



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... der Info Brief kommt im Oktober etwas verspätet. Was nicht am Oktober liegt, sondern an einer lang geplanten Urlaubsreise, welche die Redaktionsarbeit stoppte. So ist das in Einmann-Betrieben..... Ich hoffe jedoch, der Informationsgehalt ist so groß, dass Johann Wolfgang von Goethes Worte - an seinen Kollegen Johann Christoph Friedrich Schiller gerichtet - zutreffen: „Der Herbst ist immer unsere beste Zeit.“

Mittlerweile klingt es fast banal, aber die Zeiten sind besondere. Corona und COVID 19 haben unser Leben in kürzester Zeit stark verändert und ein Ende ist noch nicht in Sicht. Die große Mehrzahl der Menschen trägt die Einschnitte in das tägliche Miteinander weiterhin mit. Der Blick nach vorn stimmt mich allerdings nicht hoffnungsfroh. Der Applaus für die Systemrelevanten in vielen Branchen ist verklungen. Und diese Menschen sollen auch weiterhin mit teilweise großem Risiko ihre Arbeit verrichten. Die „systemrelevanten“ Banken wurden in der Finanzkrise nach 2008 mit Milliardensummen unterstützt. Und heute? Die staatliche und sehr üppige Kaufprämie für Elektroautos scheint wichtiger zu sein, als eine angemessene finanzielle, tarifliche Anerkennung für die Beschäftigten. Also doch Markt vor Mensch?! ver.di steht in der Tarifaueinandersetzung in den Kommunen, im Bund und im ÖPNV. Gesellschaftliche Solidarität ist notwendig, um die berechtigten Forderungen der Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen.

Mich wundert doch, liebe Kolleginnen und Kollegen, dass die [Online-Petition](#) zur Verbesserung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements noch nicht so viele Unterschriften erhalten hat, wie es das Thema verlangt. Unterschriftensammlungen können durchaus Eindruck machen, wir haben es im Zusammenhang mit der VersMedV erleben können. Deswegen ist unten noch einmal der Aufruf zur Petition zu lesen. Bitte verbreitet den Aufruf! Jede und jeder kann in die Situation kommen, das BEM nutzen zu können, bzw. nutzen zu müssen. Eine von mir geschätzte Seminarleiterin betonte vor Jahren, dass das BEM oft der letzte Rettungsring sei, um einen Job zu retten. SBVen wissen das! Der letzte Rettungsring sollte es uns wert sein, die Petition weiter zu pushen!

Die deutliche Erhöhung der Behinderten- und Pflegepauschbeträge scheint Wirklichkeit zu werden. Ein seit Jahren fälliger Schritt. Fehlt nur noch eine dynamische Anpassungsformel, damit es bis zur nächsten Erhöhung nicht Jahrzehnte braucht.....

Der Tagungs- und Seminarbetrieb ist wieder in Gang gekommen. Ausgefeilte Hygienekonzepte und Vor-sowie Rücksichtnahme ermöglichen es, sich wieder zu treffen, zu vernetzen und - das Wichtigste dabei - sich weiterzubilden! Die Teilnahme an Tagungen, Seminaren und Weiterbildungen kann ein Arbeitgeber nicht mit Hinweis auf ein Dienstreiseverbot verwehren! Die SBV hat selbst abzuwägen und zu entscheiden, ob ihre Teilnahme unter den obwaltenden Bedingungen möglich ist.

Herzliche / Herbstliche Grüße



**Jürgen Bauch**

## **Online-Petition zum BEM unbedingt unterschreiben!**

### **Krankheiten im Beruf vorbeugen und die Wiedereingliederung verbessern**

Die Rechte der Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretungen im Verfahren für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) müssen konkretisiert und gestärkt werden. Dieses gilt erst recht nach den Einschränkungen durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.3.2016.

Um die Rechte der Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertreter zu stärken, müssen die § 167 und § 176 im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches entsprechend, wie nachfolgend aufgelistet, verändert werden.

Uneingeschränkte Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertreter bei

- Der uneingeschränkten Teilnahme eines Vertreters der betrieblichen Interessenvertretung an den BEM-Gesprächen
- Der Festlegung von betrieblichen Maßnahmen, um Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden oder zu überwinden
- Der Information aller Beschäftigten im Betrieb über das geregelte BEM Verfahren
- Der Überprüfung der Wirksamkeit und Qualität durchgeführter Maßnahmen
- Der Ausgestaltung der innerbetrieblichen Begleitung bei einer stufenweisen Wiedereingliederung
- Den betrieblichen Vereinbarungen zur Dokumentation vom Anfang bis zum Ende
- Allen weiteren betrieblichen Vereinbarungen zum BEM-Verfahren einschließlich der Einladungsformalitäten und des Datenschutzes
- Der Einrichtung von BEM – oder Integrationsteams
- Der Zuständigkeit einer Einigungsstelle

Damit diese Ziele noch in dieser Legislaturperiode von der Bundesregierung entsprechend umgesetzt werden, benötigen wir ganz viele Unterzeichner dieser Petition. Bei einer guten Beteiligung im fünfstelligen Unterstützerbereich wird es eine öffentlichkeitswirksame Übergabe an den Bundesarbeitsminister geben.

**Bitte diese Petition unterschreiben und den Link bitte weitergeben!**

[Hier geht's zur Online-Petition](#)

## **Seminarteilnahme in Coronazeiten**

---

### **Interessenvertretung**

Interessenvertretungen (SBV / BR / PR MAV) dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Anweisungen kann der Arbeitgeber also nur geben, wenn er weisungsbefugt ist.

Bei der Entscheidung über einen Seminarbesuch nach den jeweiligen Paragraphen von SBV/BR/PR/MAV ist der Arbeitgeber nicht weisungsbefugt, auch nicht im Rahmen von Dienstreiseverboten.

Die Entscheidung zur Teilnahme an einer Konferenz bzw. einer Schulung liegt also allein bei der Interessenvertretung. Diese entscheidet in ihrem Ermessen.

Die Interessenvertretung muss also Abwägen zwischen den Bedenken des Arbeitgebers und dem Risiko des Besuchs der Veranstaltung. Wie groß ist das Risiko einer Infektion, welche Schutzmaßnahmen hat der Veranstalter getroffen, und wie sind die Hygienevorschriften im Veranstaltungsort?

Anders ist es, wenn es durch den Gesetzgeber, den Bund oder das Land besondere Pandemieschutzmaßnahmen gibt, wie z.B. Reise und Einreiseverbote oder sonstige Einschränkungen, die natürlich eingehalten werden müssen.

Quelle: [www.komsem.de](http://www.komsem.de)

## **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel im BAuA-Design**

---

### **BAuA**

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gibt es jetzt auch im Format des baua: Fokus im Internetangebot der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Am 20. August 2020 trat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel durch Veröffentlichung im Gemeinsamen Ministerialblatt in Kraft. Sie konkretisiert für alle wirtschaftlichen Bereiche Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die sich aus der epidemischen Lage ergeben und die von den bestehenden Maßnahmen aus der Zeit vor der Pandemie abweichen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat jetzt den Wortlaut der Regel als baua: Fokus veröffentlicht.

Die unter Koordination der BAuA gemeinsam von den Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesarbeitsministerium erstellte Regel ist im untergesetzlichen Regelwerk des Arbeitsschutzes verankert. Dabei nimmt sie die Instrumente des Arbeitsschutzes wie die Gefährdungsbeurteilung und die arbeitsmedizinische Vorsorge in Bezug. In ihrer Grundstruktur richtet sich die Regel nach der Rangfolge der Maßnahmen im Arbeitsschutzgesetz, also Technik vor Organisation vor Persönlichen Schutzmaßnahmen.

Insgesamt liefert die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel eine gute Basis, auf der Arbeitgeber ihre betrieblichen Bedingungen an die aktuelle Situation anpassen können. Die Regel erhöht die Handlungssicherheit für Entscheider und Akteure im Arbeitsschutz deutlich. Arbeitgeber, die die Regel anwenden, können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln, sofern sie gleichwertige oder strengere Regeln, zum Beispiel aus der Biostoffverordnung oder aus dem Bereich des Infektionsschutzes, weiterhin beachten.

Download pdf SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: [www.baua.de](http://www.baua.de)

## **Home Office für Menschen mit Behinderung**

---

### **Anmerkung von Domingos de Oliveira**

Corona hat viele Prozesse ermöglicht oder beschleunigt, die sich Digitalisierungs-Fans wie ich schon immer gewünscht haben. Eine dieser Möglichkeiten ist die Arbeit von zuhause. Domingos de Oliveira führt Vor- und Nachteile auf.

Link zum Text: [www.netz-barrierefrei.de](http://www.netz-barrierefrei.de)

## **Benachteiligung behinderter Menschen verhindern**

---

### **Forderungskatalog der ISL**

Die Zahlen der mit Corona infizierten Menschen steigen erneut an und ein nächster Lockdown könnte drohen. Hier zeigt die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) in ihren Forderungen auf, wie verhindert werden kann, dass behinderte Menschen während einer Pandemie nicht noch stärker benachteiligt werden, als sie dies ohnehin schon sind.

Die ISL-Referentin Jessica Schröder, hat sich mit diesem Thema intensiv beschäftigt und ein Forderungspapier erstellt: „Die Corona-Pandemie hat in erschreckender und schockierender Weise aufgezeigt, dass behinderte Menschen noch stärker als in der Vergangenheit, in dieser Krisensituation allein gelassen, isoliert und benachteiligt werden“.

In den Forderungen zeigt die ISL die Finanzierungslücken in der Absicherung von notwendigen Assistenzbedarfen auf, spricht die Menschenrechtsverletzungen in Einrichtungen an, weist auf die Verschlechterung der Lebensverhältnisse hin, appelliert gegen eine Stigmatisierung behinderter Menschen als Risikogruppe und klagt an, dass behinderte Menschen in Zeiten eines überlasteten Gesundheitssystems nach den jetzigen medizinischen Empfehlungen diskriminiert und aussortiert würden.

„Mit unseren Forderungen an Bund und Länder können die negativen Folgen eines erneuten Lockdowns für behinderte Menschen abgeschwächt, die bisherige Lebenssituation während der Pandemie verbessert werden und ihr Recht auf Selbstbestimmung gewahrt werden“, betont die Expertin der ISL.

Die ISL-Forderungen wurden ressortübergreifend auf Bundes- und Länderebene an die politischen Vertreter\*innen geschickt, um auch in diesem Prozess eine echte und ernstgemeinte Partizipation in Gang zu bringen. Die ISL erwartet von der Politik diese Forderungen in einem konstruktiven und lösungsorientierten Dialog gemeinsam mit behinderten Menschen und ihren Selbstvertretungsorganisationen aufzugreifen.

Hier geht es zum Download der ISL-Forderungen: [www.isl-ev.de](http://www.isl-ev.de)

## **Barrierefreie Webkonferenzen**

---

### **Bundesfachstelle Barrierefreiheit**

Durch die Corona-Krise hat die Bedeutung von digitalen Kommunikations-Tools enorm zugenommen. Webkonferenzen haben Veranstaltungen und persönliche Treffen ersetzt. Bei dieser Art der Online-Kommunikation ist es wesentlich, dass auch die umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderung ermöglicht wird, indem die Online-Konferenzen barrierefrei gestaltet werden.

Welche Webkonferenz-Software oder App für die barrierefreie Online-Kommunikation empfohlen werden kann, hängt immer auch mit dem Nutzungskontext zusammen. Geht es um einen Vortrag mit Beteiligung des Publikums, um E-Learning und digitalen Unterricht, steht ein Meeting an oder gar eine ganze Veranstaltung, die in ein Online-Format verlegt werden soll.

Weitere Informationen: [www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de](http://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de)

## **Barrierefreie Gesundheitsvorsorge**

---

### **Aus dem Bundestag**

Mit der barrierefreien Gesundheitsversorgung befasst sich die Grünen-Fraktion in einer Kleinen Anfrage ([19/22752](#)). Die Abgeordneten wollen wissen, was die Bundesregierung unter barrierefreien Arztpraxen versteht und welche Vorgaben für die Definition Barrierefreiheit bestehen.

hib - heute im bundestag | Nr. 1019 | Mo., 28. September 2020

## **Teilhabe von Menschen mit Behinderung**

---

### **Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen**

Um die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ging es am Mittwoch vor dem Ausschuss für Bildung und Forschung. Der Sitzung lag ein Antrag ([19/20530](#)) der FDP-Fraktion zugrunde, der bei Enthaltung der Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen mit den Stimmen der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und AfD abgelehnt wurde.

Die FDP-Fraktion fordert die Bundesregierung darin auf, die Innovationsfähigkeit der außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutlich zu stärken, um Menschen mit Behinderungen ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie ihre Kompetenzen und Fertigkeiten einbringen und mit ihrer Sicht das Innovationsspektrum bereichern. Insbesondere die außeruniversitären Forschungseinrichtungen seien eine wichtige Schnittstellen zwischen Forschung und Gesellschaft, in denen Menschen mit Beeinträchtigungen unmittelbar an Innovationen mitarbeiten können müssen.

Ein Vertreter der FDP-Fraktion betonte, dass das Ziel, fünf Prozent der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, der Leibniz-Gemeinschaft und den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft zu beschäftigen, nicht erreicht werde. Teilweise liege die Quote deutlich darunter. Dabei nannte er unter anderem die Fraunhofer-Gesellschaft, die lediglich eine Quote von 2,8 Prozent aufweisen könnte. Die Stärke der inklusiven Gesellschaft müsse sich insbesondere in der Diversität bei der Beschäftigung in öffentlichen Einrichtungen, wie den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, widerspiegeln. Er verwies auch darauf, dass so auch die Internationalität der Forscher gestärkt werden könnte.

Ein Vertreter der CDU/CSU-Fraktion stellte sich, wie auch die weiteren Redner der anderen Fraktionen, hinter das Grundanliegen des Antrages. Es würden jedoch kaum Strategien entwickelt und Maßnahmen aufgezeigt. Der Antrag sei nicht differenziert genug. Auch ein Vertreter der AfD-Fraktion zeigte sich nicht überzeugt und nannte die Vorlage einen "Schaufensterantrag". Er sei zudem verwundert, dass die FDP dieses Thema über Quoten lösen wolle.

Auch ein Vertreter der SPD formulierte Vorbehalte gegen den Antrag, der an sich ein richtiges Anliegen beschreiben würde. Der Abgeordnete fragte, welches Problem die FDP gerade mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen habe. Diese Einrichtungen würden auch Besonderheiten aufweisen, die sich vom öffentlichen Dienst aber auch von anderen Wirtschaftsunternehmen unterscheiden würden. Als Beispiele nannte der SPD-Vertreter die Alltagsstruktur, die Fluktuation und den Anteil an Akademikern. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen hätten sich gerade in den letzten Jahren sehr um Diversity, Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit bemüht. Die Vertreterin der Linken sagte, dass es ein erhebliches Defizit an Inklusion in den Einrichtungen gebe. Gleichzeitig warf sie den Antragstellern vor, dass sie sich beispielsweise nicht gegen die zunehmende Befristungspraxis an Wissenschaftseinrichtungen stemmen würde. Denn das seien Unsicherheitsfaktoren, die insbesondere für Menschen mit Behinderungen besonders abschreckend wirken können.

Eine Vertreterin der Grünen begrüßte ebenfalls das Grundanliegen, monierte aber, der Antrag stelle wenig Instrumente dar, wie man die von der FDP formulierten Ziele erreichen könnte. Außerdem werde weder die Rolle des Inklusionsbeauftragten noch das Thema der Barrierefreiheit aufgegriffen.

Michael Meister (CDU), Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung fragte, ob die Diskussion den universitären Forschungseinrichtungen wirklich gerecht werde. Unter anderem wies er darauf hin, dass sich alle vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen eigenständige Vorgaben im Bereich Inklusion, und Diversität gegeben hätten. "Aus der Beobachtung unseres Ministeriums sind die Selbstverpflichtungen keine Lippenbekenntnisse, sondern unser Eindruck ist, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Ziele auch ernst nehmen."

hib - heute im bundestag | Nr. 962 | Mi., 16. September 2020



## **Behinderten- und Pflege-Pauschbeträge sollen erhöht werden**

---

### **Aus dem Bundestag**

Die Behinderten- und Pflege-Pauschbeträge sollen erhöht werden. "Die Erhöhung vermeidet in vielen Fällen den aufwändigen Einzelnachweis von Aufwendungen", schreibt die Bundesregierung zur Begründung in ihrem Gesetzentwurf ([19/21985](#)). Damit könnten die Pauschbeträge ihre Vereinfachungsfunktion auch zukünftig erfüllen, heißt es weiter. Änderungen sind im Einkommensteuergesetz und in der Einkommensteuer-Durchführungsverordnung geplant.

Konkret sieht der Entwurf laut Bundesregierung eine "Verdoppelung der Behinderten-Pauschbeträge inklusive Aktualisierung der Systematik" vor. Zudem soll ein behinderungsbedingter Fahrkosten-Pauschbetrag eingeführt werden. Bei einem Grad der Behinderung kleiner 50 soll künftig auf die zusätzlichen Anspruchsvoraussetzungen zur Gewährung des Pauschbetrags verzichtet werden.

Der Pflege-Pauschbetrag bei der Pflege von Personen mit den Pflegegraden 4 und 5 soll laut Bundesregierung erhöht und für die Pflege von Personen mit den Pflegegraden 2 und 3 neu eingeführt werden. Der Pflege-Pauschbetrag soll künftig "auch unabhängig vom Vorliegen des Kriteriums 'hilflos' bei der zu pflegenden Person" geltend gemacht werden können, führt die Bundesregierung aus.

Die Bundesregierung hat dem Bundesrat den Entwurf als "besonders eilbedürftig" zugeleitet. Die Stellungnahme der Länderkammer und die Gegenäußerung der Bundesregierung werden nachgereicht. Der Nationale Normenkontrollrat kritisiert in seiner Stellungnahme, dass der Erfüllungsaufwand nicht dargestellt worden ist und dass die Bundesregierung keine Evaluierung der Behinderten-Pauschbeträge sowie des Fahrkosten-Pauschbetrags plant.

hib - heute im bundestag | Nr. 898 | Mi., 2. September 2020

Alle Sachverständigen haben die von der Bundesregierung geplante Verdoppelung der steuerlichen Behindertenpauschbeträge gelobt. So begrüßte die Deutsche Steuergewerkschaft in einer öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses unter Leitung der Vorsitzenden Katja Hessel (FDP) am Mittwoch den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung der Behindertenpauschbeträge und zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen ([19/21985](#)), mit dem insbesondere die seit 1975 nahezu unverändert gebliebenen Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen erhöht werden sollen. Auch der Pflegepauschbetrag sei seit 1990 unverändert. "Nach mehr als vier beziehungsweise drei Jahrzehnten ist der Entwurf als ein überfälliger Akt steuerlicher Gerechtigkeit zu bewerten", erklärte die Organisation. Der Sozialverband Deutschland erklärte, mehr als sieben Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland würde nicht durch Einrichtungen oder besondere Dienste der Behindertenhilfe unterstützt. Für sie sei die Anhebung eine wirkliche Hilfe im Alltag.

Der Gesetzentwurf sieht eine "Verdoppelung der Behinderten-Pauschbeträge inklusive Aktualisierung der Systematik" vor. So soll der Betrag bei einem Grad der Behinderung von 50 Prozent auf 1.140 Euro steigen, bei 100 Prozent auf 2.840 Euro. Die Erhöhung vermeide in vielen Fällen den aufwändigen Einzelnachweis von Aufwendungen, schreibt die Bundesregierung zur Begründung. Damit könnten die Pauschbeträge ihre Vereinfachungsfunktion auch zukünftig erfüllen, heißt es weiter. Zudem soll ein behinderungsbedingter Fahrkosten-Pauschbetrag eingeführt werden. Bei einem Grad der Behinderung kleiner als 50 soll künftig auf die zusätzlichen Anspruchsvoraussetzungen zur Gewährung des Pauschbetrags verzichtet werden.

Der Pflege-Pauschbetrag bei der Pflege von Personen mit den Pflegegraden 4 und 5 soll erhöht und für die Pflege von Personen mit den Pflegegraden 2 und 3 neu eingeführt werden. Der Pflege-Pauschbetrag soll künftig "auch unabhängig vom Vorliegen des Kriteriums 'hilflos' bei der zu pflegenden Person" geltend gemacht werden können, führt die Bundesregierung aus.

Änderungsbedarf sieht die Deutsche Steuergewerkschaft bei der behinderungsbedingten Fahrkostenpauschale, die grundsätzlich positiv bewertet wird. Die Pauschale sei allerdings kein Pauschbetrag und unterfalle als normale außergewöhnliche Belastung einer Kürzung durch die zumutbare Belastung. Das dürfte in vielen Fällen de facto zu einem Abzugsverbot führen. Bei einer Reihe von Steuerzahlern dürfte der Eindruck einer "Scheinvergünstigung" entstehen, erwartet die Deutsche Steuergewerkschaft.

Der Bundesverband der Lohnsteuerhilfevereine machte die Übertragbarkeit des Pauschbetrages zum Thema. Nach geltendem Recht könne ein Pauschbetrag für behinderte Menschen vom Kind auf die

Eltern übertragen werden, wenn der Pauschbetrag vom Kind nicht selbst in Anspruch genommen werde. Vorgeschlagen wurde eine Erweiterung dahingehend, dass ein Pauschbetrag der Eltern auch von deren Kindern geltend gemacht werden könne, wenn sie ihre Eltern persönlich betreuen würden.

Der Bund der Steuerzahler wies darauf hin, dass die Anpassung von Pauschbeträgen grundsätzlich regelmäßig erfolgen sollte, um ihrer Vereinfachungsfunktion gerecht zu werden, damit es nicht wieder 45 Jahre dauere, bis es zur nächsten Anhebung komme. Zwar werde nun die Anhebung der Pauschbeträge auf ein angemessenes Niveau nachgeholt. Dies ersetze aber nicht die Überprüfung und die Anpassung in den nächsten Jahren. Auch die Bundesvereinigung Lebenshilfe schlug eine gesetzlich verankerte Dynamisierung vor. So könnte der Behindertenpauschbetrag auch in Zukunft seinen Zweck erfüllen. Vom deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband hieß es dazu in dessen Stellungnahme, wäre seit 1975 eine jährliche Anpassung an die Inflationsrate vorgenommen worden, wären die Beträge heute mehr als doppelt so hoch. Es handele sich bei Pauschbeträgen gerade nicht um Steuerentlastungen, sondern schlicht um eine Vereinfachung im Steuerrecht.

Der deutsche Gehörlosen-Bund wies darauf hin, dass in dem Gesetzentwurf das für taubblinde Menschen vergebene Merkzeichen TBl fehle. Wegen ihres hohen Hilfebedarfs sei die Gruppe der taubblinden Menschen aber ebenso auf den für bestimmte Betroffenengruppen vorgesehenen erhöhten Pauschbetrag angewiesen, wenn nicht sogar auf einen noch höheren Betrag. Jürgen Dusel, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Behinderten, nannte die Forderung nach einer steuerrechtlichen Gleichberechtigung taubblinder und blinder Menschen in seiner Stellungnahme berechtigt.

Der Sozialverband VdK begrüßte, dass der bisherige Pflegepauschbetrag knapp verdoppelt werde und auch für die Pflege einer Person mit Pflegegrad 2 und 3 ein Pflegepauschbetrag eingeführt werde. Gerade in der Corona-Krise habe sich gezeigt, dass für viele Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen zahlreiche ambulante Unterstützungsstrukturen und andere Hilfen weggebrochen seien.

hib - heute im bundestag | Nr. 1040 | Mi., 30. September 2020

## **FDP fragt nach Barrierefreiheit bei der Bahn**

---

### **Aus dem Bundestag**

Nach Investitionen der Deutschen Bahn AG (DB AG) für umfassende Barrierefreiheit erkundigt sich die FDP-Fraktion in einer Kleinen Anfrage ([19/22351](#)). Die Bundesregierung soll des Weiteren darüber Auskunft geben, in welchen Nahverkehrsplänen der Länder aus ihrer Sicht "angemessene Vorkehrungen" zur Erreichung der Barrierefreiheit verankert sind.

hib - heute im bundestag | Nr. 985 | Mo., 21. September 2020

## **5.000 Patienten in Dialysenbehandlung**

---

### **Aus dem Bundestag**

Rund 95.000 Patienten in Deutschland haben 2019 eine ambulante Dialysebehandlung (Blutwäsche) bekommen. Weitere Dialyse-Patienten wurden stationär in Krankenhäusern behandelt, wie aus der Antwort ([19/22690](#)) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage ([19/21909](#)) der Linksfraktion hervorgeht.

2018 waren den Angaben zufolge 713 Einrichtungen in Deutschland gemeldet, die Dialyseleistungen für Patienten der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) erbringen. Es gibt schätzungsweise mindestens 7.130 ambulante Dialyseplätze, 2018 hatten ferner 320 der 1.925 Krankenhäuser eine Dialyseeinrichtung mit insgesamt 3.489 Plätzen.

Patienten mit Niereninsuffizienz sind auf Dialysen angewiesen. Dabei werden mit Spezialgeräten überschüssiges Wasser und schädliche Substanzen aus dem Blut gefiltert. Diese Filterfunktion übernehmen normalerweise die Nieren.

hib - heute im bundestag | Nr. 1016 | Mo., 28. September 2020

## **Zustimmung zum Patientendatenschutz**

---

### **Aus dem Bundesrat**

Grünes Licht auf dem Weg zur elektronischen Patientenakte: Der Bundesrat hat am 18. September 2020 das Patientendatenschutzgesetz gebilligt, das der Bundestag Anfang Juli verabschiedet hatte. Es dient der weiteren Digitalisierung des Gesundheitswesens.

Bereits nach geltendem Recht müssen die Krankenkassen den Versicherten ab 2021 eine elektronische Patientenakte anbieten. Durch den nun gebilligten Bundestagsbeschluss erhalten die Versicherten ab 2022 auch einen Anspruch darauf, dass Ärzte die Patientendaten darin eintragen. Dort lassen sich zum Beispiel Befunde, Arztberichte oder Röntgenbilder speichern, aber auch Angaben aus Impfausweis, Mutterpass, Vorsorgeuntersuchungen für Kinder im sogenannten U-Heft und Zahn-Bonusheft. Bei einem Wechsel der Krankenkasse können Versicherte ihre Daten aus der elektronischen Patientenakte übertragen lassen.

Patienten können künftig elektronische Rezepte auf ihr Smartphone laden und in einer Apotheke einlösen. Die dazu nötige App soll als Teil der Telematikinfrastruktur im Laufe des Jahres 2021 zur Verfügung stehen. Ab 2022 ist die elektronische Verordnung von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln in der Telematikinfrastruktur verpflichtend vorgegeben.

Auch Überweisungen zu einem Facharzt lassen sich künftig elektronisch übermitteln. Ab 2022 sollen die Versicherten über ihr Smartphone oder Tablet für jedes in der Akte gespeicherte Dokument einzeln bestimmen können, wer darauf zugreifen darf. Personen ohne Smartphone können ihre elektronische Akte bei ihrer Krankenkasse einsehen.

Die Versicherten sollen dem Patientendatenschutzgesetz zufolge eigenverantwortlich über die Verwendung ihrer Gesundheitsdaten entscheiden: Die Nutzung der ePA bleibt freiwillig. Die Versicherten bestimmen, welche Daten gespeichert oder gelöscht werden. Sie entscheiden auch darüber, wer auf die Akte zugreifen kann. Die Patienten selbst können jederzeit auf ihre Daten zurückgreifen und diese einsehen.

Ab 2023 können die Versicherten ihre Daten auch der Forschung freiwillig zur Verfügung stellen. Die Datensicherheit soll in der Telematikinfrastruktur jederzeit gewährleistet sein. So sind Ärzte, Kliniken und Apotheker für den Schutz der jeweils verarbeiteten Patientendaten verantwortlich, heißt es in der Gesetzesbegründung.

Nach der Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten kann das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet werden. Es soll am Tag darauf in Kraft treten.

*Plenarsitzung des Bundesrates am 18.09.2020*

## **Behindertenpolitische Fachtagung**

---

### **ver.di**

Am 22.9.2020 hat die behindertenpolitische Fachtagung stattgefunden, wo gemeinsam mit den Experten über die Erfordernisse zur Barrierefreiheit beim Brand- und Denkmalschutz diskutiert wurde.

Wer bei der Online-Tagung nicht dabei sein konnte, hat jetzt die Gelegenheit sich das Video auf unserer Internetseite anzusehen.

Das Video sowie die Präsentationen finden Sie unter: [www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de](http://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de)

## **Design von, für und durch Inklusion**

---

### **Basis für diskursive und praxisrelevante Auseinandersetzung im Design**

Designerinnen und Designer greifen massiv in unser Alltagsleben ein und beeinflussen maßgeblich, wer dazu gehört und wer nicht. Ungleichheit und Diskriminierung reproduzieren sich somit in höchstem Maß durch Design. Es wird Zeit, dass wir begreifen, wie gesellschaftliche und technologische Entwicklungen die Sicht auf Diversität verändern (können).

Link zum Text: [www.page-online.de](http://www.page-online.de)



## **2. Fachtagung für SBVen in der kirchlichen Arbeitswelt**

---

### **Bericht**

(jb) Am 16. und 17. September trafen sich Schwerbehindertenvertretungen aus der kirchlichen Arbeitswelt zu ihrer zweiten Fachtagung in Lübeck. Das sehr gute Hygienekonzept des Hotels, direkt am Ufer der Trave ließ eine entspannte, aber fachlich konzentrierte Arbeitsatmosphäre auch unter derzeitigen Corona-Bedingungen zu.

Der Verfasser dieser Zeilen durfte nach der Begrüßung durch Kai Schumacher (ver.di Forum Nord) mit einem Vortrag über „100 Jahre Schwerbehindertenrecht – 100 Jahre Schwerbehindertenvertretung“ die Tagung eröffnen.

Wilhelm Mestwerdt, Präsident des LAG Niedersachsen informierte über die aktuelle Rechtsprechung in Bezug auf die SBVen im kirchlichen Bereich.

Die Richterin am Sozialgericht Hamburg, Christine Osterland, sprach über das Berufskrankheitenrecht und die aktuelle Rechtsprechung zum Thema. Natürlich interessierte die Teilnehmer\*innen besonders, wie es mit der Anerkennung eine Covid-19-Infektion als Berufskrankheit aussieht. Insgesamt 80 Erkrankungen werden zurzeit als Berufskrankheiten anerkannt.

Astrid Küther, Richterin am Arbeitsgericht Lübeck erläuterte den Geltungsbereich des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen und informierte über die Details der notwendigen Zustimmung des Integrationsamtes. Detaillierte Erläuterungen über die ebenfalls notwendige Zustimmung der Interessenvertretungen in Kündigungsverfahren rundeten ihren Vortrag ab.

Den zweiten Tag eröffnete Prof. Dr. Franz-Josef Düwell mit seinem Referat „Die Inklusionsvereinbarung und der Inklusionsbeauftragte - Rechtliche Vorgaben und betriebliche Wirklichkeit“. Wie der Titel schon erahnen ließ, deckte er unter anderem die real oft existierende unzulängliche Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen auf.

Rechtsanwältin Mira Gathmann folgte mit ihrem Vortrag über das „Betriebliche Eingliederungsmanagement und die SBV als Beteiligte in kirchlichen Einrichtungen“ und zeigte deutlich auf, dass hier die kirchlichen Arbeitgeber keine Sonderstellung besitzen und sich an die Vorgaben des SGB IX halten müssen.

Petra Demuth vom Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V (u.di) beschloss die Tagung mit ihren interessanten Erläuterungen zur Betrieblichen Altersvorsorge im Kirchenrecht, der Gesetzlichen Rentenversicherung und altersflexiblen Renteneintritten in Kombination mit der Gesetzlichen Rentenversicherung. Sie zeigte einige allgemein wenig bekannte Wege, durch flexible Altersübergänge in der Rentenversicherung in den Ruhestand zu gehen.

Alle Vorträge sind für die Tagungsbesucher weiterhin online gestellt, so dass auch eine effektive Nachbearbeitung der Beiträge möglich ist. Die Rückfragen und Diskussionen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigte einmal mehr auf, das die Interessenvertretung in der kirchliche Arbeitswelt kein Zuckerschlecken darstellt und die Arbeit der Vertrauenspersonen durch kirchliche Sonderregelungen nicht gerade erleichtert wird.

Vernetzung und Weiterbildung ist und bleibt wichtig und so lädt das ver.di Forum Nord in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di Niedersachsen zur 3. SBV-Tagung für die kirchliche Arbeitswelt zum 21. und 22. September 2021 nach Göttingen ein.

## **Kein Anspruch auf Home Office oder Einzelbüro wegen Corona**

---

### **Urteil**

Arbeitnehmer haben auch zu Pandemie-Zeiten weder einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice noch auf ein Einzelbüro. Der Arbeitgeber sei zwar dazu verpflichtet, notwendige und erforderliche Schutzmaßnahmen zu Gunsten seiner Mitarbeiter zu ergreifen. Wie er diese Verpflichtung erfülle, liege aber allein bei ihm – so das ArbG Augsburg. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, die Berufung ist beim Landesarbeitsgericht (LAG) München unter dem Aktenzeichen 5 SaGa 14/20 anhängig.

Mehr Infos zum Sachverhalt: [www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)

## **Inklusion als Chance in 1.900 Unternehmen**

---

### **Unterzeichnung der Sozialpartner-Vereinbarung "Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie"**

Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung ist auf dem Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Zur Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe sind daher nicht allein Politik und Verwaltung gefragt, auch die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle.

Wie sich ein sozialpartnerschaftlicher Dialog zum Thema Inklusion gestalten lässt, zeigten die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) am 2. September 2020 mit Ihrer Sozialpartner-Fachtagung "Inklusion als Chance - Herausforderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt", an der 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor Ort und knapp 60 Personen im Netz teilgenommen haben.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand dabei die Unterzeichnung der Sozialpartner-Vereinbarung "Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie". Diese definiert als Ziel eine inklusive Unternehmenskultur und soll zur Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe in den Unternehmen der chemischen Industrie beitragen. Hierzu ist unter anderem ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgebern, Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen vorgesehen.

In seiner Keynote dankte *Staatssekretär Dr. Schmachtenberg* für den Abschluss der Sozialpartner-Vereinbarung:

Die Sozialpartner-Vereinbarung ist ein Zeichen für die Stärke der Sozialpartnerschaft: Sie wird rund 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigte umfassen und damit innerhalb der gesamten Branche einen wichtigen Impuls hin zur Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe geben.

Mehr zu den Sozialpartner-Vereinbarungen in der chemischen Industrie finden Sie unter:  
[www.chemie-sozialpartner.de](http://www.chemie-sozialpartner.de)

Quelle: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## **Statistik: Arbeitsmarkt 2019 für Menschen mit Behinderung**

---

### **Bundesagentur für Arbeit**

Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Analyse des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung für 2019 veröffentlicht.

Der umfangreiche Bericht beantwortet z. B. solche Fragen: Wie viele schwerbehinderte Menschen sind am Erwerbsleben beteiligt? Wie viele schwerbehinderte Menschen sind in größeren Betrieben beschäftigt? Welchen Wirtschaftszweigen gehören diese Betriebe an? Wie viele schwerbehinderte Menschen sind arbeitslos? Wie alt sind sie und welchen Berufsabschluss haben sie? Wie viele schwerbehinderte Menschen sind an welchen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten beteiligt?

Hier können Sie den Bericht aufrufen (Excel, 2019 - Deutschland): [www.statistik.arbeitsagentur.de](http://www.statistik.arbeitsagentur.de)

## **Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Krebs**

---

### **BAR-Arbeitshilfe**

Menschen mit Krebserkrankungen benötigen zielgerichtete und am individuellen Bedarf orientierte Rehabilitationsmaßnahmen, um gesundheitliche Beeinträchtigungen abzuwenden, ihre Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen und die Lebensqualität trotz der bedrohlichen Erkrankung zu erhalten.

Mit der überarbeiteten Arbeitshilfe stellt die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) eine Praxishilfe für die Planung, Beantragung und Durchführung rehabilitativer Maßnahmen für krebserkrankte Menschen zur Verfügung. Sie wendet sich vor allem an alle Personen, Berufsgruppen und Institutionen, die an der Rehabilitation von Menschen mit und nach Krebserkrankungen beteiligt sind, aber auch an die Betroffenen selbst.

Hier können Sie die Arbeitshilfe direkt als PDF herunterladen: [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

## **E-Roller ist kein Rollstuhlersatz**

### **Urteil**

Das LSG Celle-Bremen hat entschieden, dass ein Elektroroller kein Hilfsmittel der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist.

Geklagt hatte ein 80-jähriger, gehbehinderter Mann aus dem Landkreis Celle. Von seiner Krankenkasse wollte er eine Beihilfe zur Anschaffung eines klappbaren Elektrorollers mit Sattel. Diese bot ihm stattdessen die Versorgung mit einem Elektrorollstuhl an, den der Mann jedoch nicht haben wollte. Ihm sei es wichtig, dass das Gerät transportabel sei. Einen Roller könne er zusammengeklappt im Pkw transportieren und auch in den Urlaub und auf Busreisen mitnehmen. Mit einem Elektrorollstuhl gehe das nicht und auch sein Auto und Carport seien für ein solch großes und schweres Hilfsmittel ungeeignet.

Das LSG Celle-Bremen hat die Rechtsauffassung der Krankenkasse bestätigt.

Nach Auffassung des Landessozialgerichts ist ein Elektroroller kein Hilfsmittel der GKV, sondern ein sog. Gebrauchsgegenstand des täglichen Lebens, der nicht in die Leistungspflicht der Krankenkasse fällt. Zur Abgrenzung komme es darauf an, ob ein Produkt für die speziellen Bedürfnisse von Kranken und Behinderten konzipiert sei. Dies sei bei einem Elektroroller nicht der Fall, da er in seiner Funktion nicht medizinisch geprägt sei. Bereits der Name "Eco-Fun" zeige, dass es sich um ein Freizeitgerät handle, das nicht für Behinderte konzipiert sei. Im Übrigen könne es mit einer Geschwindigkeit von 20 km/h für den Behindertenbereich auch zu gefährlich sein.

Außerdem habe der Mann den gesetzlichen Beschaffungsweg nicht eingehalten, da er den Roller schon vor der Entscheidung der Krankenkasse bestellt habe und sie damit vor vollendete Tatsachen gestellt habe. Anders als in der Privaten Krankenversicherung (PKV) gelte in der GKV das Sachleistungsprinzip als Leistungsmaxime. Dies bedeute, dass der Mann sich grundsätzlich nicht auf ein bestimmtes Produkt festlegen könne um danach Kostenerstattung von der Krankenkasse zu verlangen.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, 28. 08. 2020, L 16 KR 151/20

Quelle: PM LSG Celle-Bremen Nr. 17/2020 vom 07.09.2020

## **Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung**

### **Urteil**

Bestreitet der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess, dass ein BEM-Verfahren ordnungsgemäß eingeleitet und durchgeführt wurde, so muss der Arbeitgeber dies entsprechend darlegen.

Es liegt keine ordnungsgemäße Einladung des Arbeitnehmers zum BEM-Verfahren vor, wenn im Einladungsschreiben mitgeteilt wird, dass sich der Arbeitnehmer vor dem BEM-Termin beim Werksarzt einzufinden hat zur Erstellung eines positiven Leistungsprofils ohne Aufklärung darüber, dass der Arbeitnehmer auch auf den Besuch beim Werksarzt verzichten kann.

LArbG Nürnberg, Urteil vom 18.02.2020, 7 Sa 124/19

Link zum Urteil: [www.gesetze-bayern.de](http://www.gesetze-bayern.de)

## **Stellungnahme zu Hochschulempfehlungen der BAGüS**

### **DVBS**

Der DVBS mahnt in seiner [Stellungnahme](#) zum Entwurf der Hochschulempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) an, „die Verfahren der Antragstellung und -bearbeitung so zu gestalten, dass die zusätzliche Belastung, die Studierende mit einer Behinderung im Vergleich zu Studierenden ohne Behinderungen haben, möglichst minimiert wird.“ Unter anderem seien die Regelungen so zu gestalten, dass die benötigten Leistungen zu Studienbeginn zur Verfügung stünden. Nur so könne der Einstieg ins Studium gelingen.

## **Wie das System der Behindertenwerkstätten Inklusion verhindert**

---

### **JOBinklusive**

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind fest in unserer Gesellschaft verankert. Das Bild, das die meisten Menschen von Behindertenwerkstätten haben, ist eines von beschützenden Orten. Orte, in denen schwerbehinderte Menschen, die keiner regulären Arbeit nachgehen können, eine sinnvolle Beschäftigung haben und dabei liebevoll begleitet und gefördert werden.

Behindertenwerkstätten werden durchweg als etwas Positives und Erhaltenswertes gesehen.

Seit der Gründung der ersten Behindertenwerkstätten in den 1960ern hat sich die Gesetzeslage stark verändert und Inklusion und Barrierefreiheit sind in vielen Bereichen vorangeschritten. Auch gibt es jetzt andere berufliche Unterstützungsmöglichkeiten als vor 50 Jahren. Aber über die Jahre hat sich das System der Behindertenwerkstätten immer fester verankert. Menschen mit Behinderungen wird der Weg aus der Schule – oder einer Berufsunfähigkeit – in die Behindertenwerkstatt oft alternativlos vorgegeben. Die Selbstverständlichkeit, mit der die Mehrheitsgesellschaft dieses exkludierende System weiterhin akzeptiert, und sogar für besonders gut empfindet, ist erschreckend. Wir haben untersucht, warum es so schwierig ist, am System der Behindertenwerkstätten zu rütteln. Dabei sind wir auf Abhängigkeiten in der Wirtschaft, Interessen der Wohlfahrtsverbände und des Staates sowie festgefahrene Mechanismen gestoßen, die das diskriminierende System aufrechterhalten.

Link zum ausführlichen Artikel: [www.jobinklusive.org](http://www.jobinklusive.org)

## **Forderungspapier zur Umsetzung des Barrierefreiheitsgesetzes**

---

### **Deutscher Behindertenrat**

Das europäische Barrierefreiheitsgesetz, der European Accessibility Act – EAA (RL [EU] 2019/882), legt Anforderungen an die Barrierefreiheit für bestimmte Produkte und Dienstleistungen fest. Das betrifft u. a. die Zugänglichkeit zu Geldautomaten und Bankdienstleistungen, die Nutzbarkeit von E-Books, Computern, Unterhaltungselektronik, den Onlinehandel oder die Nutzung der einheitlichen europäischen Notrufnummer 112. Die europarechtlichen Vorgaben sind bis zum 28.06.2022 in deutsches Recht umzusetzen.

Link zum Text: [www.eu-schwerbehinderung.eu](http://www.eu-schwerbehinderung.eu)

## **Kein Ausgleich bei mangelnder Ausstattung des Arbeitsplatzes**

---

### **Urteil**

Das SG Stuttgart hat entschieden, dass ein Versicherter keinen Anspruch auf Kostenübernahme für einen elektronischen Postwagen (E-Trolley) als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben hat, wenn eine vorrangige Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, Gefährdungen bei der manuellen Handhabung von Lasten zu vermeiden.

Es sei nicht Aufgabe der Rentenversicherung, eine mangelnde Grundausstattung des Arbeitsplatzes auszugleichen, so das Sozialgericht.

SG Stuttgart, S 7 R 6998/17, 04.08.2020

Link zum Urteil: [www.rehadat-recht.de](http://www.rehadat-recht.de)

## **Werkstatt darf keine Einbahnstraße sein**

---

### **Behindertenbeauftragter**

Anlässlich des „Schichtwechsels“ am 17. September in Berlin, bei dem Menschen mit und ohne Behinderungen für einen Tag ihren Arbeitsplatz tauschten, besuchte Jürgen Dusel Arbeitsstätten des VIA Unternehmensverbundes, sowohl die VIA Blumenfisch gGmbH als anerkannte Werkstatt für Menschen mit Beeinträchtigungen (WfbM) als auch einen Inklusionsbetrieb des Unternehmensverbundes. Im Rahmen seines Besuchs wollte Jürgen Dusel mit den Mitarbeiter\*innen mit und ohne Beeinträchtigungen ins Gespräch kommen, insbesondere zur Situation der Betriebe während der Corona-Pandemie, aber auch zum Thema Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt.

Jürgen Dusel begrüßt Aktionen wie den Schichtwechsel, denn sie würden immer auch zu einem Sichtwechsel beitragen: „Werkstätten sind für viele Menschen mit Behinderungen häufig die einzige Möglichkeit, am Arbeitsleben teilhaben zu können. Sie dürfen aber keine Einbahnstraße oder Endstation sein. Viele Menschen können und wollen mehr leisten, haben aber mit vielen Hürden zu kämpfen, wenn sie einen Platz auf dem regulären Arbeitsmarkt finden wollen.“, so der Beauftragte. „Daher ist es wichtig, die Menschen noch stärker dabei zu unterstützen, die vorhandenen inklusiven Instrumente zu nutzen, zum Beispiel die Budgets für Ausbildung und Arbeit. Besonders Inklusionsbetriebe als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes bieten sich für Übergänge an. Dafür müssen diese Betriebe, die bis zu 50 Prozent Menschen mit Behinderungen beschäftigen, aber deutlich gestärkt und Arbeitsplätze ausgebaut werden. Im Gegenzug wäre es nur gerecht, als Antrieb und Ausgleich von Unternehmen, die keinen einzigen Menschen mit Behinderung beschäftigen, eine höhere Ausgleichsabgabe zu verlangen. Denn wir leben in einer sozialen Marktwirtschaft und müssen uns an die Regeln halten, die wir uns gegeben haben.“, erläutert Jürgen Dusel.

Bereits in seinen Teilhabeempfehlungen vom Dezember 2019 hatte der Beauftragte unter anderem gefordert, die Zahl der Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen zu erhöhen und mehr Mittel aus der Ausgleichsabgabe für die Unternehmen des regulären Arbeitsmarktes zu verwenden. In diesem Zusammenhang hatte er auch gefordert, eine neue, deutlich höhere Stufe der Ausgleichsabgabe für diejenigen beschäftigungspflichtigen Unternehmen (ab 20 Beschäftigten) einzuführen, die keinen einzigen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Allerdings besteht auch mit Zahlung der Ausgleichsabgabe eine gesetzliche Beschäftigungspflicht, die Ausgleichsabgabe dient nicht dazu, sich „freizukaufen“.

Um Menschen mit Behinderungen stärker auf den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren, ist es darüber hinaus wichtig, dass die Arbeitsagenturen stärker zu den vorhandenen Übergangsinstrumenten (zum Beispiel Persönliches Budget für den betrieblichen Berufsbildungsbereich, Budget für Ausbildung) beraten. Im Übrigen unterstützt und berät auch die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) alle Menschen mit Behinderungen kostenlos und bundesweit in allen Fragen zur beruflichen Teilhabe, auch zu Übergängen aus der Werkstatt.

Link zu den Teilhabe-Empfehlungen: [www.behindertenbeauftragter.de](http://www.behindertenbeauftragter.de)

## **Urlaub muss trotz Corona genommen werden**

---

### **Urteil**

Das Corona-Virus führt weiterhin zu erheblichen Einschränkungen bei Reisen. Da fragen sich viele, ob bereits genehmigter Urlaub aufgeschoben werden kann.

Wurde der Urlaub bereits vom Dienstherrn genehmigt, so muss er auch genommen werden. Die Corona-Pandemie und deshalb verhängte Beschränkungen sind kein ausreichend wichtiger Grund, der ein Hinausschieben des Urlaubs rechtfertigt - so der VGH Bayern.

VGH Bayern (30.04.2020), Aktenzeichen 6 CE 20.94330.4.2020

Mehr zum Sachverhalt: [www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)



## **Barrierefreiheit im Netz - Ohne Wenn und Aber**

---

### **Behindertenbeauftragter**

Öffentliche Stellen in Bund, Ländern und Kommunen sind nach der Richtlinie (EU) 2016/2102 verpflichtet, ihre Websites und mobilen Anwendungen barrierefrei zu gestalten. Ab dem 23. September 2020 müssen auch vor 2018 veröffentlichte Websites zusätzlich mit Erklärungen zur Barrierefreiheit versehen sein. Die Erklärungen beinhalten konkrete Feedback- und Durchsetzungswege für Menschen mit Behinderungen, wenn digitale Barrieren auftreten. Diese Verpflichtung gilt für nach 2018 veröffentlichte Websites bereits seit verganginem Jahr, für mobile Anwendungen läuft die Umsetzungsfrist am 23. Juni 2021 ab. Bund und Länder haben in Umsetzung der Richtlinie ihre Regelungen zur barrierefreien Informationstechnik angepasst.

Jürgen Dusel begrüßt die Umsetzung dieser Richtlinie sehr, mahnt aber auch eine weitere Ausweitung auf den privaten Sektor an. „Menschen mit Behinderungen leben nicht nur im öffentlichen Sektor, sie wollen selbstverständlich auch auf Informationen von beispielsweise Unternehmen zugreifen. Ich fordere eine Verpflichtung auch des privaten Sektors zu mehr Barrierefreiheit. Eine erste Chance wird die Umsetzung des European Accessibility Act (EU Richtlinie 2019/882) in Deutschland bis spätestens 2022 sein. Hier wünsche ich mir von der Bundesregierung ein konsequentes Bekenntnis zu Inklusion und Barrierefreiheit - ohne Wenn und Aber.“

Umfassende digitale Barrierefreiheit ist eine Forderung, die auch die Behindertenbeauftragten von Bund und Ländern seit langem fordern.

Mehr Infos unter: [www.behindertenbeauftragter.de](http://www.behindertenbeauftragter.de)

### **Hintergrund:**

Zu den von der EU-RL 2016/2102 umfassten öffentlichen Stellen in Bund und Ländern gehören zum Beispiel Ämter und Behörden (beispielsweise Ministerien, Sozialversicherungsträger oder Bürgerämter), aber auch Einrichtungen der Daseinsvorsorge (beispielsweise kommunale Nahverkehrsunternehmen oder Abfallentsorger) oder andere privatrechtliche Institutionen in öffentlicher Hand. Mit Stichtag 23. September 2020 müssen alle öffentlichen Stellen Erklärungen darüber abgeben, inwiefern ihre Websites barrierefrei sind. Wenn etwas nicht barrierefrei nutzbar ist, muss dargelegt werden, welche Gründe es dafür gibt und ob es ggf. alternative Zugänge zu den Inhalten gibt. Für mobile Anwendungen greift diese Pflicht zum 23. Juni 2021.

Mit Umsetzung der Richtlinie 2016/2102 wurden für Menschen mit Behinderungen transparente und gut zugängliche Beschwerdemöglichkeiten eingeführt. Zum einen müssen die Erklärungen einen sogenannten Feedback-Mechanismus enthalten, mittels dessen man sich an die öffentlichen Stellen wenden kann, um Mängel der Barrierefreiheit zu melden. Für den Fall, dass die öffentliche Stelle die Barriere auf die Beschwerde hin nicht beseitigt, haben Bund und Länder Durchsetzungs- bzw. Schlichtungsverfahren eingerichtet. Auf Bundesebene wird hierfür das bereits 2016 eingerichtete und etablierte Schlichtungsverfahren genutzt. Die Länder haben in ihrem Landesrecht zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen eigene Durchsetzungsmechanismen geregelt. Diese zum Teil ebenfalls in Form einer unabhängigen Schlichtungsstelle eingerichteten bzw. bei der jeweiligen Landesverwaltung angesiedelten Stellen haben ihre Arbeit bereits aufgenommen.

Zum European Accessibility Act (EAA, Richtlinie (EU) 2019/882), der in Teilen auch die privaten Anbieter verpflichten soll: Am 28. Juni 2019 trat die Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen, der sogenannte „European Accessibility Act (EAA)“, in Kraft. Die Richtlinie ist bis zum 28. Juni 2022 in nationales Recht umzusetzen und muss - abgesehen von Ausnahmen - ab dem 28. Juli 2025 angewandt werden.

Weitere Informationen hier: [www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de](http://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de)

Quelle: Pressemitteilung Nr. 16/2020, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Berlin, 22. September 2020

## **Seminare für Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung**

---

### **Bildungswerk ver.di**

Gute Kenntnisse in den vielfältigen Bereichen verschaffen Sicherheit im Handeln. SBVen brauchen sehr gute Grundkenntnisse und Spezialkenntnisse auf vielen Gebieten. Das Bildungswerk ver.di in Niedersachsen bietet entsprechende Seminare zu verschiedenen Themen der Schwerbehindertenvertretung, z.B.:

- Die geschichtliche Entwicklung zum SGB IX
- Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung
- Inner- und außerbetriebliche Zusammenarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit der Schwerbehindertenvertretung
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen
- Anregungen für die praktische Arbeit
- Umsetzungsmöglichkeiten in die betriebliche Praxis
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- u.a.

Die Seminarangebote sind hier einsehbar: [www.betriebs-rat.de](http://www.betriebs-rat.de)

## **Mehr Menschen mit Behinderungen beschäftigen**

---

### **Personalkompass Inklusion**

Der Personalkompass Inklusion hat in der Vergangenheit dazu beigetragen, dass sich mehr Betriebe über die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen informieren. Die dort zusammengestellten Informationen haben geholfen, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten, Unterstützung bei Fragen der Förderung zu erhalten oder über andere Unternehmen zu lesen, die dies bereits erfolgreich geschafft haben. Jetzt liegt der Personalkompass in einer aktualisierten und überarbeiteten Auflage vor.

Dazu die REHADAT-Projektleiterin Andrea Kurtenacker: „Die erste Auflage des Personalkompass Inklusion war 2015 sehr schnell vergriffen, und wir hörten aus den Unternehmen, dass er sie bei ihrer Personalpolitik gut unterstützt. Das hat uns ermutigt, eine erweiterte und aktualisierte Version zu erstellen, denn Gesetze haben sich geändert, neue Zahlen sind verfügbar. Wir wünschen uns, dass der Personalkompass weiterhin dazu beiträgt, dass noch mehr Menschen mit Behinderungen in den Unternehmen eingestellt oder ausgebildet werden.“

Der Personalkompass Inklusion versteht sich als Leitfaden vor allem für kleine und mittlere Betriebe (KMU), ein modernes Personalmanagement zu betreiben. Denn gerade KMU heben immer wieder den Informationsbedarf hervor, wenn es um Fragen der Fachkräftesicherung, der Arbeitsgestaltung oder der Personalstrategien geht. Der Leitfaden stellt Praxiswissen zusammen und nutzt dafür Formate wie Checklisten, Kontakt- und Förderhinweise, Good-Practice-Beispiele, Überblicksartikel und ein Glossar.

Hier steht der neue Personalkompass Inklusion als PDF-Datei zum Download bereit: [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)

Wer die Printversion erhalten möchte, kann bis zu drei Exemplare anfordern.

### **Kontakt**

Jürgen Bauch  
E-Mail: [sbv-infobrief@htp-tel.de](mailto:sbv-infobrief@htp-tel.de)

---

### **Online Version Oktober 2020 | Nr. 17**

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.  
Goseriede 10  
30159 Hannover