

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten



Liebe Kolleginnen und Kollegen

.....etwas später als gewohnt erscheint der SBV InfoBrief mit dem Rückblick auf den vergangenen Monat. Manchmal staune ich, wie schnell die Zeit vergeht. Jetzt gibt es dazu mal wieder einen Anlass! Diese Ausgabe ist die fünfzigste (50.), mit dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen als Herausgeber. Davor gab es schon 36 Ausgaben, mühsam selbst erstellt und versendet. Wir freuen uns über eine weiter kontinuierlich steigende Zahl von interessierten Menschen, die den SBV InfoBrief abonnieren. Aus diesem Anlass: Vielen Dank an das Bildungswerk ver.di, insbesondere an Laila, die dafür sorgt, dass elf Ausgaben im Jahr in die Welt kommen! Danke dafür!

Der Sekt ist getrunken, die Torte gegessen, das Konfetti zusammengefeigt – jetzt gibt es wieder Informationen. In der Septemberausgabe ging es um die Ungültigkeitserklärung der Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung einschließlich der Wahl der Hauptvertrauensperson (HPV) für Beschäftigte mit Schwerbehinderung im niedersächsischen Schuldienst. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass gegen den richterlichen Beschluss Rechtsmittel eingelegt worden sind. Wir bleiben dran!

Die Planung für die Weiterbildung von Interessenvertretungen, insbesondere natürlich der SBV, sollten die Vertrauenspersonen und Stellvertretungen nicht auf die lange Bank schieben! 2024 steht schon fast vor der Tür und wie immer gilt: **„Denn Wissen selbst ist Macht“ (Francis Bacon)**. Das dachten sich auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 5. Fachtagung der SBVen in der kirchlichen Arbeitswelt vom 10. und 12. September. Fachvorträge von Expertinnen und Experten, sowie intensive Diskussionen zeigten wieder einmal auf, wie vielschichtig das notwendige Wissen und wie wertvoll die Vernetzung der SBVen ist. Auch auf dieser Veranstaltung wurde noch einmal die Online-Petition „Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte“ dargestellt und beworben. Die diesbezügliche Bitte gilt weiterhin: Unterschreiben und weiterleiten!

Zum zweiten Mal haben die Vereinten Nationen überprüft, wie Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention umsetzt. Die Einschätzung vieler Experten und der bislang in Englisch vorliegende Bericht ist für die politisch Verantwortlichen niederschmetternd. „Deutschland setzt die UN-Behindertenrechtskonvention nur unzureichend um und wird dafür vom zuständigen UN-Fachausschuss deutlich gerügt“, so fasst Prof. Dr. Sigrid Arnade das kürzlich bekannt gewordene Prüfergebnis der Staatenprüfung Ende August in Genf zusammen.

Es geht um Menschenrechte, nicht um Sichtweisen! (Prof. Dr. Sigrid Arnade).

Am 12. September traf sich eine Delegation des ver.di-Landesarbeitskreises Teilhabe und Behindertenpolitik mit Vertreterinnen und Vertretern der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen im Niedersächsischen Landtag (siehe auch die „[Standpunkte](#)“, Seite 3). Ein offenes und konstruktives Gespräch, das zum gegenseitigen Verständnis beitrug und in dem der LAK sein Forderungspapier zur Steigerung der Beschäftigungsquote beim Arbeitgeber Land Niedersachsen im Detail vorstellen konnte. Eine Fortführung des Dialogs ist vereinbart!

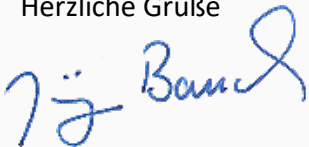
Beauftragte des Bundes, darunter der Behindertenbeauftragte Jürgen Dusel, gaben in einer [Pressemeldung](#) ihrer Sorge Ausdruck über die vermehrten Anfeindungen einzelner Gruppen in politischen Debatten sowie die deutlich gestiegene Hasskriminalität in Deutschland!

„Rassistische, antisemitische und antiziganistische Hassverbrechen und Verbrechen wegen des Geschlechts und sexueller Identität nehmen drastisch zu in unserem Land. Im schlimmsten Fall münden diese in extremistischen und terroristischen Anschlägen. Gleichzeitig beobachten wir mit großer Sorge, dass in Wahlkämpfen und medialen Debatten wieder zunehmend Ressentiments geschürt werden und in sozialen Medien unverhohlen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit geäußert wird. Oft geht es dabei gegen Geflüchtete, gegen Juden und Muslime, gegen Sinti und Roma, Frauen, Menschen mit Behinderungen, gegen queere Menschen und andere. Das schadet unserer Demokratie.“

Diese Besorgnis deckt sich mit den Ergebnissen einer [Befragung](#) der Hans-Böckler-Stiftung. Demnach machen sich aktuell 48 Prozent der Befragten große Sorgen um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Das ist ein Anstieg um vier Prozentpunkte gegenüber dem November 2022.

Diesen Sorgen zu begegnen ist nicht nur eine Angelegenheit der Politik, sondern es geht uns alle an. Demokratie ist kein Selbstläufer – in einer illiberalen Demokratie, einem autoritären Liberalismus, einer Autokratie oder einem nationalistischen Staat werden es Minderheiten immer schwer haben. Augen auf!

Herzliche Grüße



Jürgen Bauch

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen – Mitwirkungsobliegenheiten

Recht

Orientierungssätze:

1. Ablehnung eines Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs 4 BUrlG für Zusatzurlaub eines schwerbehinderten Arbeitnehmers trotz nicht erfüllter Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit.
2. Ist dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers weder bekannt, noch ist diese offensichtlich, ist dem Arbeitgeber die Erfüllung von Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in Bezug auf den Zusatzurlaub nach § 208 Abs 1 SGB 9 2018 unmöglich.

LAG Rheinland-Pfalz, 30.03.2023, Aktenzeichen 5 SA 71/22

Link zum Urteil: www.landesrecht.rlp.de

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen bei langjährigem Arbeitsverhältnis

Recht

Orientierungssätze:

1. Im Rahmen eines langjährigen Arbeitsverhältnisses kann eine Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen auch dann sozial ungerechtfertigt sein, wenn zukünftig mit mehr als sechs Wochen Entgeltfortzahlungskosten zu rechnen ist (vorliegend: 42 Tage).
2. Einer besonders langjährigen Betriebszugehörigkeit bei schwerer körperlicher Arbeit kann im Bereich der Interessenabwägung bei einer krankheitsbedingten Kündigung besonderes Gewicht zukommen.

Arbeitsgericht Heilbronn, 21.03.2023, Aktenzeichen 8 Ca 328/22

Link zum Urteil: www.lrbw.juris.de

Warum „Barrierefreiheit ist teuer“ diskriminierend ist

Domingos de Oliveira

Wohl kaum etwas ist so relativ wie das Wort teuer. Barrierefreiheit ist so teuer, höre ich von vielen Kunden, natürlich nicht offen, aber das Ghosting nach dem Angebot spricht für sich.

Nun ist es richtig, dass Barrierefreiheit teuer ist, vor allem, wenn man aus der Perspektive einer Privatperson darauf schaut. 1000 € pro Tag und mehr sind kein Pappenstiel. Und doch relativiert sich alles, wenn man einmal selbständig war. Dann wundert man sich eher, dass Handwerkerinnen wie Friseure, Klempner und so weiter mit den hohen Kosten und dem nicht so üppigen Einkommen zurecht kommen, ganz zu schweigen von der unendlichen deutschen Bürokratie.

Sonderbar ist auch, wofür dann doch Geld ausgegeben wird. Was kostet zum Beispiel eine Image-Broschüre, ein eigener Font, ein Image-Video oder gar ein komplettes Corporate Design, welches zahlreiche Körperschaften der öffentlichen Hand an Externe beauftragen? Kleiner Tipp: Mit 10.000 € kommt man da selten hin. Ich kriege so am Rande mit, wie viele Dienstleister vor allem von Ministerien beauftragt werden und da fließen Summen, bei denen man Haar-Ausfall bekommt. Für Dienstleistungen, die sinnvoll sind und manchmal auch nicht. Und ein offenes Geheimnis – die Großen der Branche begnügen sich nicht mit 2000 € pro Tag. Wenn der Geschäftsführer – meistens ein Mann mit Dokortitel – in den Call kommt, sind es schon mal 1000 € die Stunde.

Auch leisten es sich viele Kommunen, unsinnige Fach-Anwendungen entwickeln zu lassen. Unsinnig, weil jede Kommune ihr eigenes Süppchen kocht, statt bestehende Lösungen zu nutzen.

Auch über die Kosten von Websites und Apps wird diskutiert. Zu Unrecht, wenn man sich die heutigen Prozesse anschaut: Da sind so viele Leute und so viele Projekt-Schritte involviert, dass die Kosten in aller Regel gerechtfertigt sind und genau kalkuliert werden, weil der Konkurrent nur einen Klick entfernt ist.

Doch es fällt auf, dass das Argument mit den hohen Kosten vor allem beim Thema Barrierefreiheit kommt. Der PR-Experte darf seine 1500 € pro Tag einstreichen, aber der Barrierefreiheits-Experte soll bitte kostenlos arbeiten. Das ist die Erwartungs-Haltung, die oft dem Kunden ins Gesicht geschrieben steht, die er aus Scham aber natürlich nicht laut ausspricht.

Was sagt das aus? Dass Barrierefreiheit vor allem als netter Zusatz gesehen wird und nicht als Handwerk, das ebenso bezahlt werden muss wie der UX-Profi oder die Entwicklerin.

Weiterhin sagt das aus, dass die Zugänglichkeit für behinderte Menschen von vielen Verantwortlichen nicht als Notwendigkeit, sondern als nettes Extra gesehen wird. Kann man machen, kann man aber auch lassen. Vor allem kann man es aber runterhandeln, runterpriorisieren und „danach“, also nach allem anderen machen, was aus Sicht des Auftraggebers wichtiger ist. „Barrierefreiheit wird später gemacht“ war die lapidare Antwort eines potentiellen Kunden, der sich melden wollte und diesen Anruf ohne Info ausfallen ließ. Gibt es ein aussagekräftigeres Bild für die Geringschätzung der Barrierefreiheit.

Quelle: www.netz-barrierefrei.de

Rehabilitation - die richtige Klinik für Sie

Deutsche Rentenversicherung

Eine Reha in den Bergen, am Meer oder besser doch in Wohnortnähe? Für den Erfolg einer medizinischen Rehabilitation spielen diese Gegebenheiten eine wesentliche Rolle. Daher haben Sie das Recht, selbst an der Auswahl Ihrer Reha-Einrichtung mitzuwirken. Sie können dieses Wunsch- und Wahlrecht bereits ausüben, wenn Sie Ihren Antrag stellen. Das gilt unabhängig davon, ob Sie ihn online als eAntrag stellen oder ob Sie ein Formular verwenden.

Unter www.driv-reha.de steht Ihnen die neue und komfortable Kliniksuche der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung. Hier können Sie passende Reha-Einrichtungen nach der Eingabe der Indikation, des Ortes oder einer Postleitzahl schnell finden. Erste Informationen zu den Angeboten, zur Lage und zur Anfahrt sowie ein Link auf die Internetseite der Klinik helfen Ihnen bei der Entscheidung.

Staatenprüfung und Handlungsauftrag des UN-Ausschuss I - Bericht

UN-Behindertenrechtskonvention

Diese [Staatenprüfung](#) hat wieder einmal gezeigt, wie dringend der Handlungsbedarf im Bereich der Inklusion in Deutschland ist. Der Bund darf sich nun nicht aus der Verantwortung stellen. Zur Halbzeit der Legislatur muss ein Konzept her, wie die UN-Behindertenrechtskonvention im Sinne der Betroffenen umgesetzt wird. Das betrifft alle Bereiche! Untenstehend dokumentieren wir die nicht autorisierte Übersetzung der Prüfung im Bereich des Art. 27 Arbeit und Beschäftigung:

61. Der Ausschuss ist besorgt über:

- a) Die hohe Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderungen, insbesondere bei Menschen mit intensivem Unterstützungsbedarf, die hohe Zahl von Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten für Behinderte eingeschrieben sind, und die niedrige Übergangsrate in den allgemeinen Arbeitsmarkt;
- b) Unzureichende rechtliche Maßnahmen, um die Zugänglichkeit und angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz zu gewährleisten und den Privatsektor für die Nichteinhaltung der Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderungen zur Verantwortung zu ziehen;
- c) Der Mangel an zugänglichen und integrativen Einrichtungen, die Berufsausbildung und Protokolle anbieten, um Diskriminierung und Segregation zu beseitigen und sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen haben, Berufsprogramme frei und ohne jeglichen Zwang zu wählen.

62. Unter Bezugnahme auf seinen allgemeinen Kommentar Nr. 8 (2022) und unter Hinweis auf die Empfehlungen des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte empfiehlt der Ausschuss dem Vertragsstaat:

- a) in enger Abstimmung mit und unter aktiver Beteiligung von Behindertenverbänden einen Aktionsplan zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt in allen Bundesländern zu entwickeln, der eine angemessene Zuteilung von Behindertenhilfen vorsieht Ressourcen und spezifischer Zeiträumen;
- b) die Umsetzung der Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderungen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor durchsetzen, auch durch Maßnahmen, die wirksamer sind als die derzeitige Ausgleichsabgabe, und die Zugänglichkeit und angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz sicherstellen;
- c) Umstrukturierung des Berufsbildungssystems und Ergreifen von Maßnahmen zur Gewährleistung der Zugänglichkeit und Inklusivität, unter anderem durch die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus zur Untersuchung diskriminierender Praktiken aufgrund einer Behinderung im Bereich der beruflichen Rehabilitation und Arbeit.

Quelle: Englische Fassung, UN, [Datenbank des UN-Vertragsgremiums](#)

Staatenprüfung und Handlungsauftrag des UN-Ausschuss II - Kritik

UN-Behindertenrechtskonvention

Wer Zweifel daran hat, dass die „Abschließenden Bemerkungen“ der Staatenprüfung kein Desaster darstellt, sollte sich vielleicht die [Pressemeldung](#) des Bayerischen Sozialministeriums vom 20. September zu Gemüte führen, in der voller Stolz von der Neubauförderung in Höhe von 3,8 Millionen Euro für den Neubau von 90 Werkstattplätzen berichtet wird. Wobei doch gerade der Ausschuss in Genf, die hohe Zahl von Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten für Behinderte eingeschrieben sind, und die niedrige Übergangsrate in den allgemeinen Arbeitsmarkt kritisiert hat.

Das Beispiel Bayern zeigt, dass die Verfestigung des bestehenden Werkstattsystems aufgebrochen werden muss, um Menschen die Möglichkeit zu geben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fairen Löhnen tätig zu sein.

Einige Stimmen zur Staatenprüfung:

[Es geht um Menschenrechte, nicht um Sichtweisen](#) – Prof. Dr. Sigrid Arnade, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V. – ISL

[Fuß von der Bremse: Inklusion endlich konsequent umsetzen](#) – Corinna Rüffer, MdB

[Viele Baustellen bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention](#) – Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung

[„Deutschland ist auf einem guten Weg“](#) – Pressemeldung des BMAS

[Menschenrechtsinstitut sieht Bund, Länder und Kommunen nach UN-Prüfung in der Pflicht](#) – Deutsches Institut für Menschenrechte

[UN rügt deutsche Inklusion](#) – taz vom 13.09.2023

Parallelbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) 2023

Deutscher Behindertenrat

„Menschenrechte jetzt!“ lautet der Titel des Parallelberichts zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), den das Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK am 15. August 2023 veröffentlicht. Dem Bündnis gehören 37 Organisationen an, koordiniert vom Deutschen Behindertenrat (DBR).

Die Hauptkritik des Bündnisses: Deutschland ist noch weit von einer umfassenden Umsetzung der UN-BRK entfernt. Nach wie vor ist Exklusion statt Inklusion für behinderte Menschen an der Tagesordnung. Zudem werden private Anbieter von Waren und Dienstleistungen immer noch nicht durchgehend zur Barrierefreiheit und zu angemessenen Vorkehrungen verpflichtet; an einer umfassenden Gewaltschutzstrategie zum Schutz von behinderten Mädchen und Frauen fehlt es ebenso, und selbst die schon lange geforderten Partizipationsstandards sind nicht in Sicht.

Link zur Website www.deutscher-behindertenrat.de

Mammographie-Screening künftig auch für Frauen von 70 bis 75 Jahren

Gemeinsamer Bundesausschuss (G-BA)

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat am 21. 09. 2023 die obere Altersgrenze für die Teilnahme am Früherkennungsprogramm auf Brustkrebs angehoben. Zukünftig können auch Frauen im Alter von 70 bis 75 Jahren alle zwei Jahre am Mammographie-Screening teilnehmen. Damit sind bis zu drei zusätzliche Röntgen-Mammographien möglich. Aufgrund der dafür notwendigen Vorbereitungen sieht der G-BA eine Übergangslösung vor: Die neu anspruchsberechtigten Frauen erhalten vorerst keine persönliche Einladung, können sich aber voraussichtlich ab dem 1. Juli 2024 selbst für einen Untersuchungstermin anmelden.

[Zum vollständigen Text der Pressemitteilung](#)

Fachtagung für SBVen in der kirchlichen Arbeitswelt

Rückblick

(jb) Am 13. und 14. September trafen sich in Hamburg-Bergedorf SBVen aus der kirchlichen Arbeitswelt zu ihrer 5. Fachtagung die – wie gewohnt – vom ver.di-Forum Nord in Kooperation mit dem ver.di-Bildungswerk Niedersachsen ausgerichtet wurde.

Die ebenfalls schon übliche gute Stimmung unter Teilnehmerinnen und Teilnehmern, sowie den Referentinnen und Referenten wurde schon deutlich, als Kai Schumacher und Christiane Sennlaub die Tagung eröffneten und setzte sich auch danach fort.

Dr. Babette Tondorf (Anwältin, Hamburg) setzte in bekannt souveräner Weise einige Schwerpunkte in Bezug auf die Rechtsprechung. Besonders interessant erscheinen die AG-Beschlüsse über die Teilnahme an Seminaren für zwei SBV-Bürokräfte, ebenso der Hinweis eines Katholischen Arbeitsgerichtes, dass auch körperliche Personalakten vorhanden sein müssen, aus denen das Erforderliche ermittelbar ist. Digitalisierung hat eben auch Grenzen! Tondorf wies auf die Entscheidung des EuGH aus 2022 in Bezug auf die Kündigung eines Menschen mit Behinderung in der Probezeit hin. Die bisherige Rechtsprechung des BAG sei mit dieser Entscheidung künftig nicht mehr vereinbar.

Mira Gathmann (Anwältin, Bremen) referierte anschließend über die Freistellungsgrundlagen der SBV und kam von den grundsätzlichen Regelungen des § 178 SGB IX zu den Regelungen für herangezogene Stellvertretende. Die Rechtsfolgen einer teilweisen oder vollen Freistellung, sowie die anlassbezogene Freistellung nach Bedarf und für Schulungen rundeten ihre Ausführungen ab. Besonders ging sie natürlich auf die Rechtsstellung der SBV in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ein.

Christiane Osterland informierte in ihrem Vortrag über die aktuelle Rechtsprechung in der gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherung. Hier waren das Homeoffice mit Blick auf dessen besonderen Probleme, der immerwährende Konflikt über Unfälle beim Kaffeholen im Betrieb, sowie dem Unfall auf dem Nachhauseweg, bzw. Umwege auf dem Weg zur Arbeit Schwerpunkte. Interessant auch die Rechtsprechung in Bezug auf die Nutzung und Wartung eines Job-Rades. Osterland erläuterte überdies ein Urteil, nachdem eine PTBS bei Rettungssanitätern als „Wie-Berufskrankheit“ anerkannt werden kann und nahm Stellung zu Corona/Long-Covid als Arbeitsunfall. Die Rechtsprechung zur Kostenübernahme für Cannabis-Therapie, Angleichungs-OP und Auswahl eines Hilfsmittels zeigten die ganze Bandbreite der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung auf.

Der Vormittag des zweiten Tages gehörte wie immer den Fachforen, die in zwei Durchgängen stattfanden, so dass die Teilnehmerinnen und die Teilnehmer zumindest nur eine eingeschränkte Qual der Wahl hatten. Die inklusive Gefährdungsbeurteilung, die Öffentlichkeitsarbeit der SBV, die Flexi-Rente, sowie der Datenschutz in der Arbeit der SBV waren die Themen. Da die Präsentationen sämtlich in eine Cloud eingestellt sind, konnten auch die nicht besuchten Foren zumindest nachträglich angeschaut werden.

Prof. Dr. Thorsten Schaumburg (Sozialrecht, Hochschule Nordhausen) verstand es auch zum Schluss der Veranstaltung den Aufmerksamkeitspegel hochzuhalten. Sein Vortrag umfasste das nicht gerade simple Thema der Entwicklungen im Recht der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Seine Erläuterungen zum Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes, zum Sozialen Entschädigungsrecht, dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung und dem Barrierefreiheitsgesetz zeigten auch die teilweise bestehenden Widersprüche und Unklarheiten der Gesetzgebung auf. Einige Rechtsfragen zur Zuständigkeitsklärung der Leistungsträger sowie zum Leistungsrecht rundeten seine Ausführungen ab.

So ging wieder eine wichtige und hervorragend organisierte Tagung zu Ende. Eines stand schon vorher fest und wurde durch die Tagungsbeiträge und die vielfältigen Diskussionen bestätigt: Das besondere [Arbeitsrecht in der kirchlichen Arbeitswelt](#) ist obsolet, darin waren sich alle Anwesenden einig! Die Regierungskoalition muss nun tätig werden. Die kirchlichen Sonderrechte müssen nicht nur überprüft, sondern abgeschafft werden!

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden sich bestimmt auch 2024 zur 6. Tagung für die SBVen in der kirchlichen Arbeitswelt wiedersehen.

Mehr Schutz vor digitaler Diskriminierung erforderlich

Künstliche Intelligenz

Auch in Bewerbungsverfahren kommen zunehmend Künstliche Intelligenzen (KI) zum Einsatz. Werden Bewerber*innen wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder wegen einer Behinderung aussortiert, können sie die Diskriminierung bisher oft nicht nachweisen. Die Bundesbeauftragte Ferda Ataman schlägt vor, das AGG um Auskunftspflichten und ein Schlichtungsverfahren zu erweitern.

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, will den Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme verbessern. Denn bisher ist unklar, was passiert, wenn eine Benachteiligung nicht von einem Menschen, sondern einem Algorithmus ausgeht. Ataman legte dazu am 30.8.2023 das Rechtsgutachten »Automatisch benachteiligt - Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme« vor.

Weitere Informationen: www.bund-verlag.de

Barrierefreier Zugang zu Versicherten- und Patientenrechten

Aus dem Bundestag

Der Petitionsausschuss setzt sich für den barrierefreien Zugang zu Versicherten- und Patientenrechten ein. In der Sitzung am Mittwochmorgen überwiesen die Abgeordneten eine Petition, in der beklagt wird, dass Sitzungstermine von Verwaltungsräten von Krankenkassen nicht öffentlich bekanntgegeben werden, mit dem zweithöchsten Votum „zur Erwägung“ an das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) „soweit es darum geht, Versicherten- und Patientenrechte barrierefrei zugänglich zu machen“. Für die entsprechende Beschlussempfehlung stimmten die Koalitionsfraktionen. AfD- und Linksfraktion hatten für eine Erwägungsüberweisung ohne den angeführten „Soweit-Satz“ plädiert. Die Unionsfraktion wollte eine Materialüberweisung der Petition, „soweit es um eine Regelung der Bekanntgabe von Sitzungsterminen der Vertreterversammlung von Krankenkassen geht“.

Aus Sicht des Petenten liegt eine Verletzung der UN-Behindertenrechtskonvention vor, da die Sitzungstermine seiner Krankenkasse lediglich durch Aushang in Papierform veröffentlicht würden. Dies stelle eine unnötige Barriere dar, heißt es in der Eingabe.

In der Begründung zur Beschlussempfehlung des Ausschusses wird auf Paragraph 63 Absatz 3 Satz 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch verwiesen, wonach die Sitzungen des Verwaltungsrates öffentlich sind, „soweit sie sich nicht mit personellen Angelegenheiten der Krankenkasse, Grundstücksgeschäften oder geheimhaltungsbedürftigen Tatsachen befassen“. Öffentlich sei eine Sitzung, wenn eine beliebige Zahl nicht geladener Zuhörer und Zuhörerinnen Zutritt zum Sitzungsraum hat, heißt es in der Vorlage. Dabei dürfe der Zutritt nicht auf einen bestimmten Personenkreis wie etwa Versicherte oder Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen beschränkt sein.

Zur Herstellung der Öffentlichkeit ist es der Vorlage zufolge erforderlich, dass der Sitzungstermin in geeigneter Weise, „gegebenenfalls in der durch die Satzung hierfür bestimmten Art“, rechtzeitig bekannt gemacht wird. Über die Form der Bekanntgabe der Sitzungstermine entscheide jede Krankenkasse im Rahmen ihrer Selbstverwaltung eigenständig. Es bestehe derzeit keine Verpflichtung zur Veröffentlichung der Sitzungsinformationen auf den jeweiligen Internetseiten der Krankenkassen. Einzelne Krankenkassen veröffentlichten gleichwohl im Rahmen der ihr zustehenden Satzungsautonomie die Sitzungstermine auf ihrer Internetseite.

Als für die genannten Krankenkassen zuständige Aufsichtsbehörde könne das Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) im Einzelfall überprüfen, ob die gesetzlichen Anforderungen an die Herstellung der Öffentlichkeit von den Krankenkassen eingehalten werden, heißt es weiter. Auf Nachfrage des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) habe das BAS zum konkreten Sachverhalt mitgeteilt, dass es keinen Anlass sehe, gegen die Krankenkassen wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Öffentlichkeit einzuschreiten.

Quelle: hib – heute im bundestag | Nr. 630 | Mittwoch, 6. September 2023

Neue Ausgabe REHADAT-Wissen: Long Covid: „Von wegen nur ein Schnupfen!“

REHADAT

Wie Menschen mit Long COVID am Arbeitsleben teilhaben können, erklärt die neue Ausgabe von REHADAT-Wissen mit dem Titel „Von wegen nur ein Schnupfen!“. Die Online-Broschüre informiert über die Erkrankung und Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung.

Long COVID bedeutet Spät- oder Langzeitfolgen nach einer Coronainfektion wie zum Beispiel Erschöpfung, Fatigue, Gedächtnisprobleme oder Schmerzen – und das für mindestens zehn Prozent der Infizierten. Wer nach Arbeitsunfähigkeit durch Long COVID in den Beruf zurückkehrt, benötigt oft Unterstützung, um dauerhaft wieder arbeiten zu können.

Der neue Online-Leitfaden enthält Anregungen und praktische Tipps zur Beschäftigung von Menschen mit Long COVID. Er gibt einen Überblick über das Krankheitsbild und informiert zur beruflichen Wiedereingliederung und zur Arbeitsgestaltung, wie beispielsweise zu organisatorischen Anpassungen für Beschäftigte.

Interviews und Statements von Betroffenen sowie Expertinnen und Experten ermöglichen konkrete Einblicke in den Arbeitsalltag und zeigen, wie der berufliche Wiedereinstieg und die nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben mit Long COVID gelingen können.

Die Reihe REHADAT-Wissen wendet sich an Unternehmen, Beschäftigte mit Behinderungen oder Erkrankungen sowie alle Fachleute, die an ihrer beruflichen Teilhabe beteiligt sind. Die aktuelle Veröffentlichung wurde mit Unterstützung von Long COVID Deutschland und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) erstellt.

Hier finden Sie die neue Ausgabe der Reihe REHADAT-Wissen zum Thema Long COVID:

www.rehadat-wissen.de

Barrieren der gesellschaftlichen Teilhabe bei Behinderung und Migration/Flucht

Bundeszentrale für politische Bildung

Die Bevölkerung in Deutschland wird zunehmend als divers wahrgenommen. Trivial, aber dennoch wichtig anzumerken ist, dass auch die Gruppe der Menschen mit Behinderungen sehr verschieden ist. Ihre Lebenswirklichkeiten sind je nach Art und Umfang ihrer Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen unterschiedlich geprägt und die betroffenen Menschen haben sehr verschiedene individuelle Erfahrungen, Einstellungen und Wünsche. Überdies können beispielsweise entlang sozialer und normativer Differenzen wie Geschlecht, Alter, sozioökonomischer Hintergrund, Migrations- oder Fluchterfahrung unterschiedliche Lebenslagen, kollektive Zugehörigkeiten und Identitäten ausgebildet werden. Erst in den vergangenen Jahren rückte in den Blick von Politik, Wissenschaft und sozialer Praxis, dass die Phänomene Behinderung und Migration nicht nur getrennt betrachtet werden können. Die Forderung wechselseitiger Öffnungen und Annäherungen der separaten Diskurse und Strukturen zu „Behinderung“ und „Migration“ wurde dabei von den Fachverbänden für Menschen mit Behinderung mit Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) vorgebracht.

Link zur BpB-Website www.bpb.de

Keine Versorgung mit medizinischem Cannabis bei Behandlungsalternativen

Recht

Ein gesetzlich Krankenversicherter hat keinen Anspruch gegen seine Krankenversicherung auf Versorgung mit medizinischem Cannabis, wenn noch Behandlungsalternativen bestehen. Dies hat das Sozialgericht Osnabrück mit Gerichtsbescheid vom 06.07.2023 (Aktenzeichen [S 46 KR 160/22](#)) entschieden.

Der 1968 geborene Kläger leidet an verschiedenen Erkrankungen auf psychiatrischem, orthopädischem und lungenfachärztlichem Gebiet. Er wurde im Jahre 2018 sechs Wochen stationär in einer psychosomatischen Klinik behandelt. Im Jahre 2021 absolvierte er zwei stationäre Rehabilitationsmaßnahmen.

Von seinem behandelnden Arzt wurden dem Versicherten Cannabisblüten (Cannabisblüten THC10 VBD 10) zur Vaporisation auf einem Privatrezept verordnet. Die monatlichen Kosten hierfür belaufen sich auf ca. 430 €. Der Kläger beantragte bei seiner Krankenversicherung die Übernahme dieser Kosten und machte geltend, durch den Cannabiskonsum hätten seine zahlreichen gesundheitlichen Probleme deutlich gebessert werden können. Es habe ein besserer Erfolg erzielt werden können als bei der bisherigen Behandlung durch umfangreiche Medikation, stationärer Aufenthalte und Rehabilitationsmaßnahmen.

Nach Einholung eines Gutachtens des medizinischen Dienstes lehnte die Krankenversicherung den Antrag des Klägers ab. Auch der Widerspruch blieb erfolglos. Die Krankenversicherung vertrat die Auffassung, es stünden noch diverse Analgetika zur Verfügung. Auch seien ärztlicherseits eine orthopädische Weiterbetreuung, Krankengymnastik sowie eine intensive Traumabehandlung empfohlen worden. Alternative Behandlungsmöglichkeiten seien noch nicht ausgeschöpft.

Im Klageverfahren hat sich das Sozialgericht dieser Einschätzung der beklagten Krankenkasse angeschlossen. Denn die Voraussetzungen des § 31 Abs. 6 Satz 1 bis 2 SGB V lägen nicht vor. Zwar konnte das Gericht bei dem Kläger eine die Lebensqualität beeinträchtigende Erkrankung feststellen. Jedoch bestehen noch weitere Behandlungsmöglichkeiten. Diese ergeben sich insbesondere aus den Entlassungsberichten nach den stationären Behandlungen des Klägers. Hierbei hat das Gericht auch berücksichtigt, dass die Verschreibung und die Abgabe von Cannabis zulasten der gesetzlichen Krankenversicherung den Beschränkungen des Betäubungsmittelgesetzes (BtMG) unterfällt. Mit der Schaffung des Anspruchs auf Versorgung mit Cannabis hat der Gesetzgeber keine Erleichterung der betäubungsmittelrechtlichen Anforderungen an die Verschreibungsfähigkeit beabsichtigt, sondern sah die Ärzte als verpflichtet an, diese Anforderungen zu berücksichtigen. An einer begründeten Anwendung fehlt es insbesondere dann, wenn der beabsichtigte Zweck auf andere Weise erreicht werden kann (§ 13 Abs. 1 Satz 2 BtMG). Dies ist nicht der Fall, wenn die Behandlungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft sind.

Der Gerichtsbescheid ist rechtskräftig.

Rehabilitation - die richtige Klinik für Sie

Deutsche Rentenversicherung

Eine Reha in den Bergen, am Meer oder besser doch in Wohnortnähe? Für den Erfolg einer medizinischen Rehabilitation spielen diese Gegebenheiten eine wesentliche Rolle. Daher haben Sie das Recht, selbst an der Auswahl Ihrer Reha-Einrichtung mitzuwirken. Sie können dieses Wunsch- und Wahlrecht bereits ausüben, wenn Sie Ihren Antrag stellen. Das gilt unabhängig davon, ob Sie ihn online als eAntrag stellen oder ob Sie ein Formular verwenden.

Unter www.driv-reha.de steht Ihnen die neue und komfortable Kliniksuche der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung. Hier können Sie passende Reha-Einrichtungen nach der Eingabe der Indikation, des Ortes oder einer Postleitzahl schnell finden. Erste Informationen zu den Angeboten, zur Lage und zur Anfahrt sowie ein Link auf die Internetseite der Klinik helfen Ihnen bei der Entscheidung.

Strukturen für eine einheitliche Beratung - Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

ZB – Behinderung und Beruf

Wie haben sich Betrieb und Aktivitäten der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) im Jahr 2022 entwickelt? Der nun vorliegende zweite Jahresbericht fasst die wichtigsten Daten und Fakten zusammen und gibt einen Überblick über die erfreuliche Entwicklung.

Seit Juni 2021 sind die Integrations- und Inklusionsämter laut Teilhabestärkungsgesetz eigenverantwortlich mit der flächendeckenden Errichtung und Organisation von „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) beauftragt. Die in den Bundesländern angesiedelten EAA informieren, beraten und unterstützen Unternehmen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und Personen, die diesen gleichgestellt sind;

stehen Ratsuchenden in Fragen zur beruflichen Inklusion niedrigschwellig zur Verfügung;

sensibilisieren und lotsen die betrieblichen Akteure;

unterstützen sie bei der Kommunikation und Antragstellung.

Verstärkt sollen die EAA die circa 44.000 Unternehmen erreichen, die bislang noch keine Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen konnten.

Die Ämter sind verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAMF) jährlich einen Bericht über ihre Aktivitäten vorzulegen. Diese Aufgabe übernimmt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH e. V.) gesammelt für alle Bundesländer. Nun liegt der Bericht für den Zeitraum 1.1. bis 31.12.2022 vor.

In allen Bundesländern wurden 2022 Strukturen für einen flächendeckenden Betrieb der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ geschaffen. Dabei variiert die Zahl der bundesweit 96 Träger zwischen einem und 20 pro Bundesland. Insgesamt nahmen die beratenden Fachkräfte der EAA 4.882 Betriebskontakte wahr, daraus resultierten rund 2.800 Betriebsbesuche. In 2.403 Fällen war die Kontaktaufnahme vom Betrieb ausgegangen, 1.982 Kontakte hatten die EAA selbst initiiert. Im Vordergrund der Betriebskontakte standen die Themen Einstellung, Sicherung der Beschäftigung und Auswirkungen der Behinderung auf das Arbeitsleben.

Zahlreiche Print- und Onlinemedien verstärkten 2022 die Öffentlichkeitsarbeit der Integrations- und Inklusionsämter, darüber hinaus präsentierte die EAA ihr Leistungsangebot bei 67 Regionaltagungen und 68 Netzwerktreffen, außerdem fanden 38 Qualifizierungsmaßnahmen statt. Die BIH unterstützte die Öffentlichkeitsarbeit der EAA unter anderem mit der Entwicklung von Logo und Flyern, erwähnte sie in ihrem Jahresbericht und hat auf ihrer Homepage eine eigene Themenseite eingerichtet.

Alles in allem belief sich die Finanzierung der EAA im Berichtszeitraum auf 5,35 Millionen Euro, davon 5,1 Millionen Personal- und Sachkosten.

Quelle: www.bih.de/integrationsaemter

Anmerkung: Auf dieser Website www.bih.de findet man unter wahlloser Eingabe von Postleitzahlen verschiedenster Bundesländer die direkten Kontaktdaten der beauftragten Stellen. Für Niedersachsen kommt nur der Verweis auf das Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie. Über die Seiten des Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung findet man einen gut versteckten Link zum BNW in einer Presseinformation vom Mai d.J. Beim Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH (BNW) sind die jeweils [zuständigen Stellen](#) aufgeführt.

Das AGG reformieren und den Diskriminierungsschutz stärken

Der Paritätische

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18. August 2006, also bereits vor 17 Jahren, in Kraft getreten. Seit diesem Tag besteht das AGG in fast unveränderter Fassung fort. Der bestehende erhebliche Reformbedarf hinsichtlich des AGG wird in weiten Teilen der Zivilgesellschaft gesehen.

Das Ziel des AGG ist es, Menschen vor Diskriminierung zu schützen. Aber bereits im Rahmen der Evaluierungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum AGG wurde festgestellt, dass ein Bedarf zur Reformierung dieses Gesetzes besteht, um den Schutz vor einer Diskriminierung zu stärken. Entsprechende Änderungen durch den Gesetzgeber erfolgten aber bisher nicht. Lediglich im Jahr 2022 wurde das AGG dahingehend ergänzt, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von einem / einer Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung geleitet wird, die / der vom Bundestag gewählt wird (vgl. § 25 Abs. 3 AGG).

Auch die aktuelle Bundesregierung aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP führt in ihrem Koalitionsvertrag (2021) aus:

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten.“

Weiter heißt es im Koalitionsvertrag, dass das Netzwerk an zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend auszubauen und nachhaltig zu finanzieren ist.

Trotz des festgestellten Handlungsbedarfs durch die Regierungskoalition ist ein Gesetzgebungsprozess zur Reform des AGG noch nicht begonnen worden. Ein entsprechender Referentenentwurf bzw. ein Eckpunktepapier sind zumindest angekündigt.

Die Liste der Forderungen der Paritätischen ist hier einsehbar: www.der-paritaetische.de

Kontakt

Jürgen Bauch

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

Online Version Oktober 2023 | Nr. 50

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

0511 12400-514 | sbv@bw-verdi.de

