder sogar zusätzlich – könnte ein Vibrationsalarm (taktile Wahrnehmung) am Arbeitsplatz eingerichtet werden.

Die Fluchtwege müssen so gestaltet sein, dass auch sehbehinderte Beschäftigte im Notfall zurechtkommen. Optische Sicherheitsleitsysteme werden deshalb ergänzt durch sogenannte taktile Zeichen. Das sind fühl- oder tastbare Zeichen. Fühlbar sind zum Beispiel Rippen- oder Noppenplatten auf dem Boden entlang des Fluchtweges. Tastbar sind erhabene Schriften wie die Braille'sche Blindenschrift an Auf- und Abgängen von Treppen.

Fluchtwege müssen zugunsten von Rollstuhlfahrerinnen und -fahrern mindestens einen Meter breit sein, eine Tür darf dort nicht schmaler sein als 90 Zentimeter. Könnten sich auf dem Fluchtweg zwei Rollstühle begegnen, muss

der Fluchtweg mindestens eine Breite von 1,50 Meter haben. Türklinken dürfen nicht höher als 85 Zentimeter über dem Boden angebracht, damit sie auch von Personen im Rollstuhl gut bedient werden können. Für den Abstand von Türrahmen zur seitlichen Wand gibt es ebenfalls Vorschriften, damit Betroffene mit dem Rollstuhl die Tür auch seitlich gut anfahren können.

Auch auf Menschen, deren Motorik in Arm oder Hand eingeschränkt ist, muss geachtet werden: Um die Tür zu öffnen, sollte man nicht zu viel Kraft aufwenden müssen. Hier gilt ein Grenzwert von 25 Newton. Wo das Öffnen der Tür schwerer ist, muss eine elektrische Entriegelung möglich sein. Die Not-Auf-Taste darf sich ebenfalls nicht höher als 85 Zentimeter über dem Boden befinden. Sie muss mindestens 2,50 Meter vor der aufschlagenden Tür und 1,50 Meter in Gegenrichtung angebracht sein.

Für Menschen mit Einschränkung der Sehkraft muss auf die farbliche Gestaltung von Fluchtwegen geachtet werden: Tür und Wand sollten einen guten Kontrast aufweisen. Das Gleiche gilt für Türklinke und Tür.

Wichtig: Schwerbehindertenvertretungen haben darauf zu achten, dass solche Bestimmungen aus der Arbeitsstättenrichtlinie auch in die Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze von Behinderten aufgenommen werden. Zwar sind Gefährdungsbeurteilungen längst Pflicht; leider halten sich viele Unternehmen aber nicht daran. Umso wichtiger ist es, dass aufmerksame Schwerbehindertenvertretungen darauf achten.

ASR – Was ist das?

Das Kürzel ASR steht für »Arbeitsstättenregel«. Diese Regeln schreiben vor, wie Arbeitsstätten eingerichtet und betrieben werden müssen. Die ASR wird regelmäßig aktualisiert und überarbeitet. Darum kümmert sich der Ausschuss für Arbeitsstätten. Er legt gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales Konkretisierungen für die einzelnen Bestimmungen vor: Wie genau sollte ein behindertengerechter Arbeitsplatz aussehen? Welche Maße sind zu beachten, welche technischen Einrichtungen sinnvoll? In dem Ausschuss arbeitet auch die IG Metall mit. Wir stellen in dieser und den nächsten Ausgaben von Teilhabep Praxis aktuell jeweils die Ergebnisse dieser Arbeit vor.



SBV-Bezirks-Fachtagungen

Bezirk Bayern

5.3.2015 | München, Hotel Meridien
 (hans.berger@igmetall.de)

Bezirk NRW

4.3.2015 | Hamm, Mercure Hotel
 (bernd.epping@igmetall.de)

Bezirk Küste

22.4.2015 | Hamburg
 (bernd.rosenbaum@igmetall.de)

Bezirk BaWü

22.4.2015 | Stadthalle Reutlingen
 (monika.lersmacher@igmetall.de)

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

12.3.2015 | Hotel Wienecke XI., Hannover
 (karoline.kleinschmidt@igmetall.de)

Bezirk Mitte

3.3.2015 | Bad Orb
 (Bezirk.Mitte@igmetall.de)

GSBV/KSBV-Fachtagungen

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX
 24.-25.06.2015, Hotel am Kurpark in Bad Hersfeld
 (tamara.kahraman@biwe-ffm.de)

TEILHABEPRACTIS I

Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
11.01.-16.01.2015	SFo0315	Sprockhövel
08.02.-13.02.2015	BL00715	Berlin
01.03.-06.03.2015	OH01015	Bad Orb
03.05.-08.05.2015	OH01915	Bad Orb
06.09.-11.09.2015	OE03715	Bad Orb
25.10.-30.10.2015	OH04415	Bad Orb
13.12.-18.12.2015	BL05115	Berlin

TEILHABEPRACTIS II

Beschäftigungssicherung und Arbeitsgestaltung für Menschen mit Behinderung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
07.06.-12.06.2015	OB02415	Bad Orb
23.08.-28.08.2015	SFo3515	Sprockhövel
08.11.-13.11.2015	OB04615	Bad Orb

TEILHABEPRACTIS III

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Arbeitsfähigkeit erhalten und sichern

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
19.04.-24.04.2015	OB01715	Bad Orb
04.10.-09.10.2015	OE04115	Bad Orb
06.12.-11.12.2015	OB05015	Bad Orb
29.11.-04.12.2015	SF 04915	Sprockhövel

Qualitätscheck des BEM

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
26.04.-30.04.2015	OH01815	Bad Orb
15.11.-18.11.2015	OH04715	Bad Orb

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

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
26.04.-30.04.2015	OH01815	Bad Orb
15.11.-18.11.2015	OH04715	Bad Orb

Beratungs- und Verhandlungskompetenzen für Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
14.06.-19.06.2015	OA12515	Bad Orb

RECHTLICH FIT FÜR DIE TÄTIGKEIT ALS SBV

Arbeits- und Sozialrecht für die SBV.

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
19.07.-24.07.2015	KA03015	Inzell
13.12.-18.12.2015	KC05115	Inzell

BERATUNGEN VON KOLLEG(INN)EN, GESPRÄCHE MIT VORGESETZTEN

Gespräche führen als Schwerbehindertenvertretung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX		
29.03.-03.04.2015	KC01415	Inzell
17.05.-22.05.2015	KB02115	Inzell





AuG II – PRAXIS DER GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG UND BETRIEBLICHE ARBEITSSCHUTZORGANISATION

Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

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

08.03.-20.03.2015	SB01115	Sprockhövel
31.05.-12.06.2015	SB02315	Sprockhövel
01.11.-13.11.2015	SB04515	Sprockhövel

AuG II/1 GRUNDLAGEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES / TEIL 1

Praxis der Gefährdungsbeurteilung

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

25.01.-30.01.2015	SB00515	Sprockhövel
08.03.-13.03.2015	OA11115	Bad Orb
19.04.-24.04.2015	SB01715	Sprockhövel
14.06.-19.06.2015	OA02515	Bad Orb
05.07.-10.07.2015	SB02815	Sprockhövel
23.08.-28.08.2015	SB03515	Sprockhövel
04.10.-09.10.2015	OB04115	Bad Orb
15.11.-20.11.2015	LH04715	Lohr
06.12.-11.12.2015	SB05015	Sprockhövel

AuG II/2 GRUNDLAGEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES / TEIL 2

Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

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

01.02.-06.02.2015	SB00615	Sprockhövel
19.04.-24.04.2015	LH01715	Lohr
17.05.-22.05.2015	SB02115	Sprockhövel
19.07.-24.07.2015	LO03015	Lohr
30.08.-04.09.2015	SB03615	Sprockhövel
01.11.-06.11.2015	OA04515	Bad Orb
15.11.-20.11.2015	SB04715	Sprockhövel

AuG III A – EINFÜHRUNG IN DIE GEFÄHRDUNGSVERORDNUNG

Sicher mit Gefahrstoffen umgehen

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

22.02.-06.03.2015	SB00915	Sprockhövel
19.07.-31.07.2015	SB03015	Sprockhövel
04.10.-16.10.2015	SB04115	Sprockhövel

AuG III B – LÄRM UND LASTEN REDUZIEREN – ARBEITSSTÄTTEN ERGONOMISCH GESTALTEN

Arbeit menschengerecht gestalten

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

26.04.-08.05.2015	SB01815	Sprockhövel
-------------------	---------	-------------

AuG III C – ARBEITSBEDINGTEN STRESS WIRKUNGSVOLL BEKÄMPFEN

Psychische Belastungen ermitteln

– beurteilen – verhindern

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

01.03.-06.03.2015	SB01015	Sprockhövel
14.06.-19.06.2015	SB02515	Sprockhövel
06.09.-11.09.2015	SB03715	Sprockhövel
07.06.-10.06.2015	SB02415	Sprockhövel
16.09.-18.09.2015	SB08815	Sprockhövel
02.12.-04.12.2015	SB09915	Sprockhövel

WORKSHOP

Umsetzung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

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

07.06.-10.06.2015	SB02415	Sprockhövel
16.09.-18.09.2015	SB08815	Sprockhövel
02.12.-04.12.2015	SB09915	Sprockhövel

»WEITERES FEHLEN WIRD FÜR SIE KONSEQUENZEN HABEN ...«

Fehlzeiten und Fehlzeitenmanagement, Ansätze der Gesundheitsförderung

§ 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

22.03.-27.03.2015	KA01315	Inzell
-------------------	---------	--------

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: Franz Achim Kollmann, Uwe Goldschmidt, Sven Kühling, Andreas Voigt, Jochen Faber.