

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... manchmal schüttelt man angesichts eines Gerichtsurteils im Bereich des Sozial- und Schwerbehindertenrechts verständnislos den Kopf. Zum Beispiel über das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz, das besagt, dass die Kirchen als Körperschaften des Öffentlichen Rechts keine öffentlichen Arbeitgeber darstellen und schwerbehinderte Bewerber*innen deswegen nicht einladen müssen. Halleluja! Jetzt ist aber auch von einigen Verfahren zu berichten, die durchaus Mut machen, im Zweifel die Gerichtsbarkeit zu bemühen.

Da sprach das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen einem Querschnittgelähmten ein zunächst verweigertes Wahlrecht bei der Hilfsmittelversorgung zu.

Das Bundessozialgericht entschied, dass es grundsätzlich dem zu Begutachtenden freisteht, zu einer Untersuchung durch einen medizinischen Sachverständigen eine Vertrauensperson mitzunehmen.

Und das Verwaltungsgericht Berlin sprach einem Bewerber bei der Feuerwehr, der allein wegen seiner HIV-Infektion abgelehnt wurde, einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu.

Das Bundesarbeitsgericht stellte erfreulicherweise klar, dass im Falle des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig endet.

*„Es hilft nichts, das Recht auf seiner Seite zu haben.
Man muss auch mit der Justiz rechnen.“
(Dieter Hildebrandt | 1927 – 2013)*

Der völkerrechtswidrige Krieg Russlands gegen die Ukraine hat mit den Raketen- und Drohnenangriffen auf die Infrastruktur und Zerstörung von zivilen Zielen einen neuen menschenverachtenden Höhepunkt erreicht. Dies führt dazu, dass wieder mehr Menschen die Ukraine verlassen, um u.a. in Deutschland Zuflucht zu finden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen ihre Mitglieder deshalb weiterhin zu Spenden auf, damit den vor Krieg und politischen Repressionen Geflüchteten geholfen werden kann.

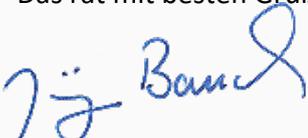
*„Wo der Wahnsinn regiert,
ist der Krieg nicht weit entfernt.“
(Horst Bulla | Autor)*

SBV-Wahlen finden noch bis Ende des Monats November statt. Allen, die schon gewählt worden sind, erreicht auf diesem Wege schon einmal ein herzlicher Glückwunsch und die besten Wünsche für die betriebliche Arbeit. An alle, die gewählt worden sind und auch noch gewählt werden, hier noch einmal der Appell, den [Meldebogen](#) auszufüllen und der zuständigen ver.di-Bezirksverwaltung zukommen zu lassen. Nur wenn eure Kontaktdaten bekannt sind, können wir uns gegenseitig noch besser unterstützen und nur so kann ver.di die SBVen gezielt mit Informationen und Angeboten begleiten. Also, liebe Personal- und Betriebsräte, liebe Mitarbeitervertretungen, liebe Kolleginnen und Kollegen helft uns dabei. Und, bitte weitersagen: Der SBV InfoBrief als Informationsmedium für SBVen und Interessierte ist kostenlos, aber nicht umsonst und ganz einfach zu abonnieren (sbv@bw-verdi.de, Betreff: Abo SBV InfoBrief).

Natürlich fehlt in diesem InfoBrief auch nicht das [Programm der 12. SBV-Fachtagung](#) vom ver.di Forum Nord in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen. Alle „Neuen“ und alle „Erfahrenen“ in den Schwerbehindertenvertretungen sind herzlich willkommen, ebenso wie Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Mitarbeitervertretungen. Treffen wir uns, diskutieren wir, lernen wir, feiern wir gemeinsam - es lohnt sich!

Der Herbst ist der Frühling des Winters (Henri de Toulouse-Lautrec) – bislang war er bei uns eher eine späte Fortsetzung des Sommers. Doch es wird sicherlich auch wieder graue Novembertage geben. Die Devise dafür: hin und wieder schöne Dinge tun, denn das macht den Kopf frei. Es nutzt nichts, sich 24 Stunden am Tag mit schlechten Nachrichten zu konfrontieren. Gute Gefühle hingegen stärken das Bewusstsein für das Wesentliche und schärfen die Sinne die notwendige, konkrete Hilfe in Nah und Fern zu erkennen, sie helfen Haltung zu zeigen in schwierigen Situationen und Hürden zu erkennen, um diese abzubauen!

Das rät mit besten Grüßen



Jürgen Bauch

Einführung ins barrierefreie Internet

Buch-Tipp

Das Buch „Barrierefreiheit im Internet“ ist eine allgemein-verständliche Einführung in dieses komplexe Thema. Es hilft Ihnen, Inhalte für behinderte Menschen im World Wide Web zugänglich anzubieten. Es liefert nicht nur nützliche Informationen: Es dient auch als Sensibilisierung für Web-Entwickler*innen, Entscheidungsträger*innen und Redakteur*innen. Es ist sehr verständlich geschrieben und bietet so einen leichten Einstieg für Nicht-Expert*innen.

Es ist so geschrieben worden, dass es nicht auf bestimmte Richtlinien verweist. Deshalb bleibt es stets aktuell.

Domingos de Oliveira ist sowohl Praktiker als auch selbst betroffen. Das unterscheidet ihn von vielen „Expert*innen“, die ihr Wissen nur aus der Theorie beziehen bzw. noch nie in einer Redaktion gearbeitet haben.

Barrierefreiheit im Internet – ein Handbuch für Redakteure

Domingos de Oliveira

Print ISBN 9783753479347

eBook ISBN 9783753434629

Seiten: 198

Print = 15,- € | eBook = 9,99€

Books on Demand

Zweiter Zwischenbericht zur Studie zum Werkstattentgelt veröffentlicht

BMAS

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den zweiten Zwischenbericht der „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ veröffentlicht.

Die Studie befasst sich damit, welche Möglichkeiten es gibt, das Entgeltsystem in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) transparent, nachhaltig und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Darüber hinaus wird erforscht, wie der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Werkstattbeschäftigte und Schulabgängerinnen und -abgänger von Förderschulen sowie andere Personen, die gegenwärtig als Zielgruppe der WfbM angesehen werden, verbessert werden kann.

Ausgewählte Ergebnisse

Im Jahr 2019 konnten 447 Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich der teilnehmenden Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden (0,4 Prozent aller Beschäftigten). Aus dem Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich (EV/BBB) wechselten 57 Teilnehmende in eine Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (0,6 Prozent aller Teilnehmenden). Von denjenigen, die aus dem Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten, wurden 35 Prozent in ein Budget für Arbeit vermittelt.

Das durchschnittlich gezahlte Werkstattentgelt (Grundbetrag und Steigerungsbetrag) lag in zwei Dritteln der WfbM bei bis zu 190 Euro pro Monat. Weitere 14 Prozent der WfbM zahlten ein durchschnittliches Entgelt zwischen 190 Euro und 220 Euro, rd. 10 Prozent zwischen 220 und 250 Euro und 11 Prozent sogar 250 Euro oder mehr. Das durchschnittliche Entgelt ist von 167 Euro im Jahr 2015 auf 179 Euro im Jahr 2019 gestiegen. Vergleicht man nur WfbM mit Angaben zu beiden Zeitpunkten, so ist das Durchschnittsentgelt um 9 Prozent gestiegen.

An der Befragung der Werkstattbeschäftigten nahmen mehr als 4.200 Personen teil, davon arbeitet etwa ein Viertel im Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich. Zwei Drittel der Befragten beurteilten das eigene Entgelt als zu niedrig. Teil der Befragung waren auch Thesen zu einer möglichen Ausgestaltung des Entgeltsystems, die von den Befragten bewertet wurden. Besonders hoch bewertet wurde, dass das Entgelt sich anhand der individuellen Leistungsstärke und -fähigkeit orientieren soll, sowie, dass Werkstattbeschäftigte nach dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich mehr verdienen sollten.

Den zweiten Zwischenbericht zur Studie zum Entgeltsystem in der WfbM finden Sie hier als PDF-Download:

www.bmas.de

Quelle: www.umsetzungsbegleitung-bthg.de

Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes

Aus dem Bundestag

Die Bundesregierung sieht die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in den Bundesländern auf einem guten Weg. Ihr sei bewusst, dass mit der Reform des Leistungsrechts der Eingliederungshilfe zum 1. Januar 2020 verwaltungsorganisatorische Herausforderungen verbunden waren, schreibt die Regierung in ihrer Antwort ([20/3476](#)) auf eine Kleine Anfrage ([20/3217](#)) der Fraktion Die Linke. Dies habe zum Teil zu Verunsicherung bei den Betroffenen und ihren Angehörigen geführt. „Nach den Rückmeldungen aus den Ländern und von den Verbänden der Menschen mit Behinderungen hatte sich die Situation im zweiten Halbjahr 2020 jedoch stabilisiert, so dass davon auszugehen ist, dass die Anlaufschwierigkeiten bewältigt wurden. Dies entspricht auch den Erkenntnissen, die aus den Regionalkonferenzen, die zwecks Monitoring des Umsetzungsprozesses in den einzelnen Ländern in den letzten zwei Jahren durchgeführt wurden, gewonnen wurden“, heißt es in der Antwort weiter.

hib – heute im bundestag | Nr. 508 | Dienstag, 4. Oktober 2022

DGB ruft weiterhin zu Spenden für ukrainische Geflüchtete auf

Gewerkschaften helfen!

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verurteilen den russischen Einmarsch in die Ukraine auf das Schärfste. Unter der Aggression von Präsident Putin haben Zivilbevölkerung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber besonders Frauen und Kinder zu leiden.

Die Solidarität der internationalen Gewerkschaftsbewegung gilt den Menschen in der Ukraine und denen in Russland, die sich kritisch zur Politik ihres Präsidenten äußern und gegen den Krieg stellen.

Den Geflüchteten muss Europa umfassende humanitäre Hilfe leisten. Jetzt gilt es, Solidarität zu zeigen!

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen ihre Mitglieder deshalb zu Spenden auf, damit den vor Krieg und politischen Repressionen Geflüchteten geholfen werden kann.

Der Verein „Gewerkschaften helfen e.V.“ hat dafür ein Spendenkonto unter dem Stichwort „Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe“ eingerichtet.

Spendenkonto: Gewerkschaften helfen e.V., Nord LB

IBAN: DE40 2505 0000 0151 8167 90

BIC: NOLADE2HXXX

Stichwort: Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe

Unsere politische Botschaft bleibt klar: Russland muss die Kampfhandlungen sofort beenden. Es muss weiter mit Hochdruck an diplomatischen Lösungen gearbeitet werden. Die Bundesregierung hat hierfür eine besondere Verantwortung. Sie muss sich mit allem Nachdruck für eine tragfähige europäische Friedensordnung einsetzen.

*Spender*innen, die eine Spendenquittung erhalten möchten, geben bitte direkt in der Überweisung ihren vollständigen Namen und ihre Adresse an. Die Spendenquittung wird Anfang des nächsten Jahres zugestellt.*

Psychische Belastungen bei Frauen größer

Aus dem Bundestag

Frauen sind deutlich häufiger aufgrund einer psychischen Belastungsstörung arbeitsunfähig geschrieben als Männer. Das geht aus einer Antwort ([20/3671](#)) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage ([20/3374](#)) der Fraktion Die Linke hervor, in der sich die Regierung auf Zahlen für das Jahr 2020 - die aktuellsten Daten - bezieht. Aus den Statistiken geht ferner hervor, dass vor allem die Bereiche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung/Gesundheits- und Sozialwesen und Erziehung und Unterricht unter derartigen Arbeitsausfällen zu leiden hatten. Auch bei Rentenzugängen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach psychischen und Verhaltensstörungen waren Frauen 2020 deutlich stärker repräsentiert als Männer.

hib – heute im bundestag | Nr. 519 | Donnerstag, 6. Oktober 2022

Union fragt nach Teilhabe von Gehörlosen

Aus dem Bundestag

Die CDU/CSU-Fraktion hat eine Kleine Anfrage ([20/4004](#)) zur Teilhabe der gehörlosen Menschen in Deutschland gestellt. Darin fragt sie die Bundesregierung unter anderem nach der Zahl der Gehörlosen, der Arbeitslosenquote unter ihnen und nach Programmen der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit.

hib – heute im bundestag | Nr. 576 | Mittwoch, 19. Oktober 2022

DGB fordert mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen

Arbeitsmarkt

Mit Blick auf die Arbeitsmarktzahlen und die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben ab 1. Oktober sagte Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied:

„Menschen mit schweren Behinderungen sind noch immer deutlich weniger am Erwerbsleben beteiligt als Menschen ohne Behinderung – und das, obwohl sie im Durchschnitt besser qualifiziert sind. Ihre Erwerbsbeteiligung liegt bei bloß 49 Prozent im Vergleich zu 78 Prozent bei nicht schwerbehinderten Arbeitskräften. Die Statistiken der Unternehmen belegen, dass die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter bei 4,6 Prozent stagniert. Bei privaten Arbeitgebern liegt sie sogar noch niedriger und mit 4,1 Prozent unter der verpflichtenden Quote.

Genau deshalb ist die ab 1. Oktober stattfindende Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in den Betrieben so wichtig: Die SBV leistet einen entscheidenden Beitrag für die Integration von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Ausbildung. Aber auch die Betriebe sind in der Pflicht: Lauthals zu jeder Gelegenheit den Fachkräftemangel zu beklagen und gleichzeitig Menschen mit Behinderung nicht einzustellen oder auszubilden passt nicht zusammen.

Die Erfahrung zeigt bedauerlicherweise, dass sich von selbst bei der Mehrheit der Arbeitgeber nicht viel bewegt. Deshalb muss auch die Ampel-Regierung an das Thema ran: Sie muss endlich die Ausgleichsabgabe empfindlich anheben für Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Wenn Unternehmen diese Abgabe aus der Portokasse zahlen können, bleibt sie wirkungslos. Deshalb begrüßen die Gewerkschaften das im Koalitionsvertrag vereinbarte Vorhaben, eine vierte Stufe bei der Ausgleichsabgabe für Unternehmen einzuführen, die keine einzige Person mit einer schweren Behinderung beschäftigen.

Gleichzeitig brauchen Betriebe ein besseres Eingliederungsmanagement (BEM). Jede und jeder Beschäftigte kann von langer Krankheit betroffen sein und muss sich im Ernstfall darauf verlassen können, den Arbeitsplatz behalten zu können. Der DGB fordert deshalb einen Rechtsanspruch auf betriebliches Eingliederungsmanagement. Dazu müssen auch die Rechte der Schwerbehindertenvertretung gestärkt werden – denn sie sind es, die für die Wahrung der Rechte von über einer Million Beschäftigten sorgen.“

Quelle: DGB, Pressemitteilung

Constantin Grosch (SPD) zieht in den Landtag ein

Landtagswahl Niedersachsen

Seit vielen Jahren ist Constantin Grosch nicht nur eine treibende Kraft der Behindertenbewegung, sondern auch kommunalpolitisch für die SPD in Hameln aktiv. Grund genug, warum viele immer wieder sagten, dass er doch für den Bundestag oder Landtag kandidieren soll, um die Interessen behinderter Menschen auf Bundes- oder Landesebene besser vertreten zu können. Bei der gestrigen Landtagswahl in Niedersachsen hat es Constantin Grosch nun geschafft. Er trat nicht nur als Kandidat der SPD für das Direktmandat im Wahlkreis Hameln/Rinteln an, sondern konnte die Wahl nun auch für sich entscheiden. Constantin Grosch wird also in den nächsten niedersächsischen Landtag als Abgeordneter der SPD einziehen und gehört dann voraussichtlich einer rot-grünen Regierungsmehrheit an.

Der Wahlabend zog sich gerade für Constantin Grosch ganz schön in die Länge, weil das Wahlergebnis aus dem Wahlkreis 37 Hameln/Rinteln lange auf sich warten ließen. Es zeichnete sich zwar ab, dass Constantin Grosch das Direktmandat gewinnen würde, aber am Ende konnte er sich darüber freuen, dass er zukünftig dem niedersächsischen Landtag angehören und die Landespolitik dort entscheidend mitprägen kann.

Constantin Grosch erreichte nach Informationen des niedersächsischen Landesamtes für Statistik dem vorläufigen amtlichen Ergebnis zufolge 13.829 Erststimmen. Damit lag er mit über 1.100 Stimmen Vorsprung vor dem Kandidaten der CDU, der 12.653 Stimmen erhielt. Constantin Grosch wird also zukünftig den Wahlkreis Hameln/Rinteln als gewählter Direktkandidat im niedersächsischen Landtag vertreten.

Behindertenpolitisch wird er im neugewählten Landtag einiges zu tun haben. Im Flächenland Niedersachsen gibt es noch viele Lücken, was die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bzw. der Inklusion betrifft.

Quelle: www.kobinet-nachrichten.org

Krankentransport: Fahrten zu Gesundheitsuntersuchungen und Krebsfrüherkennungen

G-BA

Nach Hinweisen aus der Versorgungspraxis hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) am 20. Oktober 2022 eine Klarstellung in der Krankentransport-Richtlinie vorgenommen. Durch eine Ergänzung im § 8 der Richtlinie wird abgesichert, dass zu den von den gesetzlichen Krankenkassen übernommenen Fahrten von dauerhaft in ihrer Mobilität beeinträchtigten pflegebedürftigen und schwerbehinderten Personen zu ambulanten Behandlungen aus zwingenden medizinischen Gründen ausdrücklich auch Fahrten zu

Gesundheitsuntersuchungen für Erwachsene und Kinder gemäß den §§ 25 und 26 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) sowie

Krebsfrüherkennungsuntersuchungen einschließlich den organisierten Krebsfrüherkennungsprogrammen gemäß den §§ 25 und 25a SGB V gehören.

In der Vergangenheit kam es offenbar zu unterschiedlichen Auslegungen. Sie bestanden vor allem bei der Frage, ob auch Fahrten zu organisierten Krebsfrüherkennungsprogrammen verordnet werden können, wenn diese zum Beispiel durch eine zentrale Einladungsstelle organisiert und vereinbart wurden. Mit der Klarstellung will der G-BA sichergehen, dass auch Versicherte mit einer dauerhaft eingeschränkten Mobilität – beispielsweise durch eine Behinderung oder Pflegebedürftigkeit – einen Zugang zu Früherkennungsangeboten erhalten.

Die Krankenfahrt zu einer Gesundheits- oder Krebsfrüherkennungsuntersuchung kann für Versicherte verordnet werden, die einen Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „aG“, „Bl“ oder „H“ oder einen Einstufungsbescheid gemäß Sozialgesetzbuch XI in den Pflegegrad 3, 4 oder 5 vorlegen und bei einer Einstufung in den Pflegegrad 3 wegen dauerhafter Beeinträchtigung ihrer Mobilität einer Beförderung bedürfen. Ferner sind die Verordnungsvoraussetzungen auch bei Versicherten erfüllt, die bis zum 31. Dezember 2016 in die Pflegestufe 2 eingestuft waren und seit 1. Januar 2017 mindestens den Pflegegrad 3 erhalten haben.

Das Einholen einer Genehmigung der Verordnung durch die Krankenkasse ist nicht erforderlich, wenn die Krankenfahrt beispielsweise mit einem Taxi oder Mietwagen verordnet wird. Ist während der Fahrt eine medizinisch-fachliche Betreuung oder eine fachgerechte Lagerung der Patientin oder des Patienten notwendig, muss für die Krankenfahrt mit dem Krankentransportwagen vorab eine Genehmigung eingeholt werden.

Beschluss des G-BA vom 20. Oktober 2022: [Krankentransport-Richtlinie: Klarstellung zur Verordnungsmöglichkeit von Krankenfahrten nach § 8 der Krankentransport-Richtlinie zu Gesundheits- und Krebsfrüherkennungsuntersuchungen](#)

12. Fachtagung SBV für die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten Menschen

ver.di-Forum Nord & Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

Bereits zum 12. Mal findet unsere [SBV-Fachtagung](#) mit den Schwerpunkten: „Arbeitsrecht, Sozialrecht, rechtliche Entwicklung im SGB IX und Bundesteilhabegesetz für die Alltagsarbeit der SBV und die betrieblichen Interessenvertretungen statt.

Auch in diesem Jahr haben wir Expert*innen des Arbeits- und Sozialrechts als Referentinnen und Referenten gewinnen können, die für die Arbeit der SBV und der betrieblichen Interessenvertretungen erforderliche Kenntnisse vermitteln.

In Vorträgen, Diskussionen und Workshops werden die speziellen Probleme der SBV thematisiert, gemeinsam bearbeitet und vertieft.

Wir, das ver.di Forum Nord und das Bildungswerk ver.di in Niedersachsen, freuen uns auf eine interessante Fachtagung, spannende Redebeiträge und vor allem angeregte Diskussionen im **H4 Hotel Berlin Alexanderplatz**, Karl-Liebknecht-Str. 32, 10178 Berlin.

Das vollständige Programm und den Flyer finden Sie auf der Webseite von ver.di-Forum Nord.

Es sind noch Plätze frei - Bitte nutzen Sie unsere [Online-Anmeldung](#) oder unser [Anmeldeformular](#) für dieses Seminar.

Stufenweise Wiedereingliederung erfolgreich vom DGB-Rechtsschutz durchgesetzt

Recht

Nach Zeiten der Arbeitsunfähigkeit haben Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit, eine berufliche Tätigkeit im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung aufzunehmen, wenn Arbeitgeber und Krankenkasse zustimmen. Dieser Anspruch lässt sich gerichtlich durchsetzen, wie ein Fall aus dem DGB-Rechtsschutzbüro Bremen zeigt.

Anja Wicke aus dem Rechtsschutzbüro Bremen freut sich. Sie konnte die Ansprüche ihrer Mandantin vor dem Arbeitsgericht Verden durchsetzen.

Ihre Mandantin hatte nach längerer Arbeitsunfähigkeit eine Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation angetreten und anschließend eine stufenweise Wiedereingliederung begonnen. Die Arbeitgeberin war einverstanden.

Nach erneuter Erkrankung gab es Probleme

Weil ihre Vorgesetzte sie jedoch an einem ihrer Ansicht nach problematischen Arbeitsplatz einsetzte, erkrankte die Betroffene erneut arbeitsunfähig. Die Vorgesetzte selbst habe das wenig interessiert, meint Wicke. Auch die Arbeitgeberin habe sich im Vorfeld auf nichts eingelassen. Daher habe es keine andere Möglichkeit gegeben, als beim Arbeitsgericht ein Klageverfahren anhängig zu machen.

Das Arbeitsgericht Verden verurteilte die Arbeitgeberin dazu, der Klägerin im Rahmen der Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben entsprechend der ärztlichen Empfehlung mit einer konkret festgelegten Stundenzahl einen Arbeitsplatz als Köchin zuzuteilen und sie auch unter Berücksichtigung des aktuellen Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen.

Die Fürsorgepflicht gilt auch bei Wiedereingliederungsmaßnahmen

Der Anspruch der Klägerin resultiere aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin. Diese sei dazu verpflichtet, das ihr im betrieblichen Rahmen Mögliche zu tun, um der Klägerin bei der Vorbereitung der vollständigen Wiederaufnahme ihrer beruflichen Tätigkeit zu helfen. Dazu gehöre nach Auffassung des Gerichts gerade auch, ihr die stufenweise Wiedereingliederung zu ermöglichen, wenn diese durch die behandelnde Ärztin empfohlen und durch die Krankenkasse finanziert werde.

Die Belastung der Beklagten bestehe nicht in der Pflicht, eine Vergütung zu zahlen. Darauf habe die Arbeitgeberin sich im Verfahren berufen. Es gehe vielmehr um deren Organisationspflicht. Die Pflicht zur Zuweisung von Arbeit als Köchin im Umfang von zwei, vier und sechs Stunden stelle keine unzumutbare Mitwirkung für die Beklagte dar.

Die Hintergründe blieben im Unklaren

Zunächst habe die Beklagte das offensichtlich selbst so gesehen; denn die Wiedereingliederung sei entsprechend dem Wunsch der Klägerin zuvor schon begonnen worden. Der Behauptung der Arbeitgeberin, es könnten der Klägerin keine Aufgaben übertragen werden, weil es keine derart kurzen Arbeitsprozesse gebe, könne das Gericht nicht nachvollziehen.

Es gehe nicht darum, dass die Klägerin sofort einen Arbeitsplatz ausfüllen könne, der im Rahmen der Dienstplangestaltung festgelegt sei. Vielmehr gehe es um einen zusätzlichen Einsatz im Betrieb in bestimmtem zeitlichen Rahmen mit Tätigkeiten einer Köchin.

In der großen Küche der Beklagten stünden ausreichend andere Arbeitsplätze zur Verfügung. Auf die Erledigung ganzer Arbeitsprozesse komme es gerade nicht an.

Was die Zukunft bringt, bleibt abzuwarten

Nun gibt es den neuen Wiedereingliederungsplan, den die Arbeitgeberin bislang noch nicht umgesetzt hat. Sie widersetzte sich dem zunächst ausdrücklich. Wicke ließ das jedoch nicht gelten und wies auf die vorläufige Vollstreckbarkeit des gerichtlichen Beschlusses hin. Als sie die Zwangsvollstreckung einleiten wollte, lenkte die Arbeitgeberin schließlich doch ein.

Ein Verfahren, hinter dessen Erfolg sehr viel vergebliches Bemühen um eine einvernehmliche Lösung mit der Arbeitgeberin steckt. Dennoch bleibt für Wicke zu erwarten, dass das noch nicht das Ende sein wird.

[Hier geht es zum Urteil des Arbeitsgerichts Verden](#)

Quelle: www.dgbrechtsschutz.de

EuGH stärkt Urlaubsanspruch bei Verjährung

Recht

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit seinen Urteilen Ende September zu drei Fällen aus Deutschland den Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern gestärkt. Demnach verfällt der Anspruch auf Urlaub in bestimmten Fällen nicht. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber seinen Teil dazu beigetragen und beispielsweise darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub bald verfällt. Außerdem muss der Arbeitnehmer, zum Beispiel im Krankheitsfall oder bei hoher Arbeitslast, überhaupt in die Lage versetzt sein, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Auch hier sieht der EuGH den Arbeitgeber in der Pflicht, die entsprechenden Voraussetzungen zu erfüllen.

Rechtssachen ([C-120/21](#); [C-518/20](#); [C-727/20](#))

Gesund bleiben mit RV Fit

Deutsche Rentenversicherung

Sie leiden unter gelegentlichen Rückschmerzen, Stress- oder Schlafproblemen? RV Fit ist das kostenlose Präventionsangebot der Deutschen Rentenversicherung. Häufig werden leichte Beschwerden ignoriert und zu spät angegangen. RV Fit hilft dabei, frühzeitig gesunde Lebens- und Arbeitsstrategien umzusetzen.

Das Programm ist speziell auf die Bedürfnisse Beschäftigter zugeschnitten und findet größtenteils außerhalb der Arbeitszeit statt. Nur die Start- und die Auffrischungsphase werden als ganztägige Kurse in Partnereinrichtungen der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt. Hierfür werden Arbeitnehmer freigestellt bei fortlaufendem Entgelt.

Mit nur ein paar Klicks können Versicherte unter www.rv-fit.de online den Programmablauf einsehen, sich anmelden und eine Partnereinrichtung in der Nähe auswählen – und los geht's!

Weitere Informationen für Versicherte bieten die kostenlose Servicenummer 0800 1000 4800 oder für Arbeitgeber der Firmenservice der Rentenversicherung unter 0800 1000 453.

So stoppen Vorgesetzte die Diskriminierung am Arbeitsplatz

DGUV top eins

Werden Beschäftigte diskriminiert, beleidigt oder bedroht, kann das psychische und psychosomatische Krankheiten auslösen. Laut einer Studie der Universität Konstanz von 2019 meldeten sich Beschäftigte, die Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren, deutlich häufiger krank.

Es ist die Aufgabe von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Benachteiligung und Ausgrenzung zu schützen. „Führungskräfte sollten die Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung verdeutlichen und leben“, sagt Professor Dr. Dirk Windemuth, Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG). Wie das gelingt, ist Thema der [neuen Ausgabe von top eins](#).

Im Kampf gegen Diskriminierung ist die Förderung personeller Vielfalt eine wichtige Stellschraube. Sind Teams divers aufgestellt, begünstigt das eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre. Ein weiterer wichtiger Baustein ist Teambuilding. Gemeinsame Erlebnisse schweißen ein Team zusammen und fördern den Austausch. Im besten Fall werden Vorurteile abgebaut.

Das Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz müssen Arbeitgebende im Unternehmen bekanntmachen. Wie sie dies tun, steht ihnen jedoch frei: Sie können Beschäftigte in Schulungen darüber aufklären. Auch Aushänge oder eine Information im Intranet sind möglich.

Unternehmen sollten zudem eine Beschwerdestelle einrichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie Diskriminierung beobachten oder selbst davon betroffen sind. [Wenn es zu Diskriminierung kommt](#), sind Arbeitgebende verpflichtet, sie zu unterbinden. Je nach Schwere des Falles sind Abmahnungen und sogar Kündigungen rechtlich erlaubt.

Ukrainische Schwerbehindertenausweise in Deutschland nicht anerkannt

Recht

„Im Augenblick erreichen uns viele Anfragen von ukrainischen Flüchtlingen bezüglich einer (Schwer-) Behinderteneigenschaft in Deutschland und zu den notwendigen Schritten, um Leistungen beziehen zu können“, teilt ABiD-Sozialberater Dennis Riehle mit, der gleichermaßen feststellt: „Leider werden ukrainische Schwerbehindertenausweise in der Bundesrepublik nicht anerkannt. Somit können in der Ukraine als behindert anerkannte Menschen, die nun aufgrund des russischen Angriffs zu uns geflohen sind, nicht automatisch Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen“. Dies bedeute für Betroffene einen erneuten Behördenmarathon: „Das Verfahren zur Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft muss hierzulande erneut vollständig durchlaufen werden“.

Das beinhaltet, dass bei der zuständigen Verwaltung ein Erstantrag gestellt werden müsse: „Hierzu ist es hilfreich, eine beglaubigte Übersetzung des ukrainischen Schwerbehindertenausweises und der wesentlichen Teile des Bescheides beizufügen, aus denen vor allem die Diagnosen und Erkrankungen hervorgehen, aufgrund derer eine Behinderung in der Ukraine festgestellt worden war“, erklärt Riehle. „Neben einer Personalausweiskopie und einer Ausfertigung der Aufenthaltsbescheinigung kann es zudem helfen, ärztliche Berichte aus der Ukraine übersetzt vorzulegen – oder aber Untersuchungsbefunde und Atteste von den behandelnden Medizinern in Deutschland einzureichen. Damit wird das Verfahren erheblich beschleunigt und für die Behörden erleichtert“.

Zuständig für die Bearbeitung der Anträge sind die kommunalen Versorgungsämter, in einigen Bundesländern können sie auch zentral online über ein entsprechendes Formular eingereicht werden. „Schlussendlich haben ukrainische Flüchtlinge bei einer Zuerkennung einer (Schwer-)Behinderteneigenschaft durch ein deutsches Amt natürlich dieselben Rechte auf Nachteilsausgleiche, beispielsweise Steuerpauschbeträge, Erleichterungen am Arbeitsplatz oder auch absetzbare Freibeträge für PKW-Fahrten“, erläutert der Sozialberater – und fügt abschließend an: „Verschiedene Flüchtlingshilfen, Willkommensdienste vor Ort oder die vielen Beratungsstellen der Wohlfahrtsverbände können bei der Antragsstellung begleiten.“

Quelle: www.abid-ev.de

EUTB-Beratungsstellen für gehörlose Menschen müssen erhalten bleiben!

Deutscher Gehörlosen-Bund e.V.

Der Deutsche Gehörlosen-Bund e.V. hat mit Entsetzen erfahren, dass über 50% der Anträge auf Fortführung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTB) für gehörlose Menschen abgelehnt wurden. Diese EUTB-Beratungsstellen werden bis Ende 2022 schließen müssen.

Gerade für gehörlose Menschen in ländlichen Gegenden, in denen kein anderes Beratungsangebot vorgehalten wird, ist diese Nachricht niederschmetternd. Zwar gibt es dort andere EUTB-Beratungsstellen, die jedoch aufgrund sprachlicher Barrieren (Berater*innen können keine Gebärdensprache) nicht in der Lage sind, gehörlose Menschen direkt zu beraten.

Der Deutsche Gehörlosen-Bund e.V. fordert vom Bundessozialministerium und von der ausführenden Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung, welche die Bewilligungen und Ablehnungen zu verantworten hat, sicherzustellen, dass in den EUTB Berater*innen arbeiten, welche die Gebärdensprache beherrschen und eine Kommunikation mit gehörlosen Ratsuchenden ermöglichen können.

Nur das Versprechen der Träger der verbliebenen EUTB, sich um eine Verdolmetschung zu bemühen, ist keine Lösung. Die Beratungsstellen müssen niedrigschwellig erreichbar sein, d.h. auch die Terminabstimmung muss in Gebärdensprache erfolgen. Schon hier versagen viele EUTB und der gehörlose Mensch findet keinen Weg zur EUTB, um sich Hilfe holen zu können.

Der Deutsche Gehörlosen-Bund appelliert an die Institutionen, dass im Zuge des Widerspruchsverfahren die Ablehnungsbescheide zurückgenommen werden und die EUTB auch für gehörlose Menschen offenbleiben.

Link zur PDF-Version: www.gehoerlosen-bund.de

LSG stärkt Selbstbestimmungsrecht von Rollstuhlfahrern

Recht

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass dem Wunsch- und Wahlrecht von Behinderten bei der Hilfsmittelversorgung weiter Raum zu gewähren ist.

Ausgangspunkt war das Verfahren eines 49-jährigen, querschnittsgelähmten Mannes. Er war bislang mit einem Aktivrollstuhl nebst mechanischem Zugerät (Handbike) versorgt. Wegen nachlassender Kraft und zunehmender Schulterbeschwerden beantragte er bei seiner Krankenkasse ein elektrisch unterstütztes Zugerät.

Die Kasse lehnte den Antrag ab und bot dem Mann stattdessen einen Elektrorollstuhl an. Ein elektrisch unterstütztes Zugerät möge zwar wünschenswert, hilfreich und sinnvoll sein. Gleichwohl stelle es eine nicht notwendige Überversorgung dar, weil die Basismobilität auch mit einem rein elektrischen Hilfsmittel gesichert werden könne, das nur rd. die Hälfte koste.

Der Mann lehnte einen Elektrorollstuhl jedoch ab. Eine rein passive Fortbewegung sei für ihn keine adäquate Alternative, da selbst der Medizinische Dienst einen Elektrorollstuhl in seinem Falle als „Zumutung“ bewertet habe.

Anders als die erste Instanz hat das LSG die Kasse zur Kostenübernahme verurteilt. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass ein querschnittsgelähmter Versicherter nicht gegen seinen Willen auf einen rein passiven Elektrorollstuhl zur Erschließung des Nahbereichs verwiesen werden könne, wenn er lediglich eine elektrische Unterstützung benötige. Bei der Prüfung des Anspruchs auf ein solches Hilfsmittel dürfe das Grundbedürfnis der Erschließung des Nahbereichs nicht zu eng gefasst werden. Dies folge aus einer grundrechtsorientierten Auslegung, den Teilhabezielen des SGB IX und der UN-Behindertenrechtskonvention. Dem Wunsch- und Wahlrecht des behinderten Menschen sei volle Wirkung zu verschaffen. Die Leistung müsse dem Berechtigten viel Raum zur eigenverantwortlichen Gestaltung der Lebensumstände lassen und die Selbstbestimmung fördern. Im Falle des Klägers widerspräche eine nicht gewünschte Versorgung mit einem Elektrorollstuhl dem Selbstbestimmungsrecht des Behinderten.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, [Urteil vom 13. September 2022 – L 16 KR 421/21](#), veröffentlicht bei www.juris.de; Vorinstanz: SG Oldenburg

Telefon-Hotline zum Umgang mit Videokonferenzen

DBSV

Ab Montag, dem 24. Oktober berät eine Telefon-Hotline des DBSV blinde und sehbehinderte Menschen zu Videokonferenzen. Ob Tastenkombination, Strategien im Umgang mit dem Chat oder Tipps zum Anlegen von Videokonferenz-Räumen - die Hotline bietet Informationen und Beratung rund um die Teilnahme an Videokonferenzen wie auch um die technische Betreuung von Videokonferenzen.

Sie erreichen die Telefon-Hotline unter: 0 64 21 / 60 60

Sprechzeiten sind

- Montag von 10.00 bis 12.00 Uhr,
- Mittwoch von 10.00 bis 12.00 sowie von 14.00 bis 16.00 Uhr,
- Donnerstag von 10.00 bis 12.00 Uhr.

Bitte geben Sie am Telefon an, dass Sie Beratung in Bezug auf Videokonferenzsysteme suchen. Sie werden gefragt, ob Sie blind oder sehbehindert sind und dann entsprechend weitervermittelt.

Die Telefon-Hotline ist bis zum 31. Juli 2023 geschaltet.

Die Hotline ist Teil des DBSV-Projekts "Virtuelle Teilhabe in Bildung, Beruf, Ehrenamt und Freizeit durch barrierefreie Nutzung von Videokonferenzen" und wird von der blista betreut. Die Beratung stützt sich auch auf die Ergebnisse einer Umfrage zu Videokonferenzsystemen unter blinden, sehbehinderten und hörsehbehinderten Menschen sowie der Prüfung von Videokonferenzsystemen auf Barrierefreiheit.

Weitere Informationen unter www.dbsv.org

Fortbestand der SBV bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten

Recht

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ua. in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig beendet.

In dem Kölner Betrieb einer Arbeitgeberin mit ungefähr 120 Mitarbeitern wurde im November 2019 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Zum 1. August 2020 sank die Zahl der schwerbehinderten Menschen in diesem Betrieb auf vier Beschäftigte. Die Arbeitgeberin informierte die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass sie nicht mehr existiere und die schwerbehinderten Beschäftigten von der Schwerbehindertenvertretung in einem anderen Betrieb vertreten würden.

In dem von ihr eingeleiteten Verfahren hat die Schwerbehindertenvertretung des Kölner Betriebs die Feststellung begehrt, dass ihr Amt nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet ist. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 19. Oktober 2022 – 7 ABR 27/21 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 31. August 2021 – 4 TaBV 19/21 –

Quelle: BAG, Pressemitteilung vom 19.10.2022

Begleitung von Menschen mit Behinderung im Krankenhaus

G-BA

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat in seiner Sitzung am 18. August 2022 die Erstfassung der Richtlinie über den Personenkreis von Menschen mit Behinderung, die eine Begleitung im Krankenhaus aus medizinischen Gründen benötigen, nach § 44b Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) beschlossen.

Link zum Beschlusstext: www.g-ba.de

Studie: Hohe betriebliche Unterstützung der Menschen mit Behinderungen

Institut der Deutschen Wirtschaft

Barrierefreie Arbeitsplätze sowie organisatorische und personelle Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche betriebliche Inklusion. Dass dies häufig in den Unternehmen gelingt, zeigt der kürzlich veröffentlichte Abschlussbericht der Bundesregierung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Das Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas) hat zusammen mit der Hochschule Fulda, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und der Hochschule Duisburg-Essen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) über vier Jahre – von 2017 bis 2021 – mehr als 22.000 Personen befragt (BMAS, 2022, S. 45). Damit ist diese Teilhabebefragung die umfangreichste ihrer Art, die es bisher in Deutschland gab. Sie untersucht unter anderem, welche Unterstützung Menschen mit Behinderungen für eine selbstbestimmte Lebensführung in Anspruch nehmen.

Der vorliegende Kurzbericht greift Einzelergebnisse aus dem Kapitel „Arbeit und Beschäftigung“ heraus und betrachtet weitere Studien zur Thematik.

Link zum Bericht: www.iwkoeln.de

Arbeitswelt: Inklusion braucht Beteiligung

Hans-Böckler-Stiftung

Im Herbst werden, wie alle vier Jahre, die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Allerdings längst nicht in allen Betrieben, wie eine aktuelle WSI-Studie von Wolfram Brehmer und Florian Blank zeigt. Denn zum einen beschäftigen viele Unternehmen gar keine Schwerbehinderten oder ihnen rechtlich gleichgestellte Personen – oder weniger, als die gesetzliche Quote vorsieht. Zum anderen wird der Anspruch auf die Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung, die Menschen mit Behinderung unterstützt und als ihr Sprachrohr wirken soll, auch dort nicht überall eingelöst, wo genügend Wahlberechtigte arbeiten.

Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind in der Regel verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen mit Menschen zu besetzen, denen das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von mindestens 50 auf einer bis 100 reichenden Skala attestiert. Auch Menschen mit geringerem Behinderungsgrad können diesen Schwerbehinderten gleichgestellt werden; darüber entscheidet die Arbeitsagentur. Wer die Vorgaben als Arbeitgeber nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe zahlen.

Dennoch haben es schwerbehinderte Menschen – in Deutschland etwa 7,8 Millionen – auf dem Arbeitsmarkt schwer. Die Erwerbstätigkeit Behinderter bleibt deutlich hinter der nicht-behinderter Menschen zurück. Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit erfüllen 62 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft die Quote nicht oder nicht vollständig und zahlen stattdessen die Ausgleichsabgabe. Bei den öffentlichen Arbeitgebern sind es 39 Prozent.

Besser mit Mitbestimmung

Die WSI-Untersuchung auf Basis einer repräsentativen Befragung von mehr als 3 200 Betriebs- und Personalräten zeigt, dass mitbestimmte Betriebe dabei im Vergleich zu denen ohne Betriebsrat spürbar besser abschneiden. Betriebsräte in der nicht-gemeinnützigen Privatwirtschaft sagen zu 59 Prozent, dass ihr Arbeitgeber die Fünf-Prozent-Vorgabe erfüllt, unter den befragten Personalräten konstatieren das knapp 82 Prozent. „Offensichtlich sind mitbestimmte Betriebe besser darin, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in Arbeit zu integrieren“, so Brehmer und Blank.

Dennoch besteht auch in mitbestimmten Betrieben Nachholbedarf. Das macht eine weitere Auswertungsebene der Befragung deutlich: Im Durchschnitt kommen lediglich der öffentliche Dienst und gemeinnützige Betriebe auf Beschäftigungsquoten von gut fünf Prozent. In den mitbestimmten Betrieben der gewinnorientierten Privatwirtschaft hingegen machen Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte nur 3,9 Prozent der Beschäftigten aus. Hier finden sich mit 11,6 Prozent auch häufiger Betriebe, die gar keine Schwerbehinderten beschäftigen. Besonders häufig kommt dies in kleineren Betrieben vor.

Handlungsauftrag für Betriebsräte

In Betrieben oder Dienststellen mit fünf Schwerbehinderten oder mehr sollen diese gemäß dem Neunten Sozialgesetzbuch eine Schwerbehindertenvertretung wählen. Laut WSI-Erhebung geschieht dies immerhin in drei Viertel der betreffenden kommerziellen, mitbestimmten Betriebe. Je mehr Schwerbehinderte es im Betrieb gibt, desto eher existiert eine Vertretung. „Umgekehrt könnte eine Schwerbehindertenvertretung auch zu einem höheren Anteil schwerbehinderter Beschäftigter beitragen“, schreiben Brehmer und Blank. In jedem Fall bestehe für Betriebs- und Personalräte dort, wo Menschen mit Behinderung bislang nicht repräsentiert sind, „ein klarer Handlungsauftrag“. So will es auch das Sozialgesetzbuch: Betriebs- und Personalräte „wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin“.

Quelle: Böckler Impuls, [Ausgabe 15/2022](#)

Kirchen müssen behinderte Stellenbewerber nicht einladen

Recht

Kirchliche Arbeitgeber müssen auch als öffentlich-rechtliche Körperschaft keine schwerbehinderten Stellenbewerber zum Vorstellungsgespräch einladen. „Die Evangelische Kirche, einschließlich ihrer Untergliederungen, ist kein öffentlicher Arbeitgeber“, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in einem am 13. September 2022 veröffentlichten Urteil ([Az.: 5 Sa 10/22](#)). Das Gericht ließ wegen der grundsätzlichen Bedeutung die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zu.

Menschen mit Behinderung: Großer Nachholbedarf am Arbeitsmarkt

ver.di

Alle vier Jahre werden die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Aktuell laufen seit dem 1. Oktober die Schwerbehindertenwahlen - allerdings längst nicht in allen Betrieben, wie eine aktuelle [WSI-Studie](#) von Wolfram Brehmer und Florian Blank zeigt.

Denn viele Unternehmen beschäftigen gar keine Schwerbehinderten oder ihnen rechtlich gleichgestellte Personen – oder weniger, als die gesetzliche Quote vorsieht. (siehe unten)

Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind in der Regel verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen mit Menschen zu besetzen, denen das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von mindestens 50 auf einer bis 100 reichenden Skala attestiert. Auch Menschen mit geringerem Behinderungsgrad können diesen Schwerbehinderten gleichgestellt werden; darüber entscheidet die Arbeitsagentur. Wer die Vorgaben als Arbeitgeber nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe zahlen.

Selbst dort, wo genügend Wahlberechtigte arbeiten, wird der Rechtsanspruch auf die Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung nicht überall eingelöst.

Fachkräftemangel? Stellt mehr Menschen mit Behinderungen ein und bildet sie aus!

Zu viele der 7,8 Millionen schwerbehinderten Menschen haben es auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland unnötig schwer. Menschen mit schweren Behinderungen sind noch immer deutlich weniger am Erwerbsleben beteiligt als Menschen ohne Behinderung – und das, obwohl sie im Durchschnitt besser qualifiziert sind.

In den OECD-Ländern gibt jeder siebte Erwachsene im erwerbsfähigen Alter an, eine Behinderung zu haben – ein Anteil, der auch bei jungen Menschen erheblich ist und weiter zunimmt (8 % im Jahr 2019). Viele von ihnen sind von einer sinnvollen Arbeit ausgeschlossen, haben ein geringes Einkommen und – u.a. daraus folgend – eine eingeschränkte soziale Teilhabe.

„Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices“ dokumentiert die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen, die im Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen nach wie vor mit großen Unterschieden bei Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit und Armut konfrontiert sind.

Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass das vor rund 20 Jahren gesetzte Ziel, die Behindertenpolitik proaktiv und beschäftigungsorientiert zu gestalten, bisher nicht erreicht wurde. Insbesondere Schlüsselbereiche, wie z. B. Maßnahmen zur Unterstützung junger Menschen mit Behinderungen, zur Verbesserung der Qualifikationen von Menschen mit Behinderungen und zum frühzeitigen Eingreifen bei gesundheitlichen Problemen, wurden bisher zu wenig beachtet (zur Online-Ausgabe, englisch).

Ihre Erwerbsbeteiligung liegt bei nur 49 Prozent im Vergleich zu 78 Prozent bei nicht schwerbehinderten Arbeitskräften. Die Statistiken der Unternehmen belegen, dass die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter bei 4,6 Prozent stagniert. Bei privaten Arbeitgebern liegt sie sogar noch niedriger und mit 4,1 Prozent unter der verpflichtenden Quote.

Die Ausgleichsabgabe muss erhöht werden

Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit erfüllen 62 Prozent der Arbeitgebenden in der Privatwirtschaft die Quote nicht oder nicht vollständig und zahlen stattdessen die Ausgleichsabgabe. Bei den öffentlichen Arbeitgebenden sind es 39 Prozent.

Die Erfahrung zeigt, dass sich bei der Mehrheit der Arbeitgebenden von selbst nicht viel bewegt. Wir begrüßen deshalb das im Koalitionsvertrag vereinbarte und von ver.di seit langem geforderte Vorhaben, eine vierte Stufe bei der Ausgleichsabgabe für Unternehmen einzuführen, die keine einzige Person mit einer schweren Behinderung beschäftigen. Das kann aber nur der erste Schritt sein, insgesamt muss die Ausgleichsabgabe so erhöht werden, dass sie zu einem echten Anreiz zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen wird.

Immer wieder bestätigt: Besser geht es mit Mitbestimmung

Die WSI-Untersuchung auf Basis einer repräsentativen Befragung von mehr als 3 200 Betriebs- und Personalräten zeigt, dass mitbestimmte Betriebe bei der Erfüllung der Fünf-Prozent-Quote im Vergleich zu denen ohne Betriebsrat spürbar besser abschneiden. Betriebsräte in der nicht-gemeinnützigen Privatwirtschaft sagen zu 59 Prozent, dass ihr Arbeitgeber die Fünf-Prozent-Vorgabe erfüllt, unter den befragten Personalräten

(öffentliche Dienste) konstatieren das knapp 82 Prozent. „Offensichtlich sind mitbestimmte Betriebe besser darin, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in Arbeit zu integrieren“, so Brehmer und Blank. Dennoch besteht auch in mitbestimmten Betrieben Nachholbedarf: Im Durchschnitt kommen lediglich der öffentliche Dienst und gemeinnützige Betriebe auf Beschäftigungsquoten von gut fünf Prozent. In den mitbestimmten Betrieben der gewinnorientierten Privatwirtschaft hingegen machen Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte nur 3,9 Prozent der Beschäftigten aus. Hier finden sich mit 11,6 Prozent auch häufiger Betriebe, die gar keine Schwerbehinderten beschäftigen. Besonders häufig kommt dies in kleineren Betrieben vor.

Genau deshalb ist die seit 1. Oktober stattfindende Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in den Betrieben so wichtig: Die SBV leisten einen entscheidenden Beitrag für die Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung.

ver.di unterstützt sie dabei: Mit Schulungen und Informationen, Vernetzung und Einflussmöglichkeiten über den [Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik](#) und seinen Vorstand – und bei den Wahlen natürlich mit den benötigten Materialien.

Wir setzen gemeinsam auf Karriere statt Barriere!

Quelle: www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Positiver HIV-Status steht einer Einstellung bei der Feuerwehr nicht zwingend entgegen

Recht

Das Verwaltungsgericht Berlin hat einem Kläger, dessen Bewerbung von der Berliner Feuerwehr nach einem positiven HIV-Test abgelehnt wurde, einen Entschädigungsanspruch wegen einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung zugesprochen.

Der 1994 geborene Kläger bewarb sich im Frühjahr 2018 als Beamter für den feuerwehrtechnischen Dienst des beklagten Landes Berlin. Kurze Zeit zuvor hatte er erfahren, dass er HIV-positiv ist. Nach einem beim Kläger – wie bei allen Bewerbern – durchgeführten HIV-Test lehnte die Feuerwehr seine Bewerbung wegen des positiven HIV-Status ab, weil er dauerhaft feuerwehrdienstuntauglich sei. Der Kläger machte daraufhin insbesondere Schmerzensgeld, d.h. Entschädigung wegen immaterieller Schäden, in Höhe von (zuletzt) mindestens 5.000 Euro geltend.

Die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Berlin hat dem Kläger einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 2.500 Euro nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugesprochen. Durch die Ablehnung der Einstellung allein wegen des positiven HIV-Status sei der Kläger diskriminiert worden. Die Benachteiligung sei nicht aus beruflichen Gründen gerechtfertigt: Ein negativer HIV-Status sei nicht in jedem Fall notwendig, um ein Infektionsrisiko für Patienten oder Kollegen auszuschließen und / oder eine aktuelle beziehungsweise zukünftige Feuerwehrdiensttauglichkeit zu gewährleisten. Ein Sachverständiger habe für die Kammer überzeugend dargelegt, dass HIV-positive Menschen, die sich in einer funktionierenden Therapie befänden, das Virus praktisch nicht übertragen könnten. Überdies seien sie in ihrer Leistungsfähigkeit grundsätzlich auch prognostisch nicht eingeschränkt.

Bei der Höhe der Entschädigung hat das Gericht unter anderem die erfolgte Stigmatisierung berücksichtigt, aber auch, dass der Kläger im Zeitpunkt der Bewerbung nicht in HIV-Therapie war, sowie die neuere Praxis der Feuerwehr, wonach der positive HIV-Status keinen absoluten Ausschlussgrund bei Bewerbungen mehr darstelle.

Gegen das Urteil kann Antrag auf Zulassung der Berufung zum Obergericht Berlin-Brandenburg gestellt werden.

Pressemitteilung vom 19.10.2022, Urteil der 5. Kammer vom 23. September 2022 (VG 5 K 322.18)

Dieser Abschnitt widmet sich dem Thema „Triage“ in der zeitlichen Reihenfolge der Geschehnisse im Oktober:

Schutz vor Diskriminierung bei intensiv-medizinischer Behandlung

Aus dem Bundesrat

Der Bundesrat hat sich zu den Plänen der Bundesregierung für Regelungen geäußert, die insbesondere Menschen mit Behinderung im Falle knapper intensiv-medizinischer Kapazitäten vor Benachteiligung bewahren sollen. Die Stellungnahmen vom 7. Oktober 2022 geht jetzt an die Bundesregierung, die ihrerseits Gelegenheit zur Äußerung hat, bevor der Bundestag abstimmt.

In seiner Stellungnahme bittet der Bundesrat insbesondere u.a., im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob klarstellende Regelungen zur „Ex-Post-Triage“ - also der Frage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen eine bereits begonnene medizinische Intensivbehandlung zugunsten anderer Patienten abgebrochen werden kann, aufgenommen werden können.

Aus der Plenarsitzung des Bundesrates am 07.10.2022: www.bundesrat.de

Schutzpflicht für Menschen mit Behinderung

Aus dem Bundestag

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) wird erneut angepasst, um der sogenannten „Triage-Entscheidung“ des Bundesverfassungsgerichts Rechnung zu tragen. Mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung ([20/3877](#)) soll die bestehende Schutzpflicht, die sich aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes ergibt, umgesetzt werden.

Der Gesetzentwurf diene dazu, das Risiko einer Benachteiligung insbesondere aufgrund einer Behinderung bei der Zuteilung aufgrund einer übertragbaren Krankheit nicht ausreichend vorhandener überlebenswichtiger intensivmedizinischer Behandlungskapazitäten zu reduzieren, heißt es in der Vorlage. Demnach darf die Zuteilungsentscheidung nur nach der aktuellen und kurzfristigen Überlebenswahrscheinlichkeit der betroffenen Patienten getroffen werden.

Mit der Neuregelung werde klargestellt, dass bei der Zuteilungsentscheidung niemand benachteiligt werden dürfe, insbesondere nicht wegen einer Behinderung, des Grades der Gebrechlichkeit, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung. Der Entwurf enthält ferner Regelungen zum Verfahren bei der Zuteilungsentscheidung.

Das Bundesverfassungsgericht hatte im Dezember 2021 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie entschieden, dass sich aus dem Grundgesetz für den Staat der Auftrag ergibt, Menschen mit Behinderung bei knappen intensiv-medizinischen Kapazitäten vor Benachteiligung zu bewahren. Bestehe das Risiko, dass Menschen bei der Zuteilung knapper Ressourcen wegen einer Behinderung benachteiligt werden, verdichte sich der Schutzauftrag zu einer konkreten Schutzpflicht, heißt es unter Verweis auf die Gerichtsentscheidung in der Vorlage. Entscheidend sei es, dass eine gesetzliche Regelung hinreichend wirksamen Schutz vor einer Benachteiligung wegen Behinderung bewirke.

hib – heute im bundestag | Nr. 529 | Dienstag, 11. Oktober 2022

Nachbesserungen an der Triage-Regelung gefordert

Aus dem Bundestag

Die von der Bundesregierung geplante Triage-Regelung wird von Fachverbänden im Grundsatz begrüßt. Allerdings fordern die Experten einige Nachbesserungen am Gesetzentwurf, um die Reform in der Praxis handhabbar zu machen. Die Sachverständigen äußerten sich in einer Anhörung des Gesundheitsausschusses am Mittwoch sowie in schriftlichen Stellungnahmen.

Mit der Änderung des Infektionsschutzgesetz (IfSG) reagiert die Bundesregierung auf die sogenannte „Triage-Entscheidung“ des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG). Der Gesetzentwurf ([20/3877](#)) diene dazu, das Risiko einer Benachteiligung insbesondere aufgrund einer Behinderung bei der Zuteilung aufgrund einer übertragbaren Krankheit nicht ausreichend vorhandener überlebenswichtiger intensivmedizinischer Behandlungskapazitäten zu reduzieren, heißt es in der Vorlage. Demnach darf die Zuteilungsentscheidung nur nach der aktuellen und kurzfristigen Überlebenswahrscheinlichkeit der betroffenen Patienten getroffen werden.

Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) erklärte, in den gesetzlichen Regelungen müsse berücksichtigt werden, dass die geplanten Entscheidungsabläufe nur dann eingehalten werden könnten, wenn ein geordnetes Verfahren überhaupt noch möglich ist. Ärzte seien in absoluten Krisensituationen gezwungen, Zuteilungsentscheidungen schnell zu treffen, gab der Verband zu bedenken. Zudem könne es nicht nur aufgrund einer ansteckenden Krankheit oder Pandemie zur Triage kommen. Weitere Notsituationen seien denkbar, die eine Priorisierung bei der Behandlung erforderten, etwa Unfälle und andere Großschadenereignisse oder Naturkatastrophen mit vielen Verletzten.

Nach Ansicht des Sozialverbandes VdK müssen Bund und Länder alles tun, um Triage-Situationen zu verhindern. Zu begrüßen sei, dass der Abbruch einer intensivmedizinischen Behandlung zugunsten eines Patienten mit größeren Überlebenschancen (Ex-Post-Triage) untersagt werden solle.

Die Deutsche Gesellschaft für Anästhesiologie und Intensivmedizin (DGAI) und der Berufsverband Deutscher Anästhesisten (BDA) fordern hingegen nachdrücklich die Möglichkeit einer rechtssicheren Ex-Post-Triage, weil es andernfalls keine Zuteilungsentscheidungen in der Intensivmedizin geben würde und das Gesetz ins Leere liefe. Dem Entwurf zufolge wäre die in einer Notaufnahme oder im präklinischen Rettungsdienst unter maximalem Zeitdruck und mit einer unvollständigen Datenlage getroffene Entscheidung für eine Therapie unumkehrbar, selbst wenn sich im weiteren Verlauf der Behandlung die Überlebenswahrscheinlichkeit des Patienten als gering herausstellen sollte.

Ein Verbot der Ex-post-Triage würde die Ärzte erheblich verunsichern, weil die Befürchtung bestünde, dass eine einmal begonnene Intensivbehandlung nicht abgebrochen werden dürfe, argumentierten die Medizinverbände. Die Bundesärztekammer (BÄK) und andere Sachverständige äußerten sich ähnlich. Die Frage der Ex-Post-Triage spielte in der Anhörung eine herausgehobene Rolle.

In der Anhörung beklagten Sachverständige, dass Menschen mit Behinderung bei der Ausarbeitung des Gesetzentwurfs nur unzureichend berücksichtigt worden seien, obwohl die Reform auf einer Verfassungsbeschwerde Betroffener gründe. Die Alltagserfahrungen von Menschen mit Behinderung bei Ärzten und im Krankenhaus wären als Grundlage für den Gesetzentwurf wichtig gewesen, hieß es, zumal Behinderte im Gesundheitswesen strukturell benachteiligt würden.

hib – heute im bundestag | Nr. 583 | Mittwoch, 19. Oktober 2022

Forum der behinderten Juristinnen und Juristen: Stellungnahme zum Triage-Gesetz

FbJJ

Das Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ) hat am 18.10.2022 eine Stellungnahme zur Novellierung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zur Zuteilung intensivmedizinischer Behandlungskapazitäten unter den Bedingungen der Pandemie – Triage-Gesetz abgegeben. Dies passierte anlässlich der Anhörung des Gesundheitsausschusses am 19.10.2022.

Zuvor wurde bereits eine dedizierte [Stellungnahme](#) zum [Referentenentwurf](#) abgegeben.

Anhang: Stellungnahme zur Novellierung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zur Zuteilung intensivmedizinischer Behandlungskapazitäten unter den Bedingungen der Pandemie – [PDF](#)

Triage: Prof. Dr. Theresia Degener im Bundestag

BODYS-Pressemitteilung

„Erschütternd geschichtsvergessen und einseitig medizinisch-ökonomisch“ - so das Resümee der Leiterin von BODYS, Prof. Dr. Theresia Degener, zur zweistündigen Anhörung im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages zum sogenannten Triage-Gesetz. Mit dem Gesetzentwurf zum Infektionsschutzgesetz soll der Triage-Beschluss des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt werden.

Im Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht, an dem auch BODYS als Sachverständiger beteiligt war, ging es um die Frage, wie knappe intensivmedizinische Ressourcen in der Pandemie zugeteilt werden sollen, wenn es nicht ausreichend Beatmungsgeräte oder Intensivbetten gibt. Das BVerfG folgte den schwerbehinderten Beschwerdeführer*innen in der Auffassung, dass diese Fragen die Gesetzgeber*innen und nicht die medizinischen Fachverbände zu entscheiden hätten und dass es für diese Situation ein diskriminierungsfreies Gesetz braucht.

„Der nun vorgelegte Gesetzentwurf“, kommentierte Degener, „genügt den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht. So führt ein Abstellen auf das Kriterium der ‚aktuellen und kurzfristigen Überlebenswahrscheinlichkeit‘ zur Benachteiligung behinderter und alter Menschen. Vermeidbar wäre das mit dem Losverfahren. So schwierig die Akzeptanz des Zufallsprinzips bei Entscheidungen über Leben und Tod ist, so klar ist auch, dass es den einzigen Diskriminierungsschutz in Triage-Situationen darstellt, also in solchen Situationen, in denen nicht alle behandelt werden können. Der aufgrund der nationalsozialistischen Euthanasie im deutschen Verfassungsrecht besonders fundamental entwickelte Grundsatz der Lebenswertindifferenz gebietet nichts Anderes.“

Daran erinnerte Theresia Degener als Sachverständige in der Anhörung. Doch weder die historische Verantwortung noch die Vorreiterrolle, die Deutschland auf internationaler Bühne mit diesem Gesetz einnehmen wird, wurden in der Anhörung weiter diskutiert. Stattdessen wurde den Vertreter*innen der Bundesärztekammer, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und der Fachverbände der Intensivmedizin breiter Raum für deren Bestreben nach Entkriminalisierung der Ex-post-Triage eingeräumt.

Dabei geht es um den Behandlungsabbruch zugunsten von Patient*innen mit höheren Erfolgsaussichten.

Welch´ unerhörte und gerade vor dem Hintergrund der historischen Verantwortung Deutschlands unerträgliche Folge dies hätte, bringt Prof. Degener auf den Punkt: „Damit würde das Prinzip ‘survival of the fittest’ verabschiedet und in Gesetzesform gegossen.“ Und sie ergänzt: „Es war furchtbar anzuhören, wie sich die Ärzteschaft im Einklang mit der AfD dafür einsetzte.“ Scharfe Kritik gab es nach der Anhörung deshalb auch von Vertreter*innen der Behindertenverbände.

24.10.2022, V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Theresia Degener

Quelle: www.evh-bochum.de

Triage nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung behinderter Menschen

Forderung von Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL)

Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) fordert Regelungen zur Triage nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung behinderter Menschen! Seit dem 13. Oktober befassen sich Bundestag und Bundesrat mit dem Gesetzesentwurf zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes, der die Regelung zur Triage enthalten wird. Dieser muss laut Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Dezember 2021 Vorkehrungen treffen, damit behinderte Menschen bei medizinischen Versorgungsempfängern in Pandemien nicht diskriminiert werden.

Die ISL und deren Vorstandsmitglied Jenny Bießmann appellieren an die Politik, „die nächsten Wochen müssen noch einige Verbesserungen auf den Weg gebracht werden, damit behinderte Menschen in Zeiten knapper medizinischer Ressourcen nicht benachteiligt werden. Der jetzige Entwurf wird weder Menschenrechten noch dem Prinzip der Lebenswertindifferenz gerecht!“.

Vor einigen Monaten hatten Behinderten- und Sozialverbände den unmissverständlichen Ausschluss einer Ex-Post-Triage noch begrüßen können. Wichtig sei jetzt - angesichts der Beratungen im Bundesrat zur Überprüfung des Verbotes einer Ex-Post-Triage - vor allem, dass sie weiterhin ausgeschlossen und strafbar bleibe. „So lang eine Behandlung indiziert ist, darf diese nicht zu Gunsten jemanden anderes mit vermeintlich besseren Erfolgsaussichten abgebrochen werden“, so Bießmann von der ISL weiter. So ein Vorgang ist weder menschenrechtlich noch mit dem Grundsatz, das jedes Leben gleich viel Wert hat, vereinbar.

Die ISL sieht Bund und Länder in der Pflicht, mit allen Mitteln und Instrumenten, auch der Entwicklung von partizipativ erarbeiteten Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepten für das medizinische Personal, dafür Sorge zu tragen, dass der Forderung nach Nicht-Diskriminierung im Falle von medizinischer Ressourcenknappheit nachgekommen und zumindest an dieser Stelle die Diskriminierungsgefahr im Gesundheitswesen abgebaut werden kann.

Die „Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL)“ ist eine menschenrechtsorientierte Selbstvertretungsorganisation und die Dachorganisation der Zentren für Selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen – ZsL®. Sie wurde nach dem Vorbild der US-amerikanischen „Independent Living Movement“ gegründet, um die Selbstbestimmung behinderter Menschen auch in Deutschland durchzusetzen.

V.i.S.d.P. Alexander Ahrens, ISL, 17.10.2022

Kontakt

Jürgen Bauch

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

Online Version November 2022 | Nr. 40

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

0511 12400-415 | sbv@bw-verdi.de

