

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Literaturverzeichnis/Internethinweise	25
I. Einleitung	31
II. Moderne Arbeitswelt – Kein Platz für Menschen (mit Behinderung)?.....	34
1. Humanisierung – Das Bemühen um »Gute Arbeit«	35
a. Der DGB-Index Gute Arbeit	35
b. Betriebliche Umsetzung	36
2. Digitale Welt – Verschwinden der Arbeit(er*innen)?!	37
a. Industrie 4.0, was genau ist das?	39
b. Wie weit ist Industrie 4.0 schon Wirklichkeit?	39
c. Künstliche Intelligenz – Was ist das?	40
d. Digitalisierung und digitale Assistenzsysteme als Chance?.....	41
aa. Wie weit sind die Unternehmen?	43
bb. Digitale Assistenzsysteme.....	46
3. Schwere Behinderungen – Wer, was, wo?	48
a. Anzahl und Quote der Menschen mit Behinderung nach Altersgruppen.....	49
b. Arten und Ursachen von Behinderungen	50
c. Geteilte (Aus)-Bildungswelt(en) – Mit und ohne Behinderung.....	52
d. Geteilte Arbeitswelt(en) – Mit und ohne Behinderung	54
aa. Erwerbstätigenquoten von schwerbehinderten und von anderen Menschen	54
bb. Erwerbstätigkeiten nach Stellung im Beruf	55
cc. Erwerbstätigkeiten nach Wirtschaftszweigen ...	56

Inhaltsverzeichnis

4.	Geteilte Inklusionswelt(en) – Männer und Frauen mit Behinderungen	57
a.	Diskriminierung von Frauen mit Behinderungen	57
b.	Rechtliche Berücksichtigung der Frauen im SGB IX ..	59
c.	Übergeordnete Rechtslage aus AGG und BGG.....	60
d.	Leider oft vergessen: Diskriminierung von trans* Frauen mit Behinderung im Arbeitsleben	62
e.	Rück- und Seitenblick auf die UN-BRK.....	63
aa.	Das neue Leitbild Inklusion der UN-BRK.....	64
bb.	Teilhabeberichte der Bundesregierung und Nationale Aktionspläne	64
cc.	Anforderung: Inklusives Bildungswesen	65
dd.	Anforderung: Inklusiver Arbeitsmarkt.....	66
5.	Platz für Menschen (mit Behinderung) – SBV!	67
a.	Das ABC der SBV-Arbeit: Worum es geht.....	68
aa.	Aufsicht	68
bb.	Beratung (und Vertretung).....	69
cc.	Co-Management	70
dd.	Besondere Rechte der SBV	71
(1)	... bei der Kündigung von Menschen mit Behinderung.....	71
(2)	... bei Verhandlung und Abschluss einer Inklusionsvereinbarung	71
b.	Befähigungen zur SBV-Arbeit: Wie es geht	72
aa.	Aufmerksam sein.....	73
bb.	Zuhören können	73
cc.	Überzeugen können	74
dd.	Kreativität	75
c.	Ohne das geht's nicht: Was es braucht	76
aa.	Selbstfürsorge (ganz grundsätzlich)	76
bb.	Arbeitsressourcen	77
cc.	Handwerkszeug	77
dd.	Netzwerk(e)	78
ee.	Selbstfürsorge (ganz persönlich)	78
d.	Umfeld der SBV-Arbeit: Wer beteiligt ist.....	80
aa.	Beratung und Vertretung Betroffener.....	80
bb.	Aufsicht/Co-Management	81
cc.	Übersicht: Wer hilft wobei?	81
e.	Bausteine für erfolgreiche(s) Netzwerke(n).....	82

III. Nur Mut! Der Einstieg ins Amt.	84
1. Engagiert und kooperativ für Inklusion und Teilhabe	84
2. Ansprechbar sein: Betreuung und Beratung.....	87
a. Anliegen an die Schwerbehindertenvertretungen.....	87
b. Soziale Kompetenz	88
c. Organisatorische Unterstützung	89
3. Orientierung: Fuß fassen im Amt.....	89
a. So gelingt der Einstieg.....	89
b. Checkliste: Arbeitshilfen für den SBV-Amtsantritt ...	91
4. Aufgaben und Zuständigkeiten: Wer macht was?	96
a. Betrieb und Dienststelle	96
b. Gesamt- und Konzernschwerbehinderten-	
vertretung sowie Stufenvertretung	97
aa. Voraussetzung für die Einrichtung einer	
Gesamt- oder Konzernschwerbehinderten-	
vertretung	98
bb. Voraussetzung für die Einrichtung einer	
Stufenvertretung	98
cc. Was allgemein für Gesamt-, Konzern-,	
Haupt-, Bezirksschwerbehinderten-	
vertretungen gilt.	99
c. Freistellung im Amt.....	101
d. Die SBV – Kompetenzzentrum für Soziales und	
Gesundheit	102
5. Stark im SBV-Team: Kooperation und Unterstützung	103
a. Stärkung der Stellvertreter und Stellvertreterinnen ...	103
b. Schulungsanspruch für Stellvertreter*innen	104
c. Schwellenwert für die Freistellung	104
d. Kooperationen des SBV-Teams	106
e. Unterstützung der Gewerkschaften	106
f. Never walk alone: Die Schwerbehinderten-	
vertretung und der Betriebs-/Personalrat	108
g. Steigende Bedeutung der Schwerbehinderten-	
vertretung	109
h. Getragen werden: Die Schwerbehinderten-	
vertretung und ihre Zielgruppe.....	111
i. Stärke durch betriebsinterne Netzwerke	112
6. Zeit und Geld: Ausstattung und Ressourcen.....	112
a. Ressourcen für den Start.....	113
b. Zeitplanung und Freistellung von den beruflichen	
Arbeitsaufgaben.....	114

Inhaltsverzeichnis

c.	Ausstattung: Büroraum und Besprechungszimmer ...	114
d.	»Hardware«: Möbel, PC und mehr	115
e.	Kompetenzaufbau: Literatur und Seminare.....	115
f.	Medien, aktuelle Information, Periodika.....	115
7.	Teilhabe gestalten: Konflikte im Job und im Amt	116
a.	Voraussetzung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Rechte und Pflichten im Amt	118
b.	Der erste Auftritt im Betrieb: Das Einrichten einer Sprechstunde	120
c.	Aufgaben, Erwartungen und Selbstschutz.....	121
d.	Distanz wahren, nicht überfordern lassen	122
e.	Antennen für Diskriminierungen entwickeln.....	123
f.	Behinderungen und betriebliche Aufgaben.....	123
g.	Teilhaberisiko Ausgrenzung: Behinderung und Alter .	124
8.	Kontakte pflegen, Netzwerke aufbauen	126
a.	Hilfe im Einzelfall: Netzwerkarbeit als Erfolgsfaktor ..	127
b.	Wichtige Anlaufstellen: Der DGB und seine Gewerkschaften	128
c.	Das Integrations- oder Inklusionsamt	129
d.	Der Integrationsfachdienst.....	129
e.	Die Agentur für Arbeit	130
f.	Das Versorgungsamt und kommunale Behörden.....	130
g.	Weitere Sozialleistungsträger.....	131
h.	Wichtige Informationen für die Schwerbehindertenvertretung im Internet	131
9.	Kompetenzen aufbauen, Arbeitsmethoden aneignen	132
a.	Vertrauen und Kompetenz: Gut vorbereitet in die Sprechstunde	132
b.	Versammlung der schwerbehinderten Menschen.....	134
c.	Themen und Organisation der Schwerbehindertenversammlung	135
d.	Zeitplanung für die Schwerbehindertenversammlung	136
e.	Sicher Auftreten: Persönliche Stärken und Kompetenzen erweitern	137
f.	Arbeitsmethoden für die Praxis	137
aa.	Frei reden: Die Schwerbehinderten- vertretung hat das Wort	137
bb.	Strategie und Taktik: Erfolg am Verhandlungstisch.....	139
cc.	Moderation: Mit den Zügeln in der Hand	142

dd.	Projektmanagement: Mit Übersicht und Zeit ...	144
10.	Ein Hundert-Tage-Programm für die Schwerbehindertenvertretung.....	146
IV.	Schwerpunkte der Interessenvertretungsarbeit	150
1.	Beratungs- und Betreuungsfelder.....	150
2.	Das Anerkennungsverfahren.....	153
a.	Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Stelle für die Feststellung der Schwerbehinderung.....	153
b.	Der Antrag beim Versorgungsamt	153
c.	Die Beratung.....	156
d.	Bedeutung der Merkmale auf dem Ausweis und ihre gesundheitlichen Voraussetzungen.....	159
e.	Versorgungsmedizinische Grundsätze.....	164
3.	Der besondere Kündigungsschutz	165
a.	Anhörungsrechte ausschöpfen.....	167
b.	Der Kündigung widersprechen	168
c.	Die Weiterbeschäftigung auf dem Gerichtsweg absichern.....	170
d.	Bei Aufhebungsvertrag: Keine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.....	170
e.	Die Beteiligungsrechte	170
4.	Gleichstellung auf Antrag gem. § 151 Abs. 3 SGB IX	171
a.	Voraussetzungen für die Antragstellung	171
b.	Rechtsprechung zur Gleichstellung.....	172
c.	Der Antrag auf Gleichstellung.....	179
aa.	Übersicht.....	179
bb.	Voraussetzung der Gleichstellung.....	180
d.	Stellungnahme der Interessenvertretung.....	183
5.	Begleitende Hilfe inkl. Arbeitsassistenz (Schnittstelle Integrationsamt/Reha)	186
6.	Nachteilsausgleiche.....	189
a.	Besonderheiten des Behinderungsbegriffs im Bereich der Nachteilsausgleiche	189
b.	Zusatzurlaub.....	189
c.	Einkommensteuerrecht	190
d.	Übersicht über GdB-abhängige Nachteilsausgleiche ..	191
e.	Nutzungsmöglichkeiten der unentgeltlichen Beförderung durch öffentliche Verkehrsmittel und der Kraftfahrzeugsteuer	193

Inhaltsverzeichnis

f.	Rentenrechtlicher Nachteilsausgleich.....	194
7.	Rente für schwerbehinderte Menschen.....	194
a.	Altersrente für schwerbehinderte Menschen.....	194
aa.	Voraussetzungen.....	195
bb.	Nachweis der Schwerbehinderung.....	195
cc.	Wartezeit.....	196
b.	Erwerbsminderungsrente.....	196
8.	Teilzeitanspruch.....	197
9.	Beschäftigung fördern – Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Korrektive und präventive Arbeitsgestaltung....	198
a.	Die wichtigsten gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Handlungsfeld »Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung«.....	203
b.	Rechtsprechung zu behinderungsgerechter Arbeitsgestaltung.....	203
c.	Arbeit teilhabegerecht gestalten: Gestaltungstipps....	207
10.	Betriebliche Weiterbildung.....	211
a.	Berufsbegleitende Qualifizierung.....	213
b.	Gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten im Handlungsfeld »Betriebliche Weiterbildung«.....	214
c.	Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in drei Schritten.....	214
d.	Betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen..	215
e.	Matrix zur Ermittlung des Qualifikationsstandes in einer Produktionsabteilung.....	216
f.	Tätigkeitswechsel und Personalentwicklung.....	217
g.	Wissenstransfer.....	218
11.	Die Inklusionsvereinbarung.....	220
a.	Die Inklusionsvereinbarung als Zielvereinbarung....	221
b.	Rechtliche Stellung der Inklusionsvereinbarung....	222
c.	Regelungsgegenstände einer Inklusionsvereinbarung .	223
d.	Wie vorgehen? Ziele ermitteln, Vereinbarung planen .	223
12.	Prävention – zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigung.....	224
a.	Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren.....	225
b.	Belastungsentwicklung in den Unternehmen.....	226
c.	Ansatzpunkte für Prävention.....	227
d.	Präventionsstrategien.....	227
13.	Gefährdungsbeurteilung – Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung.....	228

a.	Die Gefährdungsbeurteilung als Frühwarnsystem für effektive Erstprävention	233
b.	Gefährdungsbeurteilung durchsetzen, darauf kommt es an	239
c.	Psychische Gefährdungen erheben, aber wie?.....	242
d.	Regelkreis Gefährdungsbeurteilung	244
e.	Handlungsleitfaden: Mit der Gefährdungsbeurteilung auf dem richtigen Weg	244
14.	Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX – Gegenwehr gegen Arbeitsplatzverlust	247
a.	Checkliste zur Risikoeinschätzung und Problemlösung.....	249
b.	Problemlösungen, die ein Kündigungsverfahren unnötig machen.....	250
c.	Informations- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung im Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX	251
d.	Entscheidungen zur Pflicht der Betriebe und Dienstbehörden zur Durchführung von Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX	251
e.	Tipps für das Vorgehen der SBV	252
15.	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX	253
a.	Klärungspflicht	253
b.	Koordinierter Such- und Eingliederungsprozess	255
c.	Einschaltung und Beteiligung der Interessenvertretung	255
aa.	Rechtliche Bezüge im betrieblichen Eingliederungsmanagement.....	256
bb.	BAG-Rechtsprechung: Rechtsfolgen eines fehlenden betrieblichen Eingliederungsmanagements.....	257
d.	Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen.....	258
e.	Datenschutz	258
aa.	Daten im betrieblichen Eingliederungsmanagement.....	259
bb.	Grundsätze des Datenschutzes im betrieblichen Eingliederungsmanagement	259
f.	Hinzuziehung interner und externer Fachkräfte	260
g.	Leistungen und Hilfen	260

Inhaltsverzeichnis

h.	Qualitätsanforderungen an ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement – Rechtsprechung	261
i.	Im Zentrum der Aktivitäten: Das Integrationsteam...	263
j.	Auf solider Basis: Betriebsvereinbarung abschließen..	264
k.	Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung	265
16.	Rehabilitation.....	267
a.	Arbeitsbedingte Auslöser für den Reha-Bedarf	269
b.	Was leistet Rehabilitation?	270
c.	Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von medizinischen Reha-Maßnahmen	270
d.	Medizinische Rehabilitation.....	271
e.	Berufliche Rehabilitation	272
f.	Rehabilitation: Angebote und Ziele	274
g.	Die betriebliche Perspektive – Aufgaben für die Interessenvertretung in der Rehabilitation	275
h.	Zugänge zu Reha schaffen	275
i.	Auskunft und Beratung	277
j.	Rehabilitation erfolgt auf Antrag.....	277
k.	Beschleunigte Klärung von Zuständigkeiten.....	278
l.	Aufgaben während und nach einer Reha-Maßnahme	278
17.	Sinnesgeschädigte: Blinde, Sehbehinderte, Gehörlose und Hörgeschädigte	279
a.	Wie finde ich einschlägige Informationen für diese beiden Zielgruppen?	281
b.	Wo hole ich mir Informationen für die Arbeit mit Sehbehinderten und Blinden?	281
c.	Zielgruppe Hörgeschädigte und Gehörlose.....	282
d.	Wer finanziert das DGS-Dolmetschen?	284
e.	Tess-Relay-Dienst auch für spontane Telefonate von Hörenden und Gehörlosen.....	284
f.	Deutsche Gebärdensprache und Begleitende Hilfe ...	285
g.	Digitale Hilfen für den Gebrauch der Deutschen Gebärdensprache.....	286
h.	Die Schaffung eines umfänglichen beruflichen Fachgebärdenlexikons.....	287
i.	Gewerkschaftsschulungen für gehörlose Kolleg*innen	289
18.	Budget für Arbeit	289

V. Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit	291
1. Scheinwerfer auf die SBV-Arbeit!	291
2. Newsletter und E-Mail-News	292
3. Intranet und andere Tools	294
4. Newsletter der Schwerbehindertenvertretung – gedruckt oder online?	296
5. Interne Zeitung	296
6. Info-Blätter und Aushänge am Schwarzen Brett.	297
7. Belegschaftskontakte und direkte Kommunikation.	298
8. Unter vier Augen: Betreuung und Beratung	299
9. Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen.	300
10. Praxiswissen: Selbst schreiben – aber wie?	301
11. Praxistipp: In Beratungen Distanz wahren!	302
VI. Gesetzliche Handlungsgrundlagen für die Vertretung schwerbehinderter Menschen	304
1. Sozialgesetzbuch IX	305
a. Ziele des SGB IX	305
b. Teilhabeleistungen und Leistungsgruppen	308
c. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	309
d. Rehabilitationsträger	312
e. Koordination und Kooperation	312
2. Interessenvertretungen	313
3. Die Schwerbehindertenvertretung	314
a. Rechtsstellung	315
b. Überwachungsauftrag	317
c. Initiativrechte	319
d. Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte	320
aa. Informations- und Unterrichtsrechte	320
bb. Anhörungsrechte	321
cc. Erörterungsrechte	322
dd. Verletzung von Beteiligungs- und Mitwirkungsrechten	323
e. Rechtsprechung zur Mitbestimmung der Schwerbehindertenvertretung	323
f. Teilnahmerechte	325
aa. Sitzungen des Betriebs- bzw. Personalrats	325
bb. Ausschusssitzungen des Betriebs- bzw. Personalrats	326
cc. Wirtschaftsausschuss	326
dd. Arbeitsschutzausschuss	326

Inhaltsverzeichnis

ee.	Paritätische Ausschüsse	326
ff.	Teilnahme an Besprechungen mit dem Arbeitgeber («Monatsgespräche»)..	327
g.	Aussetzung von Beschlüssen	327
h.	Schutzrechte der Schwerbehindertenvertretung.....	328
i.	Rolle und Rechtsstellung der Stellvertretung.....	329
aa.	Heranziehen zu bestimmten Aufgaben	330
bb.	Vertretung im Falle der Verhinderung.....	331
4.	Der Betriebsrat	331
a.	Exkurs: Schwerpunkte des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).....	332
b.	Aufgaben des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 BetrVG)	333
aa.	Überwachungsaufgaben	333
bb.	Schutzaufgaben	333
cc.	Gestaltungsaufgaben.....	333
dd.	Beteiligungsrechte	334
(1)	Informationsrechte	334
(2)	Mitwirkungsrechte	335
(3)	Mitbestimmungsrechte	336
(4)	Zustimmungsverweigerungsrecht	337
(5)	Initiativmitbestimmungsrecht.....	338
ee.	Durchsetzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats.....	338
5.	Der Personalrat	339
a.	Anhörungsrechte.....	340
b.	Mitwirkung.....	340
c.	Mitbestimmungstatbestände in den Personal- vertretungsgesetzen des Bundes und der Länder	341
d.	Mitwirkungsverfahren bei dreistufigem Verwaltungsaufbau	342
e.	Stufenvertretung	343
6.	Pflichten des Arbeitgebers.....	344
a.	Budget für Arbeit.....	347
b.	Budget für Ausbildung	348
c.	Unterstützte Beschäftigung	348
d.	Assistierte Ausbildung	349
e.	Arbeitsassistentz	350
f.	Jobcoaching ^{AP}	351
g.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	352
h.	Inklusionsvereinbarung	352

7.	Weitere Handlungsgrundlagen und Unterstützungsmöglichkeiten	354
a.	Behindertengleichstellungsgesetz	354
aa.	Inhalt	354
bb.	Begriffsbestimmung Behinderung	355
cc.	Begriffsbestimmung Barrierefreiheit	355
dd.	Benachteiligungsverbot und angemessene Vorkehrungen	356
ee.	Pflichten zur Herstellung von Barrierefreiheit in Bundesbehörden und anderen Behörden	356
ff.	Beratung und Unterstützung durch Bundesfachstelle für Barrierefreiheit	358
gg.	Zielvereinbarungen für Barrierefreiheit im Betrieb	358
hh.	Rechtsdurchsetzung – Welche Wege gibt es?....	358
b.	Barrierefreiheitsstärkungsgesetz	359
c.	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX	361
d.	Rehadat – Statistik: Statistiken und Berichte für eigene Vorträge und Beratungen	361
e.	Behindertenbeauftragte und Verbände behinderter Menschen	363
aa.	Behindertenbeauftragte	363
bb.	Behindertenverbände	364
cc.	Der Deutsche Behindertenrat	365
VII.	Durchsetzungsmöglichkeiten	366
1.	Konflikte und Gegensätze der Interessen	367
2.	Konfliktfelder	369
a.	Konflikte um neue Arbeits- und Betriebsstrukturen ..	370
b.	Konflikte um die betriebliche Inklusionspolitik	370
c.	Konflikte um die Einhaltung von Normen und Regelungen	370
d.	Konflikte um die Verfügung über Ressourcen	371
3.	Handlungsstrategien	371
4.	Durchsetzungsmöglichkeiten im Einzelnen	373
a.	Aussetzungsverfahren nach § 178 Abs. 2 SGB IX	374
b.	Ordnungswidrigkeitenverfahren	375
c.	Gerichtliche Verfahren	376
d.	Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten	378

Inhaltsverzeichnis

aa.	Urteilsverfahren	378
bb.	Beschlussverfahren	378
cc.	Einstweiliges Verfügungsverfahren.....	379
dd.	Verfahren zur Bestellung einer Einigungsstelle..	380
e.	Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats	381
f.	Vernetzung auf der Unternehmens- und Konzernerbene	381
g.	Betriebliche Öffentlichkeit	383
5.	Was tun bei Konflikten mit dem Betriebs-/Personalrat?...	384
a.	Vermittlung zwischen den Interessenvertretungen ...	385
b.	Orientierungshilfen für »neue« Schwerbehindertenvertretungen.....	385
VIII.	Ausstattung: Arbeitsorganisation und Arbeitsmittel	388
1.	Büroräume und Sachmittel	388
a.	Mindestanforderungen für die Arbeit	389
b.	Rechtsanspruch auf eine Bürokraft.....	392
aa.	Grundlagen.....	392
bb.	Trennung Mandat und Büroarbeit	393
cc.	Was ist der »erforderliche Umfang« für eine Bürokraft?.....	393
dd.	Auswahl der Bürokraft	394
ee.	Durchsetzung.....	395
ff.	Musterschreiben: Antrag auf eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung.....	396
c.	Anforderungen an ein Ablagesystem	396
aa.	Auszug eines Aktenplans	397
bb.	Grundprinzipien der Ablage	400
d.	Datenschutz und Interessenvertretung.....	401
aa.	Überwachungsauftrag.....	401
bb.	Datenverarbeitung durch die Interessenvertretung	402
cc.	Datenschutz und Beteiligungsrechte.....	402
e.	Behindertenkartei und Schwerbehindertenausweis...	402
f.	Bedarf an Literatur	405
2.	Anspruch auf Schulung und Bildung.....	406
3.	Teamarbeit: Aufgaben teilen, Stellvertreter heranziehen...	409
a.	Verhinderung der Vertrauensperson	409
b.	Heranziehung von Stellvertreter*innen	409
c.	Organisation der Vertretung	410

Inhaltsverzeichnis

4.	Arbeitsbefreiung und Freistellung für das Amt	411
a.	Anspruch auf Freistellung	411
b.	Vorrang der Interessenvertretungsarbeit	412
c.	Umfang der Freistellung und Formalien	412
d.	Arbeitsbuch führen	413
e.	Konflikte um die berufliche Freistellung	413
f.	Die Teilfreistellung	414
g.	Die vollständige Freistellung	414
5.	Zeitmanagement	415
a.	Grundsätze für ein gutes Zeitmanagement	416
b.	Anti-Stress-Tipps für alle Lebenslagen	417
	Stichwortverzeichnis	419