

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten

Bild: AdobeStock/Xaver Klausner



Liebe Kolleginnen und Kollegen

..... der Sommer geht langsam zu Ende und dieser InfoBrief ist vollgepackt mit dem, was trotz Sommerpause aufgelaufen ist. Zunächst wollte der Sommer nicht richtig in Fahrt kommen, dann kamen heiße Tage und auch Starkregen. Ein Vorgeschmack auf Auswirkungen des realen Klimawandels, der viele unbeantwortete Fragen aufwirft!

Unbeantwortete Fragen hinterlassen auch die Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen. Die Wahlergebnisse lassen nicht darauf hoffen, dass die Situation für behinderte Menschen einfacher werden wird, so Ottmar Miles-Paul in den [kobinet-NACHRICHTEN](#). Und natürlich haben diese Wahlergebnisse auch Rückwirkung auf die Situation im politischen Berlin. Während jetzt die Migrationspolitik von fast allen Akteuren als das Hauptproblem unseres Landes gehandelt wird, werden möglicherweise behindertenpolitische Weichen in dieser Legislatur nicht mehr gestellt werden, obwohl doch noch die Überarbeitung des Behindertengleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes als vereinbarte Vorhaben der Koalition ausstehen! Eine Regierungskoalition, die sich durch Rechte und Rechtsextreme treiben lässt und in der die kleinste Partei den größtmöglichen sozial- und gesellschaftspolitischen Bremser darstellen darf, verspielt damit weiteres Vertrauen in die Demokratie!

Und dabei befinden wir uns doch noch im bedeutenden Jubiläumsjahr 2024: 70 Jahre Grundgesetz sind ein Anlass zum Innehalten und sich mal ganz intensiv vorzustellen, ob ein Leben wie wir es heute kennen, ohne dieses Grundgesetz denkbar wäre. Nicht, dass hier alles rund läuft im Lande und dass das Grundgesetz die vielen Ungerechtigkeiten verhindert hätte! „Seid mutig, seid intolerant,“ so der „Grundgesetzvater“ Carlo Schmid in seiner damals historischen [Rede](#), in der er eine (bis dato unbekannte/unbenannte) „Brandmauer“ gegen alte und noch aktive Nazis und gegen den „furchtbaren“ Juristen Carl Schmitt (der das Vorgehen der Nazis während des Röhm-Putsches und die Nürnberger Rassegesetze rechtfertigte) zog. „Seid mutig, seid intolerant“, das gilt noch heute in Hinsicht auf Bestrebungen, die Demokratie lächerlich zu machen, Mandatsträger*innen zu tyrannisieren und Rassismus hoffähig zu machen und behinderte Menschen herabzuwürdigen!

Vor 30 Jahren, am 30. Juni 1994, hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes beschlossen. Der Artikel 3 bekam den Absatz 3 mit dem neuen Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Hatten die Mütter und Väter des Grundgesetzes schon die notwendige

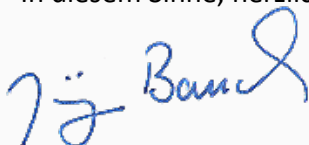
Gleichberechtigung von Frauen und Männern (auf Druck der Frauen im Parlamentarischen Rat) erkannt, dauerte es 45 Jahre und brauchte den Kampf vieler entschlossener Menschen, dass Artikel 3 Absatz 3 Realität wurde. Die Ergänzung des Gleichheitsartikels ist historisch einzuordnen in die späte Aufarbeitung der nationalsozialistischen „Euthanasie“-Morde in Westdeutschland, so Theresia Degener im Vorwort des Buches „Behindertenrechte in die Verfassung! Der Kampf um die Grundgesetzergänzung 1990–1994“.¹

Wer nachvollziehen möchte, warum es Inklusion in diesem Land schwer hatte und hat, findet einige Antworten in Dagmar Herzogs Buch „Eugenische Phantasmen - Eine deutsche Geschichte“². Die [Eugenik](#) gab es schon vor dem Nationalsozialismus, war jedoch die „Wissenschaft“ der Nazis, mit deren Hilfe man Massenmorde an behinderten Menschen begründete und rechtfertigte. Und so spät und hindernisreich, wie die Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus und dessen tiefer Verwurzelung in der Gesellschaft in Deutschland ablief, so holprig und unvollkommen war die Aufarbeitung mit den Verbrechen und Verbrechern, die im Namen der Eugenik hunderttausende Menschen ermordeten oder zwangssterilisierten.

Die Landesregierung in Niedersachsen hat in ihrer Kabinettsitzung am 6. August den vierten [Aktionsplan Inklusion](#) beschlossen. Der SBV-InfoBrief wird in der nächsten Ausgabe kritisch damit auseinandersetzen. Nur soviel: einige Pluspunkte, aber viele Chancen vertan.

Es ist nicht alles schön in diesen Zeiten. Aber wie sagte Ulrich Schneider, bei der Vorstellung seines kürzlich erschienen empfehlenswerten Büchleins³ auf die Frage was die fortschrittlichen Kräfte den in dieser Situation tun sollte: „Weitermachen, einfach immer weitermachen“!

In diesem Sinne, herzliche Grüße



Jürgen Bauch

¹ Behindertenrechte in die Verfassung! Der Kampf um die Grundgesetzergänzung 1990 - 1994, H.-Günter Heiden, Beltz Juventa, Juni 2024, ISBN 9783779976240

² Eugenische Phantasmen - Eine deutsche Geschichte, Dagmar Herzog, Mai 2024, Suhrkamp, ISBN 9783518588147

³ Krise – Das Versagen einer Republik, Ulrich Schneider, Juni 2024, Westend, ISBN 9783864894541

Menschenrechtsinstitut legt Jahresbericht 2023 vor

Aus dem Bundestag

Als Unterrichtung durch das Deutsche Institut für Menschenrechte ([20/12395](#)) liegt dessen Jahresbericht 2023 vor. Danach hat das Institut im vergangenen Jahr unter anderem eine Stagnation in Deutschland bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bemängelt. Die „Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention“ des Instituts habe kritisiert, dass in Deutschland im Schulsystem, im System der Werkstätten als auch in Form großer stationärer Wohneinrichtungen „immer noch starke Sonderstrukturen bestehen“.

Ferner forderte das Institut der Unterrichtung zufolge die Bundesregierung auf, bezahlbare Mieten für Menschen mit geringem Einkommen sicherzustellen und die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen im Mietrecht umzusetzen. Das Institut sprach sich laut Vorlage auch für eine Verlängerung der Mietpreisbremse und die Stärkung des Kündigungsschutzes aus.

Daneben forderte das Menschenrechtsinstitut unter anderem mehr Wissen über Kinderrechte in den Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen, wie es in der Unterrichtung weiter heißt. In seinem im Dezember dem Bundestag vorgelegten Menschenrechtsbericht thematisierte es den Angaben zufolge „die Risiken rassistischer Diskriminierung durch polizeiliche Datenverarbeitung, die Versammlungsfreiheit bei Klimaprotesten, die politische Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen, den gesetzlichen Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen sowie barrierefreien Wohnraum“.

hib – heute im bundestag | Nr. 542 | Dienstag, 6. August 2024

Neues Bildungsprogramm für das Jahr 2025!

Bildungswerk ver.di

Das neue Bildungsprogramm ist da! Im Angebot sind natürlich die Grundlagenseminare, Inhouse-Schulungen, viele Veranstaltungen mit Spezial-Themen und Fachtagungen.

Für Fragen, weitere Angebotsentwicklung oder auch Austausch stehen die Bildungswerker jederzeit in ganz Niedersachsen und Bremen zur Verfügung.

Link zum Online-Katalog: www.seminare.bw-verdi.de

oder den Katalog ganz einfach [per Mail](#) anfordern

MEHR VORSORGEN STATT VERSORGEN

Friedrich-Ebert-Stiftung

Im internationalen Vergleich leistet sich Deutschland pro Kopf gesehen nach den USA das teuerste Gesundheitssystem. Nur die Schweiz gibt pro Kopf etwa genau so viel aus, erzielt jedoch deutlich bessere Ergebnisse. Auch im weiteren europäischen Vergleich schneidet Deutschland zunehmend schlechter ab: Obwohl Italien, Frankreich und Spanien pro Kopf weit weniger Geld ausgeben, leben die Menschen dort deutlich länger und verbringen mehr Jahre ohne gravierende gesundheitliche Einschränkungen. Der medizinische Fortschritt mitsamt Digitalisierung ermöglicht bessere Behandlungsabläufe und eine patientennahe Versorgung, trotzdem nutzen wir die damit einhergehenden Möglichkeiten so gut wie nicht.

SoVD Niedersachsen kritisiert: Zu wenig Menschen mit Behinderung in regulären Jobs

Berufliche Teilhabe

In Niedersachsen beschäftigen über 26 Prozent der Arbeitgeber*innen keine Menschen mit Behinderung, obwohl sie eigentlich dazu verpflichtet sind. Das zeigen aktuelle Zahlen der Agentur für Arbeit. Der Sozialverband Deutschland (SoVD) in Niedersachsen kritisiert das scharf. Seiner Auffassung nach müsse – gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel – deutlich mehr getan werden, um Menschen mit Behinderung in reguläre Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bringen.

Etwas über ein Drittel der Unternehmen und Organisationen in Niedersachsen kommen ihrer Verpflichtung, Menschen mit Behinderung anzustellen, nach. Rund ein Viertel hat keine Schwerbehinderten in seiner Belegschaft. „Sie zahlen lieber die sogenannte Ausgleichsabgabe und kaufen sich so frei. Das ist wirklich ein Trauerspiel. So kommen wir mit der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt nicht weiter“, sagt Dirk Swinke, Vorstandsvorsitzender des SoVD in Niedersachsen. Diese Abgabe sei zwar auf 720 Euro monatlich angehoben worden, Auswirkungen habe dies jedoch frühestens ab 2025. „Gerade für große Unternehmen ist der bisherige Betrag von 360 Euro nahezu lachhaft. Viele zahlen ihn lieber, als sich bei Stellenbesetzungen um Menschen mit Behinderung zu bemühen“, so Swinke weiter.

Gerade im Hinblick auf den derzeitigen Fachkräftemangel seien diese Zahlen fatal. „Wir verschwenden hier wirklich wertvolles Potenzial“, betont der Vorstandsvorsitzende. Deshalb müsse mehr dafür getan werden, Menschen mit Behinderung in sozialversicherungspflichtige Jobs zu bringen. „Sie sind ein Gewinn für jedes Unternehmen. Deshalb brauchen wir mehr Unterstützungs- und Beratungsangebote, gerade für Arbeitgeber*innen“, fordert er und sieht gleichzeitig auch die Werkstätten für Menschen mit Behinderung in der Pflicht: „Ihre Aufgabe ist es, Betroffene langfristig auf den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Da ist noch deutlich Luft nach oben.“ Aus Sicht des SoVD müsse hier dringend mehr passieren, um eine gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten.

Quelle: SoVD Niedersachsen, Pressemitteilung, 19.07.2024

Kabinett in Niedersachsen beschließt vierten Aktionsplan Inklusion

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Die Landesregierung hat in ihrer Kabinettsitzung am 6. August den vierten Aktionsplan Inklusion beschlossen. Damit setzt sich Niedersachsen weiter konsequent für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ein. Im Mittelpunkt des Aktionsplans stehen 97 konkrete Maßnahmen aller Ressorts, die bis spätestens 2027 umgesetzt sein sollen.

Dazu zählt unter anderem die Förderung der Barrierefreiheit in hausärztlichen Bestandspraxen. Das Land unterstützt entsprechende Maßnahmen mit rund 800.000 Euro im laufenden Jahr. Auch die Etablierung von Förderschullehrkräften an inklusiven Schulen ist in dem Aktionsplan der Landesregierung festgeschrieben. So sollen bis Ende 2027 1.700 Lehrkräfte mit dem Lehramt für Sonderpädagogik an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen (außer den Förderschulen) eingestellt beziehungsweise dorthin versetzt werden. Weiterhin sollen die Angebote für Menschen mit Hörbehinderungen in Landestheatern- und -museen ausgebaut, eine interdisziplinäre Projektgruppe für inklusives Bauen und Wohnen geschaffen und hauptberufliche Inklusionscoaches im organisierten Sport eingesetzt werden. Im niedersächsischen Justizvollzug soll zudem ein Konzept für die Behandlung mehrfach psychisch erkrankter Gefangener entwickelt und bis 2027 eine spezialisierte Abteilung in der Justizvollzugsanstalt Sehnde eingerichtet werden.

Gemäß dem Motto „Teil sein“ waren am Aktionsplan Inklusion von der Erarbeitung der übergeordneten Ziele bis zur Entwicklung der konkreten Maßnahmen Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache beteiligt. Die unter Mitwirkung der Niedersächsischen Staatskanzlei, allen Landesministerien und der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen ausgearbeiteten Ziele und Maßnahmen sind in zwölf Handlungsfelder strukturiert.

Die Staatssekretärin im Sozialministerium, Dr. Christine Arbogast, begrüßte die Kabinettsentscheidung: „Inklusion ist in Deutschland ein Menschenrecht. Gleichwohl lehrt uns die Geschichte, dass Rechte nicht von selbst kommen und bleiben, sondern fortwährend mit Leben gefüllt und notfalls auch verteidigt werden müssen. Die knapp 100 Vorhaben, Projekte und Aktionen zeigen, dass Inklusion ein Prozess ist, der alle wichtigen Lebensbereiche umfasst und nur gemeinsam gelingen kann, indem er von allen mitgedacht, gelebt und gefördert wird: im Büro genauso wie in der Schule, beim Sport oder beim Bau öffentlicher Gebäude.“

Quelle: Pressemitteilung, 06.08.2024

Entgrenzung und Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte

Arbeitszeiterfassung

Nach den Urteilen von EuGH und BAG wird weiter um die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung gerungen. Aktuelle Zahlen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 deuten darauf hin, dass die Erfassung der Arbeitszeit etwas stärker verbreitet ist als noch 2021 und 2019. Dies gilt auch für die Arbeit von zu Hause. Die Ergebnisse zeigen auch: Wird auf Arbeitszeiterfassung verzichtet, so geht dies verstärkt mit zeitlicher Entgrenzung, schlechterem Abschalten von der Arbeit und einer geringeren zeitlichen Flexibilität bzw. Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher.

Hier gibt es die Broschüre im PDF-Download: www.baua.de

Lexikon von A bis Z von Abmahnung bis Zuschüsse

GSV Bremen

Einen nützlichen Service bietet seit kurzem das **Lexikon von A bis Z** mit zahlreichen Informationen und weiterführenden Links der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen.

Zu finden ist das [Lexikon hier](#), einfach mal ´reinschauen.

Genehmigungsvorbehalte bei der Verordnung von medizinischem Cannabis

G-BA regelt Ausnahmen

Für viele Menschen ist die Einnahme von medizinischem Cannabis eine letzte Möglichkeit, bei chronischen Schmerzen auf die Dauereinnahme von starken Schmerzmedikamenten zu verzichten oder deren Dosis zu verringern. Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat nun Ausnahmen bei der Verordnung formuliert:

Die erste Verordnung von Cannabisprodukten muss bislang in der Regel von der Krankenkasse genehmigt werden; bei Folgeverordnungen ist sie nur bei einem Produktwechsel notwendig. Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat jetzt festgelegt, bei welcher Qualifikation der verordnenden Ärztin oder des verordnenden Arztes der Genehmigungsvorbehalt der Krankenkasse entfällt: Gelistet sind insgesamt 16 Facharzt- und Schwerpunktbezeichnungen sowie 5 Zusatzbezeichnungen, darunter Palliativmedizin und spezielle Schmerztherapie. Bei Ärztinnen und Ärzten, die diese Facharzt-, Schwerpunkt- oder Zusatzbezeichnung führen, geht der G-BA davon aus, dass sie die Voraussetzungen für eine Cannabisverordnung abschließend einschätzen können. Bestehen jedoch Unsicherheiten, können auch diese Vertragsärztinnen und Vertragsärzte eine Genehmigung der Verordnung bei der Krankenkasse beantragen.

Zum vollständigen Text der Pressemitteilung: www.g-ba.de

Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Recht

Ein sehr interessantes Urteil ist vom Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz veröffentlicht worden.

Vor Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber diesem einen alternativen, behindertengerechten Job auf einem freien Arbeitsplatz im Unternehmen anbieten. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) hat jetzt entschieden, dass dazu nicht nur freie Arbeitsplätze zählen, sondern auch Arbeitsplätze berücksichtigt werden müssen, die der Arbeitgeber „treuwidrig“ besetzt hat.

Leitsatz

1. Ein Arbeitgeber ist gem. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX (juris: SGB 9 2018) vor Ausspruch einer Beendigungskündigung grds. verpflichtet, einem iSv § 2 Abs. 2 SGB IX schwerbehinderten oder nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Arbeitnehmer eine - ggf. auch vertragsfremde - behinderungsgerechte Tätigkeit auf einem freien Arbeitsplatz anzubieten, wenn der Arbeitnehmer wegen seiner Behinderung nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuüben.
2. Als „frei“ in diesem Sinne sind nicht nur unbesetzte Arbeitsplätze anzusehen, sondern auch solche, die der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung des schwerbehinderten/gleichgestellten Arbeitnehmers treuwidrig im Sinne von § 162 BGB anderweitig besetzt hat.

Link zum Urteil: www.landesrecht.rlp.de

Link zur Kommentierung durch die Schwerbehindertenvertretung der Universität Hamburg (ohne UKE): www.kus.uni-hamburg.de

Die gesundheitliche Eignung von Anwärtnerinnen und Anwärtern

Beamtinnen und Beamte

Nach dem Grundgesetz hat jede und jeder Deutsche nach ihrer oder seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt (Art. 33 Abs. 2). Die Auswahl erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese. Im öffentlichen Interesse sollen die Stellen nur mit geeigneten Anwärtnerinnen und Anwärtern besetzt werden. Dabei spielt die „Eignung“ eine besondere Rolle. Darunter ist zu verstehen, dass eine Person in gesundheitlicher, charakterlicher und persönlicher Hinsicht geeignet sein muss. Die Gesundheit wiederum bezieht sich sowohl auf die psychische als auch auf die physische Gesundheit der Bewerberinnen und Bewerber. Ob die gesundheitliche Eignung gegeben ist oder nicht, wird im Rahmen einer amtsärztlichen Untersuchung vor der Einstellung geprüft.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind in keiner Weise ausgeschlossen. Eine schwerbehinderte Einstellungsbewerberin oder -Bewerber hat einen Anspruch auf behinderungsgerechte Berücksichtigung. Eine Bewerberin oder Bewerber darf daher wegen ihrer/seiner Behinderung nur dann von dem Einstellungsverfahren ausgeschlossen werden, wenn dienstliche Bedürfnisse eine dauerhafte Verwendung in dem angestrebten Amt zwingend ausschließen. Das dürfte zumeist nicht der Fall sein, da die meisten Dienstposten sich behinderungsgerecht einrichten lassen.

Mit der amtsärztlichen Untersuchung, beziehungsweise der daraus abgegebenen Wertung trifft der Dienstherr schließlich eine Prognoseentscheidung, die für den beruflichen Werdegang vieler – auch gesundheitlich beeinträchtigter Anwärtnerinnen und Anwärter – ganz entscheidend sein kann.

Mehr Infos auf den ver.di-Seiten für Beamtinnen und Beamte: www.beamte.verdi.de

Keine Suchpflicht des Dienstherrn bei Verweigerung von (amts-)ärztlicher Untersuchung

Recht

Wird aus der Verweigerung einer - rechtmäßig angeordneten - ärztlichen Begutachtung auf die Dienstunfähigkeit eines Beamten geschlossen, entfällt die Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.

Die Klägerin war Lehrerin im Dienst des beklagten Landes. Aufgrund verschiedener dienstlicher Konflikte, die aus Sicht des Dienstherrn Anlass zu Zweifeln an ihrer Dienstfähigkeit gaben, ordnete dieser wiederholt die amtsärztliche Untersuchung der Klägerin an. Die Klägerin kam den Untersuchungsanordnungen nicht nach. Der Beklagte versetzte die Klägerin daraufhin wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand, ohne eine anderweitige Verwendbarkeit der Klägerin zu prüfen. Die nach erfolglos durchgeführtem Vorverfahren erhobene Klage ist in beiden Instanzen ohne Erfolg geblieben.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revision der Klägerin zurückgewiesen: Auch dann, wenn die Folgen der Verweigerung einer ärztlichen Untersuchung nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt sind, kann nach dem Rechtsgedanken der §§ 427, 444 und 446 ZPO von der Verweigerung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, auf die Dienstunfähigkeit des Beamten geschlossen werden. Die Annahme der Beweisvereitelung setzt aber voraus, dass die Untersuchungsanordnung rechtmäßig ist. Hierfür ist unter anderem erforderlich, dass die tatsächlichen Anhaltspunkte, die Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten begründen, in der Anordnung aufgeführt sind. Der Beamte muss in die Lage versetzt werden zu entscheiden, ob er das Risiko, sich der ärztlichen Untersuchung nicht zu unterziehen, in Kauf nehmen oder ggf. ein gerichtliches Eilverfahren anstrengen möchte. Art (Fachrichtung) und Umfang der Untersuchung sind in der Anordnung vom Dienstherrn zu bestimmen. Die Festlegung des Umfangs (etwa orientierende Untersuchung / fachärztliche Zusatzbegutachtungen) dient der Beschränkung der Untersuchung auf das für die Feststellung der Dienstunfähigkeit erforderliche Maß. Einer Festlegung des Untersuchungsablaufs oder einzelner Untersuchungsmethoden bedarf es dabei nicht. Ist die Untersuchung rechtmäßig angeordnet worden und hat der Beamte ihr nicht Folge geleistet, darf der Dienstherr von dessen Dienstunfähigkeit ausgehen. In diesem Fall entfällt auch die Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendbarkeit, weil mangels jeglicher ärztlicher Erkenntnisse von einem fehlenden Restleistungsvermögen des Beamten auszugehen ist.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 34/2024 vom 27.06.2024

Link zum Urteil: [BVerwG 2 C 17.23](#)

Entschädigungsanspruch wegen Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch – Wahlamt

Recht

Leitsatz:

Die Bezugnahmeklausel in § 165 S. 1 SGB IX auf § 156 SGB IX steht einer Anwendbarkeit von § 165 S. 3 SGB IX im Rahmen der Besetzung eines ausgeschriebenen Wahlamtes i. S. d. § 156 Abs. 2 Ziff. 5 SGB IX dann nicht entgegen, wenn eine unmittelbare Mitwirkung der Wahlkommission an einem durchzuführenden Auswahlverfahren normativ nicht vorgesehen ist

Orientierungssätze:

1. Die Vermutung einer Benachteiligung und des notwendigen Kausalzusammenhanges liegt bereits dann vor, wenn der Arbeitgeber den schwerbehinderten Bewerber entgegen der Vorgabe nach § 165 S 3 SGB 9 2018 nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat.
2. Das alleinige Vorschlagsrecht der Hochschulleitung nach § 87 Abs 2 S 1 HSchulG MV 2011 ändert nichts daran, dass die Position eines Kanzlers einer Hochschule durch Wahl i. S. d. § 156 S 2 Nr 5 SGB 9 2018 zu besetzen ist. Dies ergibt sich aus den Vorgaben nach § 53 HSchulG MV 2011 i. V. m. § 87 Abs 2 S 1 HSchulG MV 2011.

Die Berufung der Klägerin (Bewerberin) wurde zurückgewiesen.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Aktenzeichen [3 Sa 103/23](#)

Fachliche Potenziale des Bundesteilhabegesetzes für die Suchthilfe

Suchthilfe

Im Zuge der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) sind die Leistungserbringer der Eingliederungshilfe (EGH) aktuell mit der Umstellung auf das neue Leistungssystem beschäftigt. Dies umfasst die Neujustierung der Fachkonzepte, die Schulung der Mitarbeitenden und die Prozessorganisation in den Angeboten. Diese Umstellung beinhaltet zwangsläufig auch die Auseinandersetzung mit den reformierten behinderungspolitischen Leitideen.

Für die Suchthilfe bietet dieser Prozess verschiedene fachliche Gestaltungsoptionen. Es besteht die Chance, arbeitsfeldspezifische Paradigmen wie die Abstinenzorientierung neu zu bewerten und die Praxis der Suchthilfe durch die systematische Implementierung von fachlichen Konzepten und Verfahren weiter zu professionalisieren. Hierbei kann der Fokus um zeitgemäße partizipative und sozialräumliche Ansätze erweitert werden. Die Entwicklungen lassen sich für die gezielte Vernetzung mit relevanten Akteuren nutzen und auf andere Segmente der Suchthilfe jenseits der EGH und weitere Bereiche des Gesundheits- und Sozialwesens übertragen.

Link zu einem interessanten Artikel von Stefanie Gellert-Beckmann: www.konturen.de

Linke erkundigt sich nach barrierefreien Toilettenanlage

Aus dem Bundestag

Nach barrierefreien Toilettenanlagen auf Bahnhöfen und an weiteren wichtigen Stellen der touristischen oder öffentlichen Infrastruktur erkundigt sich die Gruppe Die Linke in einer Kleinen Anfrage ([20/12185](#)). Die Abgeordneten wollen unter anderem wissen, wie viele Bahnhöfe im Obhutsbereich der DB InfraGO im Bahnhof oder auf dem Bahnhofsvorplatz über mindestens eine öffentliche, barrierefreie Toilettenanlage verfügen. Ob die Bundesregierung Maßnahmen ergreifen wird, damit möglichst bald auf allen Flughäfen, in allen Autobahn-Raststätten und in allen größeren Bahnhöfen, in allen Bundesgebäuden mit regelmäßigem Besucherverkehr und Veranstaltungsbetrieb sowie weiteren touristischen Schwerpunkten mindestens eine „Toilette für alle“ zur Verfügung steht, interessiert die Gruppe Die Linke ebenfalls.

hib – heute im bundestag | Nr. 507 | Mittwoch, 10. Juli 2024

Mehr Flexibilität bei der Behandlung mit Manueller Lymphdrainage

Heilmittel

Die Manuelle Lymphdrainage (MLD) ist das zentrale physiotherapeutische Heilmittel zur Behandlung von Lymph- oder Lipödemen. Sie kann von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten sowie Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen sowie Masseuren und medizinischen Bademeistern erbracht werden, die eine spezielle Weiterbildung dafür absolviert haben. Im Jahr 2023 haben die gesetzlichen Krankenkassen rund 1,7 Milliarden Euro für vertragsärztlich verordnete Lymphdrainage ausgegeben. Dahinter stehen knapp 4 Millionen Heilmittelverordnungen und 36 Millionen Behandlungseinheiten. Lymphdrainagen sind nach der Krankengymnastik das am zweithäufigsten verordnete physiotherapeutische Heilmittel. Ab Oktober 2024 gelten bei der Verordnung deutlich flexiblere Regelungen, die für eine verbesserte Versorgung von Betroffenen sorgen sollen.

Die Heilmittel-Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses bilden die Grundlage für die Verordnung von MLD. Im vertragsärztlichen Bereich ist die Leistung mit einer Behandlungszeit von 30, 45 oder 60 Minuten verordnungsfähig. Bisher orientierte sich die Therapiezeit hier vor allem an der Anzahl der betroffenen Körperteile. Die Therapiezeit war von den Verordnenden zwingend auf der Heilmittelverordnung anzugeben.

Details dazu auf www.gkv-90prozent.de

„Asthma im Arbeitsleben“

REHADAT-Umfrage

Asthma ist eine chronisch-entzündliche Erkrankung der Atemwege, die Menschen jeden Alters betrifft. Die Krankheit ist zwar nicht heilbar, aber gut behandelbar. Dennoch kann sie den gesamten Organismus beeinflussen und je nach Schweregrad und Verlauf auch den Arbeitsalltag beeinträchtigen.

Um mehr über die berufliche Situation von Menschen mit Asthma bronchiale zu erfahren, hat REHADAT eine Befragung mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin e. V. (DGP) durchgeführt. Die Online-Befragung „Asthma im Arbeitsleben“ fand von Ende Januar bis Anfang April 2024 statt. Befragt wurden Personen mit einer Asthma-Diagnose, die zum Zeitpunkt der Erhebung in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis standen oder selbstständig tätig waren.

Die Ergebnisse der Umfrage fließen in eine neue Ausgabe der Reihe REHADAT-Wissen zum Thema Asthma ein.

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

85 Prozent der Befragten haben zum Zeitpunkt der Befragung in den letzten 12 Monaten trotz asthmaspezifischer Symptome gearbeitet. Nur 15 Prozent waren in den letzten 12 Monaten länger als drei Wochen arbeitsunfähig.

70 Prozent bewerteten die Zusammenarbeit mit der Führungskraft und 80 Prozent mit den Kolleg*innen als positiv.

86 Prozent erhielten Unterstützung. Orts- und zeitflexibles Arbeiten wurde als besonders hilfreich für die individuelle Arbeitsanpassung erlebt.

Mehr als die Hälfte (55 Prozent) fühlte sich nicht ausreichend zum Thema Asthma und Beruf informiert.

Link zu den Details der Umfrage: www.rehadat-wissen.de

Newsletter der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Niedersachsen

Tipp

Die EAA unterstützen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kostenlos und neutral zum Thema Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in den unterschiedlichsten Bereichen.

Den Newsletter kann man abonnieren, auch wenn man kein*e Arbeitgeber*in ist: www.eaa-niedersachsen.de

Alltagserfahrungen in Werkstätten – Ein Erfahrungsbericht

www.reha-recht.de

Der vorliegende Beitrag beschreibt das Alltagserleben und notwendige Veränderungen in und um Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aus Sicht eines Werkstattbeschäftigten. Dieser hat es sich zur Aufgabe gemacht, „ungerechte Situationen in Werkstätten nicht einfach hinzunehmen, sondern diesen durch persönliches und politisches Engagement und schließlich über den Weg des Werkstattrats aktiv und kämpferisch zu begegnen“. Die biografischen Eindrücke zum Umgang mit Menschen mit (psychischen) Behinderungen und Erkrankungen zeigen, dass paternalistische Fürsorge sowie ein hoher Leistungsdruck einen Nährboden für grenzverletzendes Verhalten bilden können. Der Autoren-Name ist ein Pseudonym, der Name des Autors ist der Herausgeberin/den Herausgebern bekannt.

Link zum Beitrag: www.reha-recht.de

Schwerbehindertenvertretungen der Automobilindustrie mit „Berliner Erklärung“

Inklusiver Arbeitsmarkt

Der Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Mercedes-Benz Group AG, der Daimler Truck Holding AG und des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der deutschen Automobilindustrie fordern in ihrer „Berliner Erklärung“ Maßnahmen zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in den Betrieben und eine konsequente Umsetzung des Koalitionsvertrages.

In ihrer „Berliner Erklärung zum Inklusiven Arbeitsmarkt und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen“ sprechen sich die Arbeitskreise für konkrete Gesetzesänderungen und weitere Regelungen hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt aus.

Link zur „Berliner Erklärung“: www.reha-recht.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Der Mensch im Mittelpunkt der Arbeitsgestaltung

Gesunde und menschengerechte Arbeit steht und fällt mit der konkreten Arbeitsgestaltung vor Ort. Die Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen gilt dabei als wesentlicher Grundsatz.

Prävention sollte schon bei der Planung eines Arbeitsplatzes beginnen. Die Prinzipien einer menschengerechten Arbeitsgestaltung - Schädigungslosigkeit, Ausführbarkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Persönlichkeitsförderlichkeit und Sozialverträglichkeit - helfen dabei, mögliche gesundheitliche Schädigungen und Beeinträchtigungen bereits frühzeitig zu vermeiden. Zwar können Korrekturmaßnahmen auch im laufenden Betrieb umgesetzt werden, allerdings ist dies in aller Regel aufwändiger und zumeist auch teurer.

Die Prinzipien einer menschengerechten Arbeitsgestaltung sind unter anderem im Arbeitsschutzgesetz verankert (ArbSchG § 4, Nr. 2 und 5): Da die Beschäftigten unter vorgegebenen, also in der Regel von ihnen nur von begrenzt beeinflussbaren betrieblichen Verhältnissen arbeiten, hat der Arbeitgeber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl vor schwerwiegenden oder gar tödlichen Gefährdungen als auch vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu bewahren. Dabei sind nach dem Arbeitsschutzgesetz Gefahren nach Möglichkeit an der Quelle zu bekämpfen. Individuelle Schutzmaßnahmen sind demgegenüber nachrangig.

Link zur baula: Aktuell - Ausgabe 2/2024: www.baua.de

Immer mehr Menschen melden sich wegen der Psyche krank

DAK

Laut der Krankenkasse DAK Gesundheit ist der Anteil entsprechender Krankmeldungen im ersten Halbjahr 2024 deutlich angestiegen. Von Januar bis Juli 2024 kamen auf 100 versicherte Personen 182 Krankheitstage. Das ist laut der DAK ein Anstieg von 14,3 Prozent im Vergleich zum ersten Halbjahr 2023. Befragt wurden 2,25 Millionen versicherte Erwerbstätige.

Krankheitstage durch psychische Erkrankungen sind den Angaben zufolge bei der weiblichen Bevölkerung stärker vertreten. 21 Prozent der Frauen meldeten sich aus diesem Grund krank. Bei den Männern waren es 14,5 Prozent. Das spiegelt den generellen Trend wider, dass Männer sich aus sozialstrukturellen oder kulturellen Gründen weniger häufig wegen psychischer Erkrankungen melden.

Der Bereich der Informationstechnologie, zu dem etwa Softwareentwickler, Systemadministratoren, Netzwerkingenieure und andere IT-Profis gehören, steht in der Statistik wesentlich besser da. Laut DAK wurden hier 6,6 Fehltag pro Kopf verzeichnet – weniger als die Hälfte im Vergleich zur Personenpflege.

Quelle: www.golem.de

Klares Bekenntnis der G7-Staats- und Regierungschefs zur Inklusion

Jürgen Dusel

Jürgen Dusel, Behindertenbeauftragter der Bundesregierung, begrüßt den Beschluss der Staats- und Regierungschefs der G7 zur Inklusion. Er fordert die Bundesregierung nun zur zügigen Umsetzung ihrer inklusionspolitischen Vorhaben auf.

Das Abschlusskommuniqué der Staats- und Regierungschefs der G7, die vom 13.-15. Juni im italienischen Borgo Egnazia zu politischen Gesprächen zusammengekommen waren, enthält erstmals gemeinsame Vorhaben zur Inklusion. Im Beschluss zu „Inklusion und Behinderung“ heißt es: „Wir werden unsere Maßnahmen zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ausweiten.“

Jürgen Dusel, Behindertenbeauftragter der Bundesregierung, begrüßt das Commitment der G7-Staatschefs ausdrücklich: „Dieser Beschluss ist für die Rechte von Menschen mit Behinderungen von größtem Wert: Erstmals haben sich die Staats- und Regierungschefs der G7 zur Ausweitung der Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bekannt! Deutschland hat die UN-BRK bereits 2009 ratifiziert - doch die behindertenpolitische Bilanz dieser Bundesregierung ist zum jetzigen Zeitpunkt leider ernüchternd. Viele im Koalitionsvertrag vorgesehene Maßnahmen zur Herstellung von Inklusion und Barrierefreiheit sind bislang nicht umgesetzt. Die restliche Zeit der Legislatur muss nun dringend für eine konstruktive Zusammenarbeit genutzt werden, um die Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Konvention umzusetzen, dazu gehört insbesondere die versprochene Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG). Die Bundesregierung darf Teilhaberechte von Menschen mit Behinderungen nicht unter Finanzierungsvorbehalt stellen!“

Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht vor, dass das Behindertengleichstellungsgesetz, das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz überarbeitet werden, damit „Deutschland in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens insbesondere in den Bereichen Wohnen, Mobilität, Gesundheit und im Digitalen Bereich barrierefrei wird. Zudem sollen private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen zum Abbau von Barrieren oder, soweit dies nicht möglich ist, zum Ergreifen von angemessenen Vorkehrungen verpflichtet werden.“

Quelle: Pressemitteilung, Behindertenbeauftragter der Bundesregierung, 24.06.2024

Wie die AfD den Bildungsdiskurs beeinflusst

Deutsches Schul-Portal

Es wird Zeit, sich eingehender als bisher mit der Bildungspolitik der AfD zu befassen, findet *Schulportal*-Kolumnist Bob Blume. Dabei reicht es nicht, das Grundsatzprogramm zu lesen. Vor allem die Nebensätze und Aktionen verraten, wohin die AfD steuert und was es jetzt entgegenzusetzen gilt.

Fangen wir mit einer sehr unangenehmen, aber sachlich korrekten Feststellung an: Die bildungspolitischen Ideen der AfD sind anschlussfähig. Und das gilt sogar für die Aussagen von Björn Höcke im [ARD-Sommerinterview](#) zur angeblichen „Ideologie“ der Inklusion. Da kann noch so sehr auf Artikel 26 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, gepocht werden – letztlich finden sich immer einige Studienräte, die beschämt und relativierend, aber offenkundig sagen, dass auch nicht alles schlecht ist, was der Vorsitzende der gesichert rechtsextremistischen AfD Thüringen über Bildungspolitik von sich gibt. Wenn er zum Beispiel erklärt, dass das mit der Inklusion sowieso **nicht geklappt** habe und es also konsequent ist, sie gleich ganz abzulehnen, ist das anschlussfähig. Weil der Aufbau eines inklusiven Schulsystems in Deutschland in der Realität nur schwerlich vorangeht. Und dadurch sieht sich eine Partei bestärkt, die, wenn sie genügend Macht bekommt, die Demokratie durch die Hintertür abbauen kann.

Weiter im Artikel auf deutsches-schulportal.de

DGB-Broschüre „Was ist, wenn es mir passiert?“

Tipp

Die Broschüre „Was ist, wenn es mir passiert? Tipps für Beschäftigte mit (drohender) Behinderung“ kann kostenlos beim DGB bestellt oder als PDF genutzt werden.

Der Ratgeber bietet praktische Hilfe für Beschäftigte, die von einer langen und/oder schweren Erkrankung betroffen sind bzw. eine Behinderung erworben haben.

Link zum DGB-Bestellservice: www.dgb-bestellservice.de

iga-Broschüre „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“

Tipp

Arbeitsunfähigkeit über einen längeren Zeitraum stellt für alle Beteiligten eine herausfordernde Situation dar. Und sie kann jeden und jede treffen. Arbeitgebende in Deutschland sind verpflichtet, bei längerer Arbeitsunfähigkeit ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und das Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen.

Doch was heißt „längerer Zeitraum“?

Was sind Anforderungen an ein BEM?

Und wie können Unternehmen ihren Beschäftigten bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz helfen?

Die neue iga.Arbeitshilfe bietet Antworten auf diese Fragen und zeigt individuelle Möglichkeiten zur Unterstützung der Verantwortlichen im Betrieb und der Betroffenen auf. Denn die Gestaltung des BEM-Verfahrens muss ebenso individuell sein, wie es die Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten sind.

Die Broschüre geht vor allem auf die gesetzlichen Grundlagen und die Rolle der Sozialversicherungsträger im BEM-Prozess ein. Dabei ist es wichtig zu klären, welche Personen beteiligt werden sollten und welche Aufgaben sie übernehmen.

Die Broschüre steht hier als PDF zur Verfügung: www.iga-info.de

7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland

Statistik

Zum Jahresende 2023 lebten in Deutschland rund 7,9 Millionen Menschen mit schwerer Behinderung. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, waren das rund 67 000 oder 0,9 % mehr als zum Jahresende 2021, dem Zeitpunkt der letzten Erhebung. Als schwerbehindert gelten Personen, denen die Versorgungsämter einen Behinderungsgrad von mindestens 50 zuerkannt sowie einen gültigen Ausweis ausgehändigt haben. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung zum Jahresende 2023 waren 9,3 % der Menschen in Deutschland schwerbehindert. 50,1 % der Schwerbehinderten waren Männer, 49,9 % waren Frauen.

Knapp die Hälfte der schwerbehinderten Menschen zwischen 55 und 74 Jahre alt

Behinderungen bestehen vergleichsweise selten seit der Geburt oder im Kindesalter, sondern entstehen meist erst im fortgeschrittenen Alter. So war rund ein Drittel (34 % oder 2,7 Millionen) der schwerbehinderten Menschen zum Jahresende 2023 im Alter ab 75 Jahren. Etwas weniger als die Hälfte (45 % oder 3,6 Millionen) der Schwerbehinderten gehörte der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 3 % oder 214 000 waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

9 von 10 schweren Behinderungen werden durch eine Krankheit verursacht

Knapp 91 % der schweren Behinderungen wurden durch eine Krankheit verursacht, rund 3 % der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. 1 % der Behinderungen waren auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 5 %.

Körperliche Behinderungen hatten 58 % der schwerbehinderten Menschen: Bei 26 % waren die inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 11 % waren Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10 % Wirbelsäule und Rumpf. In weiteren 4 % der Fälle lag Blindheit oder eine Sehbehinderung vor. Ebenfalls 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Der Verlust einer oder beider Brüste war bei 2 % Grund für die Schwerbehinderung.

Geistige oder seelische Behinderungen hatten insgesamt 15 % der schwerbehinderten Menschen, zerebrale Störungen lagen in 9 % der Fälle vor. Bei den übrigen Personen (19 %) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Gut ein Fünftel der Schwerbehinderten mit höchstem Behinderungsgrad

Bei mehr als einem Fünftel der Menschen mit schwerer Behinderung (22 %) war vom Versorgungsamt der höchste Grad der Behinderung von 100 festgestellt worden. Über ein Drittel (35 %) der Schwerbehinderten wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.

Quelle: [Pressemitteilung DESTATIS, 19. Juli 2024](#)

Zum Thema: Statistiken auf www.sozialpolitik-aktuell.de

Schwerbehinderte Menschen im Betrieb - Ein Ratgeber für Arbeitgeber

Broschüren-Tipp

Im Rahmen einer Neuauflage stellen die Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Unterstützungsleistungen im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung bereit.

In der Broschüre werden neben der Klärung allgemeiner Begrifflichkeiten rund um die Themen Behinderung, Schwerbehinderung, Gleichstellung und Rehabilitation auch die Zuständigkeiten der BA einerseits und der Integrationsämter andererseits erläutert (Bundesagentur für Arbeit & Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e.V. 2024: 8ff.). Zudem werden die Unterstützungsleistungen und die dazugehörigen administrativen Antragsprozesse jeweils in den Bereichen Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung beschrieben (ebd.: 20ff.). Schließlich werden Beratungsstellen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber rund um das Thema Arbeit und Behinderung aufgeführt und allgemeine arbeitsrechtliche Begriffe erörtert (ebd.: 36ff.).

Neben der Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verfolgt die Broschüre das Ziel, die Hemmschwelle bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu senken und Vorurteilen bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung präventiv zu begegnen (ebd.: 14ff.).

Die Broschüre „Schwerbehinderte Menschen im Betrieb“ kann hier heruntergeladen werden: www.bih.de

Forderung: Abstellchaos durch E-Roller beseitigen!

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.

Keine Veränderung im Straßenverkehr der letzten Jahre hat unter blinden und sehbehinderten Menschen so viel Ärger ausgelöst, wie die massenhaft vermieteten E-Roller. Sie stehen und liegen überall auf den Gehwegen herum und werden damit zu gefährlichen Stolperfallen. So hat es unter blinden und sehbehinderten Menschen schon zahlreiche Sturzunfälle mit teils schwerwiegenden Verletzungen gegeben.

Anstatt dieses Problem nun endlich anzugehen und das Straßenverkehrsrecht so zu ändern, dass feste Abstellflächen zur Pflicht werden, plant das Bundesverkehrsministerium jetzt Änderungen der Elektrokleinstfahrzeuge-Verordnung und der Straßenverkehrsordnung, die die Situation sogar verschärfen würden. Zukünftig sollen bei E-Rollern die gleichen Regeln wie für Fahrradfahrer gelten.

„Es ist unbegreiflich, dass sich das Bundesverkehrsministerium völlig seiner Verantwortung für einen sicheren Fußverkehr entzieht“, sagt Christiane Möller, stellvertretende DBSV-Geschäftsführerin, und ergänzt: „Die durch E-Roller verursachte unerträgliche Mobilitätsbeeinträchtigung blinder und sehbehinderter Menschen muss endlich ein Ende haben.“

Der DBSV fordert deshalb Änderungen in vier Bereichen:

Das Abstellchaos auf Gehwegen muss durch straßenverkehrsrechtliche Vorgaben mit verbindlichen Abstellflächen beendet werden.

Eine verschuldensunabhängige Halterhaftung bei Schadensereignissen ist einzuführen.

Eine Angleichung der Verkehrsregeln für Elektrokleinstfahrzeuge an diejenigen von Radfahrenden ist nicht sachgerecht und muss unterbleiben.

Es sind abschreckende Bußgeldvorschriften einzuführen.

Die ausführliche Stellungnahme des DBSV finden Sie unter: www.dbsv.org

Arbeitsplatzwegfall ist wichtiger Grund bei Kündigung

Recht

Eine nach den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas eigentlich ordentlich unkündbare schwerbehinderte Mitarbeiterin hat keine absolute Beschäftigungsgarantie. Falle der Arbeitsplatz aufgrund der unternehmerischen Entscheidung gänzlich weg, stelle dies ein wichtiger Grund für eine fristlose Änderungskündigung dar, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz in einem kürzlich veröffentlichten Urteil vom 07.03.2024 ([AZ: 5 Sa 138/23](#)).

Geklagt hatte eine schwerbehinderte Frau, die seit November 1991 zuletzt als einzige Revisorin in einem Caritas-Unternehmen mit rund 4.500 Arbeitnehmerin beschäftigt war.

Für das Arbeitsverhältnis der Klägerin gelten die AVR. Danach ist – wie im Fall der Revisorin – nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und Vollendung des 40. Lebensjahres eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Ausnahme: Der Mitarbeiter kann nicht weiterbeschäftigt werden.

Für die Klägerin galt nach einer Rahmenvereinbarung vom 07.07.2011 noch ein zusätzlicher besonderer Kündigungsschutz. Dieser stand Mitarbeitern zu, die zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation ihres Arbeitgebers auf einen Teil ihres Gehalts verzichtet haben. Betriebsbedingte Kündigungen sind dann ausgeschlossen. Erfolgt dennoch solch eine Kündigung, müssen sämtliche Gehaltskürzungen nachgezahlt werden.

Als das Unternehmen beschloss, die Stabsstelle Innenrevision zu schließen und künftig eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit den Prüfungen zu beauftragen, wurde der schwerbehinderten Klägerin eine Stelle im Bereich „Allgemeine Verwaltung“ bei unveränderter Vergütung angeboten.

Die Frau lehnte ab und klagte auf „vertragsgemäße Beschäftigung“. Zudem verlangte sie eine Entschädigung wegen einer erlittenen Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung. Das vorgeschriebene gesetzliche Präventionsverfahren sei nicht durchgeführt worden.

Nach Zustimmung von Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung sowie des Integrationsamtes erhielt die Klägerin die fristlose Änderungskündigung. Ihr wurde ein gleichwertiger Arbeitsplatz in der Verwaltung bei gleichem Lohn angeboten.

Die Klägerin nahm dies unter Vorbehalt an und machte einen weiteren Entschädigungsanspruch geltend, weil der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung wiederum nicht das vorgeschriebene Präventionsverfahren durchgeführt hatte. Danach muss der Arbeitgeber zusammen mit Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung mögliche Schwierigkeiten beseitigen, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen.

Das LAG erklärte die Änderungskündigung für wirksam und wies den Anspruch auf eine zweifache Entschädigung wegen einer erlittenen Diskriminierung aufgrund der Behinderung in Höhe von jeweils 14.762,00 € ab. Die fristlose Änderungskündigung sei wegen eines „wichtigen Grundes“, dem gänzlichen Wegfall des Arbeitsplatzes, wirksam. Der Arbeitgeber habe das Recht, im Rahmen seiner unternehmerischen Freiheit Unternehmensteile zu schließen.

Für die Klägerin gelte zwar ein besonderer Kündigungsschutz. Eine absolute Beschäftigungsgarantie gebe es damit aber nicht. Ihr sei zudem eine gleichwertige Tätigkeit angeboten worden.

Die Kündigung sei auch nicht unwirksam, nur weil das Präventionsverfahren nicht durchgeführt wurde. Nach dem Gesetz sollen danach mögliche „Schwierigkeiten“, die den Arbeitsplatz gefährden könnten, behoben werden. Hier sei das Arbeitsverhältnis aber „kündigungsreif“ gewesen. „Eine Prävention, also eine Vorbeugung, kann es bei dieser Lage nicht mehr geben“, so das LAG. Hier habe der Arbeitgeber auch aufzeigen können, dass die Änderungskündigung nicht wegen der Schwerbehinderung, sondern wegen des Wegfalls des Arbeitsplatzes erfolgt sei. Ein Anspruch auf eine Entschädigung wegen einer Diskriminierung aufgrund der Behinderung bestehe daher nicht.

Quelle: www.thorsten-blaufelder.de

1,1 Mio. schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung

REHEDAT

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ihre Statistik zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für das Jahr 2022 veröffentlicht.

Von knapp 180.000 beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern haben 75 Prozent schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen beschäftigt – 26 Prozent erfüllten ihre Pflicht nicht. Von den 46.000 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigten, waren die meisten (91 Prozent) kleine Unternehmen bis 59 Arbeitsplätze.

Insgesamt waren 1,1 Mio. anrechenbare Personen in Beschäftigung. Davon war knapp jeder vierte beschäftigte schwerbehinderte Mensch (260.000) im verarbeitenden Gewerbe angestellt. Der öffentliche Dienst beschäftigte rund 220.000 schwerbehinderte Menschen und kam seiner Beschäftigungspflicht zu 92 Prozent vollständig oder teilweise nach.

Mehr: [Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen | REHADAT-Statistik](#)

6. Fachtagung SBV in der kirchlichen Arbeitswelt

09.10. bis 10.10.2024 in Lübeck

Die Arbeit der SBV wird komplexer und dynamischer. Im Arbeitsalltag spielen die rechtlichen und politischen Entwicklungen eine große Rolle.

So stehen Veränderungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Barrierefreiheit und auch in der europäischen Rechtsprechung an.

Diese und weitere Themen werden in Vorträgen mit unseren Expertinnen und Experten gemeinsam mit den Teilnehmer*innen mit Blick auf die tägliche Praxis erarbeitet. Alle Vorträge vermitteln Wissen, das für die Arbeit der SBV erforderlich ist.

Die Referent*innen und die Teams vom ver.di-Forum Nord und dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen freuen sich auf euch!

Das Programm, sowie die Möglichkeit der Anmeldung findet ihr hier: www.verdi-forum.de

Kontakt

Jürgen Bauch

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

[Online Version Juli/August 2024 | Nr. 59](#)

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

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

