



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... am Anfang dieses InfoBriefes soll dieses Mal eine wichtige Bauernregel stehen: „*Wie das Wetter zu Frühlingsanfang, ist's den ganzen Sommer lang.*“ Also aufgepasst am 20. März um 10:37 Uhr – dann ist nämlich kalendarischer Frühlingsbeginn. Vorsichtshalber können wir ja auch schon mal am 1. März schauen, wie das Wetter ist, denn dieser Tag ist der meteorologische Frühlingsbeginn. Dass es auch noch den sogenannten phänologischen Frühling gibt, der also auf das Erscheinen der jeweiligen blühenden Pflanzen abzielt, verwirrt vielleicht eher nur. Die Phänologie (altgriechisch φαίνω phaíno, deutsch ‚ich erscheine‘ und -logie)¹ befasst sich mit den im Jahresablauf periodisch wiederkehrenden Entwicklungserscheinungen in der Natur. Eine griechische Vokabel für die periodisch immer wieder erscheinenden Gesichter der Ministerpräsidentinnen und -präsidenten nach den Gesprächsrunden im Kanzleramt habe ich nicht gefunden. Läuft aber immer gleich ab: Man vereinbart schlussendlich in voller Übereinstimmung nach inhaltlich harter Diskussion das weitere Vorgehen..... und kaum zu Hause angekommen, interpretiert jeder Länderchef und jede Länderchefin die Ergebnisse anders und beteuert, dass man inhaltlich voll übereinstimme.....

Womit wir wieder beim Thema sind: dieser blöde Corona-Virus beschäftigt uns weiterhin, mehr als erwünscht. Die neuen COVID-Varianten sind offensichtlich infektiöser und können gefährlicher in ihrer Wirkung sein. Die Wirkung der weltweiten Impfstoffverteilung werden wir wohl erst in vielen Monaten nachvollziehen können, wenn die Menschen in den wohlhabenden Staaten weitgehend durchgeimpft sind und einige der armen Länder dieser Welt wohl immer noch auf Impfstoff warten werden. Was dies in einer globalisierten Welt bedeuten könnte, in der die mutierten Viren durch reisefreudige und zwangsläufig mobile Menschen weiter in Umlauf gebracht werden, bedarf keiner Vision, sondern nur nüchterner Betrachtung.

"Corona ist eine Anklage gegen den gegenwärtigen Zustand der Gesundheit, der Menschenrechte und der Ungleichheit gleichermaßen." (Mark Heywood, Menschenrechtsaktivist, Südafrika)². Die Covid-19 Pandemie ist erst dann vorbei, wenn sie für alle vorbei ist, sagen international arbeitende Entwicklungs- und Menschenrechtsorganisationen. Die tödliche Wucht der Pandemie, aber auch dieses Systems trifft alle, aber ganz besonders schwer diejenigen, die aufgrund ihrer Herkunft und ihres Einkommens an den

¹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Ph%C3%A4nologie>

² <https://www.medico.de/>

Rand der Gesellschaft gedrängt werden, so ist es im Aufruf von *medico international* zu lesen, nach dem Arzneimittel als globale öffentliche Güter behandelt werden müssen.

Nach Presseberichten erwartet das deutsche Unternehmen BioNTech in diesem Jahr einen Vorsteuergewinn von 4.4 Milliarden Euro, nach einem Verlust von 270 Millionen im Jahr 2020. Zum Vergleich: mit solcher einer Summe könnte man die notleidende Bevölkerung des Jemen länger als ein Jahr mit überlebenswichtigen Lebensmitteln versorgen und impfen. Um das klarzustellen: BioNTech ist nicht schuld am Desaster im Jemen. Es wird anhand dieser Zahlen aber deutlich, dass der Schutz der Gesundheit auch eine Frage des Profits und der Macht geworden ist.

Doch auch bei uns im Land läuft nicht alles glatt. Erst langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass eine Vielzahl von Menschen mit Behinderung auch als vulnerabel anzusehen sind und damit schnellstmöglich ein Impfangebot bekommen müssen. Dazu gehören natürlich auch deren Assistenzkräfte und ggf. Pflegende.

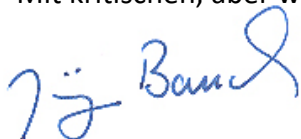
Viele Behindertenwerkstätten (WfMB) sind geschlossen worden, währenddessen Industriebetriebe fleißig weiter produzierten. Viele der Werkstatt-Beschäftigten hätten sicherlich unter Beachtung der Hygieneregeln weiterhin arbeiten können, so Christoph Künkel (Mitglied in der Initiative Niedersächsischer Ethikrat [INE]³ in der HAZ vom 22. 02.). Nicht wenige der Beschäftigten sind nach dem Ende des Lockdowns nicht wieder zu ihrer Arbeit zurückgekehrt, teils natürlich auch aus Angst vor einer möglichen Infektion.

Doch wie immer, gibt es natürlich auch andere wichtige Themen. So gibt es einen Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). In der Erläuterung (Seite 108 ff) wird behauptet, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht für alle Beschäftigte mit Behinderung zuständig ist. Hierbei wird geflissentlich übersehen, dass die SBV ausdrücklich Beschäftigte bei Anträgen zur Feststellung unterstützt!⁴ Korrekte Formulierungen sind nicht nur im Gesetzestext selbst äußerst wichtig!

Achtung Rentner! In diesem Jahr keine Rentenerhöhung! Kletterten die Bezüge der Ruheständler zum 1. Juli 2020 um 3,45 Prozent im Westen und im Osten der Republik um 4,20 Prozent, so bleibt es wohl in diesem Jahr bei einer geringen Angleichung im Osten des Landes. Es ist an der Zeit ein Hosianna anzustimmen, denn rechnerisch müsste es eigentlich eine 4%ige Absenkung geben..... sagen Fachleute. Ob es bei einer prognostizierten Inflationsrate von 1,5% außer mit den diversen Kundenkarten für Armutsrentner⁵ auch bei Vorlage des Rentenausweises Rabatt gibt?

Der 19. März 2021 ist der Tag des Gesundheitsamtes, erstmals 2019 vom Robert-Koch-Institut ausgerufen. Mit diesem Gedenktag sollen die kommunalen Gesundheitsbehörden gewürdigt werden, die weltweit eine wichtige Säule für die Gesundheit der Bevölkerung darstellen, deren Bedeutung jedoch oftmals zu wenig bekannt ist. Das Motto für den Tag des Gesundheitsamtes 2021 heißt aus gegebenem Anlass „Krisenreaktion“. Wir alle sollten – nicht nur an diesem Tag – den Kolleginnen und Kollegen in den Gesundheitsämtern für ihre Arbeit danken und daran erinnern, dass eine ausreichende Personalstärke, sowie eine gerechte Bezahlung der Schlüssel zu einer erfolgreichen und notwendigen Personalgewinnung und Arbeit für die Gesellschaft ist!

Mit kritischen, aber weiterhin zuversichtlichen Grüßen



Jürgen Bauch

³ <https://www.ethikrat-niedersachsen.de>

⁴ <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/268/1926820.pdf>

⁵ https://www.boeckler.de/data/wsimit_2013_08_baecker.pdf

Aktuelle Informationen zum Coronavirus SARS-CoV-2

BAuA

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die [SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel](#) veröffentlicht. Sie wurde gemeinsam von den Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesarbeitsministerium unter Koordination der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erstellt.

Die SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel stellt Maßnahmen für alle Bereiche des Wirtschaftslebens vor, mit denen das Infektionsrisiko für Beschäftigte gesenkt und auf niedrigem Niveau gehalten werden kann. Dabei bleiben Abstand, Hygiene und Masken die wichtigsten Instrumente, solange es keinen Impfschutz für COVID-19 gibt. Betriebe, die die in der SARS-CoV-2-Regel vorgeschlagenen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen umsetzen, können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln. Zudem erhalten die Aufsichtsbehörden der Länder eine einheitliche Grundlage, um die Schutzmaßnahmen in den Betrieben zu beurteilen.

Auf dieser Seite finden Sie die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel und in einem eigenen [FAQ-Bereich](#) Antworten auf Fragen zum Coronavirus. Informationen zur [Einstufung von SARS-CoV-2](#) oder zu den Ausnahmezulassungen für [Händedesinfektionsmittel](#) finden Sie unten unter "Meldungen". Zusätzlich stehen Ihnen auf dieser Seite wichtige Links zur Verfügung, die für den Umgang mit dem Coronavirus von Bedeutung sind.

Besuchen Sie diese Seite regelmäßig, um auf dem neuesten Stand zum beruflichen Umgang mit SARS-CoV-2 zu bleiben: www.baua.de

Eingabe zur Änderung des Rechts der Wahl der SBV

AGSV Bayern

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden Bayern hat eine Eingabe an die Abgeordneten des Deutschen Bundestags gerichtet.

Nach dem derzeit geltenden Recht der Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist das jeweils anzuwendende Wahlverfahren zwingend vorgegeben. In den Fällen, in denen das Gesetz die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens anordnet (§ 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX i. V. m. § 18 ff SchwbVVO), ist die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung ausnahmslos im Rahmen einer Wahlversammlung durchzuführen; Abweichungen hiervon lässt die geltende Rechtslage nicht zu.

Da immer wieder – auch während der laufenden Wahlperiode – Nachwahlen notwendig sind, stellt sich hier die gesetzliche Anforderung in der Corona-Pandemie unter Beachtung der Schutzmaßnahmen als praktisch nicht durchführbar dar.

Die AGSV bittet in ihrer Eingabe um eine kurzfristige Lösung, damit Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung auch in dieser Zeit rechtssicher durchgeführt werden können.

Risiko bei der Corona-Impfung: Entwarnung für Herzranke

Deutsche Herzstiftung

Patienten mit Vorhofflimmern oder mit einer mechanischen Herzklappe müssen zur Thromboseprophylaxe dauerhaft Gerinnungshemmer wie z. B. DOAKs/NOAKs (Pradaxa, Xarelto, Eliquis, Edoxaban, Apixaban) bzw. Phenprocoumon (Marcumar/Falithrom) einnehmen. Das stellt zwar für eine Covid-19-Impfung bei diesen Patienten in aller Regel kein Hindernis dar. Aber dennoch gibt es u. a. wegen der Injektion des Corona-Impfstoffs in den Oberarmmuskel (intramuskulär) und Blutungsrisiken ein paar wichtige Punkte zu beachten. Lesen Sie hier, worauf Betroffene achten sollten und was der Herzspezialist zu Risiken sagt: www.herzstiftung.de

Solidarität ist keine Einbahnstraße

Jürgen Dusel fordert Erhöhung der Ausgleichsabgabe

Zum Welttag der sozialen Gerechtigkeit am 20. Februar forderte Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Unternehmen stärker in die Pflicht zu nehmen, wenn es um Jobs für Menschen mit Schwerbehinderungen geht. Insbesondere die Erhöhung der Ausgleichsabgabe bringt er erneut ins Spiel.

Zum morgigen Welttag der sozialen Gerechtigkeit (20. Februar) fordert Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Unternehmen stärker in die Pflicht zu nehmen, wenn es um Jobs für Menschen mit Schwerbehinderungen geht. Insbesondere die Erhöhung der Ausgleichsabgabe bringt er erneut ins Spiel.

„Soziale Gerechtigkeit sollte keine leere Formel sein. Sie ist der Garant für ein friedliches Zusammenleben. Deswegen sind wir alle angehalten, dafür zu kämpfen, dass wirklich alle Menschen die gleichen Chancen haben, unabhängig von sozialer Herkunft, Wohnort oder Behinderung“, so Dusel. „Insbesondere die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt sind dabei zentral. Ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Unternehmen stellt noch immer keinen einzigen Menschen mit Schwerbehinderung ein. Das ist inakzeptabel: In der Corona-Zeit haben viele Unternehmen in Deutschland Solidarität und Unterstützung erhalten, vor allen Dingen durch steuerfinanzierte Hilfspakete. Solidarität ist jedoch keine Einbahnstraße. Wenn Unternehmen ihrer Beschäftigungspflicht vollständig nicht nachkommen, ist die Erhöhung der Ausgleichsabgabe die richtige Konsequenz.“

Menschen mit Schwerbehinderungen seien deutlich häufiger und länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderungen - obwohl viele von Ihnen gut qualifiziert und hochmotiviert seien. „Hier besteht eine soziale Ungleichheit“, so Dusel. „Die Politik ist deswegen dringend aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen.“

Vorschlag des Behindertenbeauftragten ist es, einen zusätzlichen, höheren Staffelbetrag bei der Ausgleichsabgabe in Höhe von mindestens 720 Euro einzuführen – für die Unternehmen, die vollständig gegen die Beschäftigungspflicht verstoßen, also keinen einzigen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Derzeit beträgt die Höhe der monatlichen Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- 140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als 5 Prozent
- 245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent
- 360 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent

Für kleinere Unternehmen gibt es erleichternde Regelungen. Geregelt ist dies in § 160 Absatz 2 Satz 2 SGB IX. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen jedoch nicht auf.

Pressemitteilung Nr. 06/2021, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Berlin, 19. Februar 2021

Hilfe für Betroffene von Post-Covid-Syndrom

Deutsche Rentenversicherung

Die gesundheitlichen Spätfolgen einer Covid-Erkrankung treten in vereinzelt Studien langsam zu Tage. Was viele nicht wissen, Rentenversicherte können dafür eine Anschlussrehabilitation bei der Deutschen Rentenversicherung beantragen. Diese Reha beginnt im besten Fall direkt nach dem Krankenhausaufenthalt. Die dafür notwendigen Antragsformulare und weitere Informationen finden Sie unter diesem Link: www.deutsche-rentenversicherung.de

Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Petition im Deutschen Bundestag

Der Petitionsausschuss hat sich Ende Januar 2021 mit der bereits im Januar 2018 eingebrachten Petition „Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ befasst und eine Empfehlung an den Deutschen Bundestag zur Überweisung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beschlossen. Mit der Petition wird gefordert, dass die Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch für alle Tochterunternehmen gelten soll, d. h. auch für Mehrheitsbeteiligungen von Stiftungen, Verbänden, Anstalten usw. (Petition 76021).

Der Petitionsausschuss begrüßt Forderungen nach Ausweitung der Verpflichtungen öffentlicher Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Dazu soll § 154 Abs. 2 SGB IX in Nr. 3 und 4 ergänzt werden. § 154 Abs. SGB IX regelt, wer als öffentlicher Arbeitgeber im Rahmen dieser Vorschrift gilt. § 154 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX nennt oberste Bundesbehörden und ihr nachgeordnete Dienststellen, Nr. 2 nennt oberste Landesbehörden und ihr nachgeordnete Dienststellen, während Nr. 3 und Nr. 4 ebenfalls öffentliche Arbeitgeber benennen, jedoch ohne Erwähnung von nachgeordneten Dienststellen.

Mit der Petition soll die Ergänzung von § 154 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB IX um jene nachgeordneten Dienststellen angeregt werden. Damit wäre aus Sicht der Petenten gewährleistet, dass es öffentlichen Unternehmungen nicht möglich ist, sich der Beschäftigungspflicht aus § 154 Absatz 1 SGB IX wie auch den weiteren Verpflichtungen öffentlicher Arbeitgeber aus § 165 durch Gründung von Tochterunternehmen oder anderen nachgeordneten juristischen Personen zu entziehen, heißt es in der Eingabe.

Als besondere Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber regelt § 165 SGB IX die frühzeitige Meldung aller freiwerdenden und neu zu besetzenden Stellen an die Arbeitsagenturen. Zudem sind öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, „es sei denn, es ist offensichtlich, dass ihnen die fachliche Eignung fehlt“.

Im Sinne der Petition wären zukünftig auch alle Tochterunternehmen, d. h. auch Stiftungen, Verbände oder Anstalten mit einer Mehrheitsbeteiligung durch in § 154 Absatz 2 SGB IX genannte öffentliche Arbeitgeber, verpflichtet, freiwerdende Stellen frühzeitig zu melden und geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit einer Schwerbehinderung zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Der Ausschuss verabschiedete mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen die Beschlussempfehlung.

[Zur Kurzmeldung „Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ des Deutschen Bundestages](#)

Quelle: www.reha-recht.de

2,2 Millionen Arbeitsunfälle im Jahr 2019

Aus dem Bundestag

Weil der Begriff der "Gefährlichen Arbeit" im staatlichen Arbeitsschutz nicht definiert ist, kann es dazu auch keine statistische Erfassung geben. Das betont die Bundesregierung in ihrer Antwort ([19/26167](#)) auf eine Kleine Anfrage ([19/25776](#)) der Fraktion Die Linke, in der diese sich nach dem Ausmaß gefährlicher Arbeit und Arbeitsunfällen erkundigt hatte. Die Bundesregierung schreibt weiter, dass sie wegen der fehlenden Definition auch keine Erkenntnisse zur Anzahl von Beschäftigten, die "gefährliche Arbeiten" verrichten, habe. Auch der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) würden dazu keine Daten vorliegen. Aus der Antwort geht weiter hervor, dass im Jahr 2019 bei der DGUV und den Berufsgenossenschaften rund 1,2 Millionen nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle und rund eine Million meldepflichtige Unfälle gemeldet wurden.

hib - heute im bundestag | Nr. 153 | Mi., 3. Februar 2021

Kabinettsbeschluss des Teilhabestärkungsgesetzes

BMAS

Das Bundeskabinett hat am 3. Februar das [Teilhabestärkungsgesetz](#) beschlossen, um Menschen mit Behinderungen neue Möglichkeiten im Alltag zu geben. Zudem sieht das Gesetz die Umsetzung eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) in der Sozialhilfe sowie Vereinfachungen beim Meldeverfahren zum Kurzarbeitergeld vor. Link: www.bmas.de

Kritik am Kabinettsbeschluss kommt von verschiedenen Seiten:

Frauen mit einer Behinderung erfahren nach einer [Studie der Universität Bielefeld](#) fast doppelt so häufig körperliche Gewalt, wie Martina Puschke vom [Verein Weibernetz](#) betont. Sexuelle Gewalt erleben sie demnach sogar drei Mal so häufig. Deswegen brauche es aktiven Gewaltschutz, aber ebenso eine Öffentlichkeit, die hinschaut in die so genannten geschützten Bereiche des Wohnens und Arbeitens.

Auch nach Meinung von Corinna Rüffer, Sprecherin für Behindertenpolitik der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, greift der Entwurf zu kurz. Es sei allerhöchste Zeit, Menschen mit Behinderungen – vor allem Frauen – besser vor Gewalt zu schützen. Um sie insbesondere auch in stationären Einrichtungen wirksam zu verhindern, brauche es u. a. ein umfassendes Schutzkonzept, die Identifizierung und Beseitigung gewaltbegünstigender Strukturen, verbindliche zeitliche Vorgaben zur Umsetzung der Gewaltschutzmaßnahmen sowie eine vom Leistungserbringer unabhängige Kontrollinstanz.

Der Sprecher der Linken-Fraktion für Inklusion und Teilhabe, Sören Pellmann, erklärte zu dem Entwurf, jegliche Stärkung der Teilhabe sei zu begrüßen, so auch die geplante Ausweitung des Budgets für Ausbildung.

Anzumachen seien aber Ergänzungen. So forderte er eine sofortige Kostenübernahme für Assistenzhunde, eine deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe für Firmen, die keine Schwerbehinderten beschäftigen wollten sowie eine umfassende Verbesserung der Beratung und Vermittlung von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen. Pellmann monierte außerdem, dass zu wenig Zeit gewesen sei, um den Entwurf zum Teilhabestärkungsgesetz zu prüfen und Stellung zu nehmen. Nach wie vor fehlten transparente Kriterien zur Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen und deren Vertretungen: "Teilhabestärkung sieht anders aus."

Quelle: www.mdr.de

Betrieblicher Umgang mit besonders schutzbedürftigen Gruppen

Online-Befragung der zsh – Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Die COVID-19-Pandemie hat gravierende Folgen für alle Menschen mit Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen, was wiederum Probleme für die betrieblichen Interessenvertretungen, vor allem für die Schwerbehindertenvertretungen (SBV), geschaffen hat.

Im Fokus der Online-Befragung steht ein gemeinsamer Fragebogen für alle Interessenvertretungen, der zum Teil gemeinsame Fragen an alle Interessenvertretungen, zum Teil differenzierte Fragen an SBV einerseits und Betriebs- und Personalräte andererseits stellt. In dem Fragebogen werden neben allgemeinen Fragen zur betrieblichen Situation vor allem Fragen zum Hygienekonzept und den entsprechenden Maßnahmen, zum Schutz besonders verletzlicher Gruppen, zur Rolle des Homeoffice aber auch zur betrieblichen und überbetrieblichen Beteiligung der Interessenvertretungen, zur digitalen und barrierefreien Kommunikation sowie zur Akzeptanz der Maßnahmen gestellt.

Herr Prof. Kohte bittet um eine zahlreiche Beteiligung aller Interessenvertretungen, Betriebs-, Personalräte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen.

Den Fragebogen erhalten Sie hier: www.umfragen.zsh.uni-halle.de

Nachholbedarf beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

BAuA

Nur jeder vierte potenziell Berechtigte nimmt Unterstützungsangebot in Anspruch

Lediglich 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erhalten ein Angebot zur betrieblichen Wiedereingliederung, wenn sie mehr als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig waren. Davon nehmen mehr als zwei Drittel (68 %) das Angebot wahr. Dies ergibt eine Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat die Ergebnisse der Auswertung im Faktenblatt "Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)" jetzt veröffentlicht.

Seit 2004 verpflichtet das Sozialgesetzbuch IX Arbeitgeber dazu, ihren Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Damit soll weiterer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden. In der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung machten rund 18.000 abhängig Beschäftigte Angaben zur ihren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit. Bei einer Dauer von mindestens 30 Tagen wurde erstmals gefragt, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten und in Anspruch genommen wurde.

Rund acht Prozent der Befragten gaben Ausfallzeiten von mehr als sechs Wochen an. Nur etwa vier vom zehnten Betroffenen erhielten ein Angebot für das BEM. Dieses nahmen mehr als zwei von drei Befragten (68 %) an. Somit nahm nur jeder vierte potenziell Berechtigte das Angebot zur Wiedereingliederung in Anspruch.

BEM setzen eher größere Betriebe, der öffentliche Dienst und die Industrie um. So bieten Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten häufiger ein BEM an als kleinere (50 % vs. 36 %). Am häufigsten erhielten Beschäftigte im öffentlichen Dienst ein Angebot, gefolgt von Beschäftigten in der Industrie. Zudem deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Betriebe das BEM am ehesten umsetzen, die sich bereits für die Gesundheit ihrer Beschäftigten engagieren. Faktoren, wie Vorgesetzte, die durch Lob und Anerkennung gesundheitsförderlich führen, und ein positives Betriebsklima unter den Beschäftigten, erleichtern ebenfalls die Umsetzung. Andererseits nehmen Betriebe Einzelfälle oder einen hohen Krankenstand zum Anlass, ein BEM verbunden mit weiteren gesundheitsbezogenen Maßnahmen im Betrieb zu etablieren.

Die hohe Quote bei der Inanspruchnahme des BEM durch die Beschäftigten zeigt einen hohen Bedarf an, der weitere Anstrengungen zur Verbreitung dieser Präventionsmaßnahme in allen Betrieben und Wirtschaftsbereichen erforderlich macht.

Fakten aus dem November 2020: "Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). BIBB/BAuA-Faktenblatt 37" gibt es im PDF-Format im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de

Arbeitgeber setzen Schutzmaßnahmen nicht konsequent um

WSI-Portal Lohnspiegel.de

Die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bleibt bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland auch während des zweiten Lockdowns unverändert hoch: Im Januar 2021 machte sich jeder dritte befragte Beschäftigte (35 Prozent) Sorgen, sich bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin mit dem Coronavirus zu infizieren. Trotz der inzwischen verschärften Corona-Maßnahmen entspricht dies dem Niveau der Vormonate und ist eine erhebliche Zunahme gegenüber den Sommermonaten Juni und Juli (jeweils 25 Prozent), als die Infektionszahlen deutlich niedriger waren (siehe auch Abbildung 1 in der pdf-Version dieser PM; Link unten). Das ist das Ergebnis einer Befragung des Portals Lohnspiegel.de, an der sich seit April 2020 mehr als 34.000 Beschäftigte beteiligt haben. Lohnspiegel.de wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wissenschaftlich betreut.

Link zur Pressemitteilung: www.boeckler.de

Assistenz für Menschen mit Behinderungen im Krankenhaus

Staatliche Koordinierungsstelle nach Art. 33 UN-BRK

Assistenzbedarf endet nicht an der Krankenhaustür: Bereits Mitte vergangenen Jahres hatte der Deutsche Bundestag die Bundesregierung dazu aufgefordert, sich mit der Frage der Kostenübernahme für die Begleitung von Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderungen im Krankenhaus zu befassen. Grund war eine einstimmige Beschlussempfehlung des Petitionsausschusses, dieses Thema mit dem höchst möglichen Votum „zur Berücksichtigung“ an die Bundesregierung zu überweisen.

Seither hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Beteiligungsprozess in Form von zwei Fachgesprächen durchgeführt, bei denen die bereits vielfach bekannten Fakten und Fragestellungen erneut zusammengetragen wurden. Dieser Beteiligungsprozess wurde nun am Ende des zweiten Fachgesprächs ohne Ergebnis für beendet erklärt.

Der Inklusionsbeirat befürchtet daher, dass damit erneut Stillstand eintritt und Menschen mit Behinderungen, die Begleitung benötigen, die erforderliche Unterstützung während eines stationären Aufenthalts im Krankenhaus oder einer Reha-Einrichtung auch weiterhin nicht bekommen. Die Folge ist, dass medizinisch dringend erforderliche Krankenhausaufenthalte nicht selten aufgeschoben werden - was schwerwiegende Folgen haben kann. Dies stellt aus Sicht des Inklusionsbeirats einen klaren Verstoß gegen Artikel 25 der UN-Behindertenrechtskonvention dar: Auch Deutschland hat sich als Vertragsstaat verpflichtet, Menschen mit Behinderungen nicht nur eine Gesundheitsversorgung in derselben Bandbreite, von derselben Qualität und auf demselben Standard wie anderen Menschen zur Verfügung zu stellen, sondern darüber hinaus die Gesundheitsleistungen, die Menschen mit Behinderungen speziell wegen ihrer Behinderung benötigen.

Der Inklusionsbeirat fordert die Verantwortlichen daher in einer am 18. Februar veröffentlichten Erklärung nachdrücklich auf, noch in dieser Wahlperiode eine gesetzliche Regelung zu verankern, die endlich für Klarheit in dieser wichtigen Frage sorgt.

Die vollständige Erklärung gibt es hier: www.behindertenbeauftragter.de

Hintergrund: Menschen mit Behinderungen, die im Alltag von Assistenzkräften unterstützt werden, benötigen diese Unterstützung in der Regel auch während eines Aufenthalts im Krankenhaus oder einer Reha-Einrichtung, damit die Behandlung erfolgreich durchgeführt werden kann. Aber auch manche Menschen mit Behinderungen, die ihren Alltag sehr gut allein bewältigen, brauchen bisweilen Begleitung bei stationären Aufenthalten: Eine vertraute Begleitperson ist nötig, um zum Beispiel mit dem Krankenhauspersonal zu kommunizieren oder Betroffenen Unterstützung und Sicherheit zu vermitteln. Doch wer die Kosten dafür trägt, ist nicht eindeutig geregelt. Nur Menschen mit Behinderungen, die ihre notwendige Begleitung im Arbeitgeber*innenmodell organisieren, bekommen durchgängig auch bei Krankenhausaufenthalten Geld, um ihre Assistenzkräfte zu bezahlen. Bei Menschen, die beispielsweise in Einrichtungen, in Wohngemeinschaften oder in ihrer Familie leben, ist jedoch derzeit unklar, ob die Kosten überhaupt übernommen werden. Krankenkassen und Eingliederungshilfe streiten seit Jahren über die Zuständigkeit.

PM, Staatliche Koordinierungsstelle nach Art. 33 UN-BRK, Berlin, 18. Februar 2021, Nr. 1/2021

Mehr Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt

Aus dem Bundestag

Die Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt kann nach Ansicht der Bundesregierung noch ausgebaut werden. Sinnvoll sei eine bessere Verzahnung von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung durch mehr Transparenz der jeweiligen Zuständigkeiten und Beratungsangebote, heißt es im ersten Präventionsbericht, wie aus einer Unterrichtung ([19/26140](#)) der Bundesregierung hervorgeht.

hib - heute im bundestag | Nr. 139 | Mo., 1. Februar 2021

Neue Anleitungen zur Erstellung Barrierefreier Dokumente

TU Dresden

Heutzutage ist der universelle und uneingeschränkte Zugang zu Dokumenten alltäglich geworden. Insbesondere PDF-Dokumente haben den Charakter, schnell und einfach erzeugt werden zu können, überall gleich auszusehen und nicht zuletzt von jedem Gerät gelesen werden zu können. Ob zur Verteilung von Druckstücken oder Formularen: Überall werden PDF-Dokumente umfassend genutzt, um verschiedene Inhalte bereitzustellen.

Nicht alle Menschen können von diesem selbstverständlichen Zugang profitieren. Insbesondere Menschen mit Behinderung sind oft mit unzugänglichen PDF-Dokumenten konfrontiert. Ein Beispiel: Ein blinder Mensch kann eine eingescannte Abschrift ohne entsprechende Vorkehrungen nicht lesen, auch wenn diese ins PDF-Format konvertiert wurde.

Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz bzw. der BITV 2.0 sind öffentliche Stellen zudem gesetzlich dazu verpflichtet, digitale Angebote barrierefrei zu gestalten.

Am Lehrstuhl für Mensch-Computer-Interaktion wurden zu diesem Zweck Informationsmaterialien erarbeitet, die Unterstützung bei der Umsetzung barrierefreier Dokumente bieten sollen. Die Entwicklung der Unterlagen fand im Rahmen eines Inklusionsmittelprojekts statt.

Die Unterlagen stehen hier zum Download bereit: www.tu-dresden.de

Mobiles Arbeiten bringt Gewerkschaften in ein Dilemma

WZB – Wolfgang Schröder

Die Corona-Pandemie hat die Transformation der Arbeitswelt beschleunigt: Mobiles Arbeiten wird zur neuen Normalität werden. Aktuelle Studien deuten darauf hin, dass Beschäftigte dem Arbeitsmodus Homeoffice viel Positives abgewinnen können. Doch es bleibt auch viel Regelungsbedarf, etwa bei der Frage, wie Privates und Dienstliches Zuhause besser abgegrenzt werden kann. Die Gewerkschaften stellt das vor eine besondere Herausforderung, denn sie dürfen nicht nur als technische Sachwalter des Wandels auftreten; die Beschäftigten erwarten grundlegende Antworten auf die Transformation der Arbeitswelt von ihnen.

Wolfgang Schroeder ist Fellow in der Abteilung Demokratie und Demokratisierung des WZB. Als Professor an der Universität Kassel leitet er das Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“ und schrieb diesen Text für das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

PDF-Download: www.bibliothek.wzb.eu

Hilfen für Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Aus dem Bundestag

Die Bundesregierung beobachtet die Situation in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen während der Corona-Pandemie sehr genau und wird, wenn dies nötig ist, weitere Unterstützungsmaßnahmen ergreifen. Das betont sie in einer Antwort ([19/26095](#)) auf eine Kleine Anfrage ([19/25746](#)) der FDP-Fraktion. Zur Sicherung der Werkstattentgelte habe das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jahr 2020 auf die Hälfte seines Anteils aus der Ausgleichsabgabe verzichtet und eine Regelung geschaffen, nach der die Integrationsämter der Länder die Mittel der Ausgleichsabgabe auch zielgerichtet für die Kompensation der aufgrund der COVID-19-Pandemie gesunkenen Arbeitsentgelte verwenden können. Sollte sich darüber hinaus Handlungsbedarf abzeichnen, werde die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern eine Lösung suchen, heißt es in der Antwort weiter.

hib - heute im bundestag | Nr. 143 | Mo., 1. Februar 2021

Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Aus dem Bundestag

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf "zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes" ([19/26820](#)) vorgelegt, der am Mittwoch in erster Lesung auf der Tagesordnung des Bundestagsplenums steht. Wie die Bundesregierung in der Vorlage ausführt, wurde das Bundespersonalvertretungsgesetz zuletzt 1974 novelliert und seitdem punktuell fortgeschrieben. Die Strukturen und Prinzipien des Gesetzes hätten sich zwar bewährt und in der Rechtspraxis als flexibel und entwicklungs offen erwiesen, doch machten die Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte es erforderlich, das Bundespersonalvertretungsgesetz "in die Zeit zu stellen".

Zur Vorbereitung des Reformprozesses hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat den Angaben zufolge "weit im Vorfeld förmlicher Beteiligungs- und Anhörungsverfahren einen kontinuierlichen Dialog mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, Personalvertretungen und Dienststellen geführt". In den zahlreichen Gesprächen und Stellungnahmen hätten die Interessenträger eine Vielzahl von Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschlägen vorgetragen, die sich teils deckten, teils aber auch gegenläufig seien. Der Gesetzentwurf konzentrierte sich auf die Maßnahmen, "die sich unter Fortsetzung des konstruktiven Dialogs mit allen Beteiligten konsensbasiert umsetzen lassen".

Im Mittelpunkt stehen laut Vorlage Verbesserungen der Organisation und Arbeitsweise der Personalvertretungen, die gesetzliche Verankerung der geltenden Rechtslage und personalvertretungsrechtlichen Praxis sowie die Neustrukturierung, Bereinigung sowie redaktionelle Überarbeitung zur Verbesserung der Verständlichkeit und Anwenderfreundlichkeit. Maßnahmen, die weiterhin intensiver Erörterung mit allen Beteiligten bedürfen, werden der Bundesregierung zufolge zunächst zurückgestellt.

Danach zählt zu den Schwerpunkten des Gesetzentwurfs eine Überarbeitung der Wahlrechtsvorschriften. Dies umfasst insbesondere die Ausweitung zulässiger Abwesenheitszeiten der Beschäftigten auf zwölf Monate bei längerfristiger Beurlaubung, ferner die Absenkung der Altersgrenze für die Wahlberechtigung auf 16 Jahre sowie die Streichung der Altersgrenzen für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Zur Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten sind den Angaben zufolge stichtagsgenaue Amtszeiten der Personalvertretungen, die Schaffung von Übergangsmandaten bestehender Personalvertretungen bei verspäteten Wahlen oder verspäteter Konstituierung neu gewählter Vertretungen und bei Umstrukturierungsmaßnahmen sowie die Beschleunigung von Neuwahlen bei Wahlanfechtung und Auflösung von Personalvertretungen vorgesehen.

Weitere Schwerpunkte sind laut Vorlage die Erleichterung von Teilfreistellungen und der Ausschluss von Marginalfreistellungen, die zeitliche Flexibilisierung von Beteiligungsverfahren durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen sowie die Einführung einer Reaktionspflicht der Dienststelle auf Initiativanträge und Vorlagen im Stufenverfahren. Vorgesehen sind ferner ein neuer Mitwirkungstatbestand bei der Privatisierung von Aufgaben sowie die "Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände im Bereich flexibler Arbeitsformen und -zeiten, der Anordnung von Mehrarbeit, der Umsetzung mit Dienortwechsel, der Personalgestaltung, der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements". Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf unter anderem - befristet bis Ende 2024 - die optionale Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Sitzungen der Personalvertretungen als ergänzende Alternative zu Präsenzsitzungen vor.

hib - heute im bundestag | Nr. 211 | Mo., 22. Februar 2021

Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben durch das Ehrenamt

Aus dem Bundestag

Der Petitionsausschuss plädiert für eine Präzisierung in Paragraph 3 des Einkommenssteuergesetzes hinsichtlich der Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben und Werbungskosten bei ehrenamtlichen Tätigkeiten. In der Sitzung am Mittwochmorgen verabschiedeten die Abgeordneten einstimmig die Beschlussempfehlung an den Bundestag, eine entsprechende Petition der Bundesregierung mit dem höchstmöglichen Votum „zur Berücksichtigung“ zu überweisen.

Der Petent möchte mit seiner Eingabe eine Änderung des Wortlautes des Paragraphen 3 Nr. 26 und 26a Einkommensteuergesetz (EStG) mit dem Ziel erreichen, dass Betriebsausgaben und Werbungskosten auch dann abzugsfähig sind, wenn die Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit unterhalb des Freibetrages von derzeit 3.000 Euro liegen. Aktuell sei es so, dass in solchen Fällen die Einnahmen überschreitenden Ausgaben, wie beispielsweise Reise- und Übernachtungskosten, unberücksichtigt blieben. So entstünde durch das ehrenamtliche Engagement ein finanzieller Verlust, wird in der Petition kritisiert.

Wie es in der Begründung zur Beschlussempfehlung des Petitionsausschusses unter Bezugnahme auf eine Stellungnahme der Bundesregierung heißt, hat der Bundesfinanzhof (BFH) am 20. November 2018 entschieden, dass ehrenamtlich Tätige, die steuerfreien Einnahmen unterhalb des sogenannten Übungsleiterfreibetrages nach Paragraph 3 Nr. 26 EStG erzielen, die damit zusammenhängenden Aufwendungen insoweit abziehen können, „als sie die Einnahmen übersteigen“. Voraussetzung sei hinsichtlich der Tätigkeit eine Einkünfteerzielungsabsicht. Damit sei dem Anliegen des Petenten Rechnung getragen, dass - sofern nicht eine „reine Liebhaberei vorliegt“ - Ausgaben auch von den Einnahmen abgezogen werden können, wenn diese unterhalb des Übungsleiterfreibetrages liegen, der durch das Jahressteuergesetz 2020 von 2.400 auf 3.000 Euro pro Kalenderjahr angehoben wurde.

Der Petitionsausschuss vertritt die Auffassung, dass die oben genannte Entscheidung des BFH in einer entsprechenden Präzisierung des Paragraphen 3 EStG einen Niederschlag finden muss. Schließlich schafften Bürgerinnen und Bürger, die sich ehrenamtlich für andere einsetzen, ein großes soziales Netzwerk und leisteten einen wesentlichen Beitrag zu einem menschlichen, wertebewussten Miteinander in der Gesellschaft. Dies gelte auch, wenn das ehrenamtliche Engagement zugleich mit einer Einkünfteerzielungsabsicht verbunden ist.

hib - heute im bundestag | Nr. 230 | Mi., 24. Februar 2021

Kommentar: Eine kluge Eingabe des Petenten! Viele der ehrenamtlich tätigen Menschen betreiben eben dieses Ehrenamt nicht als „Liebhaberei“, sondern mit einem sozialen Anspruch. Die eigene Fortbildung durch Literatur oder Beschaffung von notwendiger Software, Fahrtkosten, u.a. all dies finanzieren engagierte Menschen oft selbst. Warum diese notwendigen Kosten erst steuerlich absetzbar sein sollen, wenn sie die Einkünfte (i.d.R. Aufwandsentschädigung) übersteigen, erschließt sich nicht. Wenn schlüssig nachzuweisen ist, dass die Werbungskosten, bzw. Betriebsausgaben zum Ehrenamt gehören, sollte dies steuerlich berücksichtigt werden können.

Gewalt gegen Menschen mit Behinderung thematisiert

Aus dem Bundestag

Die FDP-Fraktion will wissen, wie viele Anzeigen aufgrund häuslicher Gewalt nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2015 bis 2020 erstattet wurden. Auch erkundigt sie sich in einer Kleinen Anfrage ([19/26383](#)) danach, wie hoch dabei jeweils der Anteil der Anzeigen war, bei denen Menschen mit Behinderung Opfer häuslicher Gewalt wurden. Ferner fragt sie unter anderem, welche Maßnahmen die Bundesregierung seit 2015 initiiert hat, um Gewalt gegen Menschen mit Behinderung im häuslichen Umfeld vorzubeugen.

hib - heute im bundestag | Nr. 170 | Di., 9. Februar 2021

Neugründung: „Institut für digitale Teilhabe“

Hochschule Bremen

Wie kann der digitale Wandel zu einem gesellschaftlichen Wandel werden, der insgesamt zu mehr Teilhabe auch für Menschen mit Behinderung führt? Welche Chancen und Risiken birgt digitale Teilhabe für Menschen mit Behinderung? Hier setzt das im Januar 2021 gegründete „Institut für digitale Teilhabe“ der Hochschule Bremen an: In Lehre, Forschung und Transfer sollen anwendungsbezogene Projekte in Bezug auf die digitale Teilhabe in den Alltag integriert werden. „Zunächst konzentriert sich das Institut auf die Bereiche Arbeitswelt und öffentliche Verwaltung“, erläutern die Institutsleiter Prof. Dr. Benjamin Tannert, Professor für angewandte Medieninformatik, und Honorarprofessor Henning Lühr, langjähriger ehemaliger Staatsrat im Finanzressort.

Weitere Informationen: www.hs-bremen.de

Gefährdungsbeurteilung – Für Spezialist*innen und Interessierte

BAuA

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie ist die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement.

Seit 1996 verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz alle Arbeitgeber durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen Gefährdungen eigenständig die notwendigen Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten abzuleiten.

Das Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung, herausgegeben von Kittelmann, Adolph, Michel, Packroff, Schütte und Sommer (2021), ist ein Nachschlagewerk für Arbeitsschutzfachleute. Es stellt grundlegende Informationen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung. Durch die Berücksichtigung der allgemeinen Informationen und Kriterien in diesem Handbuch lässt sich nicht die Angemessenheit eines konkreten Ergebnisses einer Gefährdungsbeurteilung ableiten, hierfür sind stets betriebs- und situationsspezifische Aspekte zu berücksichtigen.

Das Handbuch gliedert sich in drei Teile:

Teil 1 enthält [allgemeine Informationen und Empfehlungen](#) zur Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung.

Teil 2 enthält [gefährdungsfaktorenbezogenes Wissen](#), insbesondere zur Relevanz der jeweiligen Gefährdung und deren Wirkungen, Ermittlungs- und Beurteilungsgrundlagen, Arbeitsschutzmaßnahmen sowie vorliegende Vorschriften, Regelwerke und weitere (arbeits-)wissenschaftliche Erkenntnisse.

Teil 3 enthält qualitätsgesicherte [Handlungshilfen](#) zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Form einer Datenbank.

Das Handbuch ersetzt den bisher von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) publizierten "Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung".

Link: www.baua.de

Initiative für ein gutes Barrierefreiheitsgesetz!

Barrierefreiheit umsetzen!

Ein Bündnis von 30 Organisationen unterstützt die Kernpunkte für ein gutes Barrierefreiheitsrecht als Erstunterstützer*innen. Am 19. Februar 2021 wurden die Kernpunkte mit der Liste der Erstunterstützer*innen veröffentlicht. Einzelpersonen und Organisationen, die in den Verteiler für weitere Informationen und Aktivitäten mit aufgenommen werden möchten, können dies per E-Mail an info@barrierefreiheitsgesetz.org mitteilen.

Hier stehen die die Forderungen des Bündnisses als PDF zur Verfügung: www.barrierefreiheitsgesetz.org

Arbeitnehmer kann BEM nicht einklagen

Recht

Der einzelne Arbeitnehmer hat keinen einklagbaren Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Nur die zuständige Interessenvertretung hat ein durchsetzbares Initiativrecht. Weigert sich der Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmer sich an seinen Betriebs- oder Personalrat wenden – so das Landesarbeitsgericht Nürnberg.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, Revision ist beim Bundesarbeitsgericht (BAG) unter 9 AZR 572/20 anhängig.

LAG Nürnberg, 08.10.2020, 5 Sa 117/20

Link zum Fall: www.bund-verlag.de

REHADAT-Wissensreihe

Tipp

Die Wissensreihe vermittelt Basiswissen zur Erkrankung oder Behinderung sowie Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen - zum Beispiel mit Hilfsmitteln, technischen Arbeitshilfen, Baumaßnahmen, organisatorischen Maßnahmen oder personeller Unterstützung. Broschüren zu folgenden Themenbereichen sind verfügbar: Mukoviszidose, Hörbehinderung, Personalkompass Inklusion, Rheuma, Autismus, Sehbehinderung und Blindheit, Depression, Diabetes, Rollstuhlnutzerinnen und Rollstuhlnutzer, Inkontinenz, Multiple Sklerose und Epilepsie.

Die empfehlenswerten Broschüren stehen als PDF-Download, aber auch als bestellbare Printexemplare zur Verfügung: www.rehadat.de

Ein Ende von Behindertenwerkstätten

Aus dem Europaparlament

Mit großer Mehrheit stimmte der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) heute (27.01.2021) für meinen Bericht zur *“Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der UN-BRK”* (47 Stimmen dafür, 1 dagegen, 4 Enthaltungen).

Vor wenigen Tagen wurde das zehnjährige Jubiläum des Inkrafttretens der UN-Behindertenrechtskonvention in der Europäischen Union gefeiert und noch immer scheitern die EU-Mitgliedstaaten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Mein Bericht legt offen, wie sie ihrer Verpflichtung gegenüber Menschen mit Behinderungen, ein Recht auf inklusiven und barrierefreien Zugang zu fair bezahlter Arbeit zu garantieren, noch immer nicht nachkommen.

Vor allem fordere ich verpflichtende Quoten für einen inklusiven Arbeitsmarkt, und Alternativen zu Werkstätten, die die sozialen Rechte von Menschen mit Behinderung achten, das Arbeitsrecht anwenden und einen Mindestlohn zahlen.

Die Grüne Berichterstatterin Katrin Langensiepen, Vize-Vorsitzendes des Sozialausschusses und der interfraktionellen Gruppe von Menschen mit Behinderung kommentiert:

„Gerade in Deutschland sind die Strukturen von Werkstätten weder inklusiv, noch bereiten sie auf den regulären Arbeitsmarkt. Damit Behindertenwerkstätten keine Dauerlösung sondern tatsächlich ein Übergang zum ersten Arbeitsmarkt werden, müssen wir die richtigen Voraussetzung für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen. Mit Aufklärung, staatlicher Unterstützung für angemessene Vorkehrungen und Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen ist "Arbeit in Vielfalt" durchaus möglich und wünschenswert. Hier liegt es am politischen Willen darin zu investieren.“

Bis heute wird Menschen mit Behinderungen in der EU immer noch systematisch das Recht auf Arbeit vorenthalten. Nur 50,6% der Menschen mit Behinderungen in der EU haben eine Arbeit. Effektiv ist die Anzahl noch niedriger, da Personen, die in Einrichtungen leben, hier nicht mitberücksichtigt sind.

*Besonders freut es mich deshalb, dass wir die Forderung einbringen, Behindertenwerkstätten, die nicht der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechen, langfristig auslaufen zu lassen. Bis dahin müssen Menschen in Behindertenwerkstätten einen Arbeitnehmer*innenstatus bekommen. Sozialer Schutz und Mindestlohn muss auch für sie gelten. Gerade für Deutschland, Spitzenreiter der Behindertenwerkstätten, wird dies zu großen Veränderungen führen.*

Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie diskriminierend die Arbeitssuche für Menschen mit Behinderungen sein kann. Das hängt nicht nur mit der Arbeitswelt zusammen, sondern am grundsätzlichen Problem, dass viele Menschen mit Behinderung von klein an abgeschottet werden und nicht sichtbar sind. Deshalb ist es auch so wichtig, dass eine übergreifende EU-Antidiskriminierungsrichtlinie durchgesetzt wird, die Mitgliedstaaten dazu drängt, in allen Lebensbereichen tätig zu werden. Der Vorschlag zu dieser Richtlinie wird nun schon seit über 12 Jahren im Rat blockiert - auch von Deutschland. Als "Hüterin der Menschenrechte" ist das für die EU ein absoluter Skandal. In meinem Bericht fordere ich daher die Blockade aufzuheben und zu einer Einigung zu kommen."

Bei der Erarbeitung des Berichts wurden neun Nichtregierungsorganisationen für Menschen mit Behinderung, Fachexpert*innen, das Europäische Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen und mehreren Organisationen aus dem Bereich Minderheitenschutz mit eingebunden.

Hier geht es zum Bericht: www.oeil.secure.europarl.europa.eu

Quelle: www.katrin-langensiepen.eu

Zur Person: Katrin Langensiepen vertritt seit 2019 Niedersachsen und Bremen im Europaparlament., als Sozialpolitische Sprecherin für Greens/EFA und einzige weibliche Europaabgeordnete mit sichtbarer Behinderung.

Nach ihrem Abitur interessierte sie sich für Sprachen, Kultur und Journalismus. Sie sammelte viele Erfahrungen im Ausland, studierte einige Semester Logopädie in den Niederlanden, war Au-Pair in den Banlieues von Marseille, arbeitet in einem Kibbuz in Israel und schloss eine Ausbildung als Fremdsprachenassistentin ab.

Trotz dieser vielfältigen Erfahrungen war es für sie zum Zeitpunkt der Finanzkrise schwierig einen Arbeitsplatz zu finden. Aufgrund meiner Behinderung wurden mir viele Chancen verwehrt.

2011 wurde sie in den Rat der Stadt Hannover gewählt und war Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik. Im November 2018 wurde sie auf dem Bundesparteitag von Bündnis 90/ Die Grünen auf Platz 9 der Europaliste gewählt und zog somit im Juli 2019 in das Europäische Parlament ein. Als Vize-Vorsitzende setzt sie sich für ein soziales Europa ein mit dem besonderen Fokus auf den Themen Wohnen, Grundsicherung und Inklusion ein.

Link zur Website: www.katrin-langensiepen.eu

Kontakt

Jürgen Bauch

E-Mail: sbv-infobrief@htp-tel.de

[Online Version März 2021 | Nr. 22](#)

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
Goseriede 10, 30159 Hannover
0511 12400-415 | info@bw-verdi.de



bildungswerk
ver.di in Niedersachsen e.V.