



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... schon wieder ist ein Monat vorüber. Die Zeit fliegt scheinbar davon und die Haare flattern (sofern vorhanden) wegen coronabedingtem Mangel an Coiffeuren (auch Putzbüddel, Figaro, Hairstylist\*in oder Fachkraft für Haarpflege oder Friseur\*in) im Wind. Da merkt Mann und Frau, wie wichtig (und meist unterbezahlt) diese Menschen sind! Mir stehen die Haare zu Berge und landauf und landab wird diskutiert, wie wohl Fußballprofis und Fernsehmoderator\*innen zu ihrem gepflegten Kopfschmuck kommen. So what? Diese Realsatire zeigt, dass wir uns schon ein Stückchen auf die viel beschworene und herbeigesehnte Normalität zubewegt haben. Der Diskurs um solche Nichtigkeiten holt uns ein, das Große und Ganze rückt in den Hintergrund ..... Womit ich nicht gesagt haben will, dass eine entsprechende Frisur für viele Menschen nicht auch ein Stück Alltag und damit Normalität widerspiegelt.

Ich gebe zu, [mit Abstand](#), unter feuchter Maske und mit beschlagener Brille ist das Leben nicht immer angenehm – aber ein Klacks gegenüber den Anforderungen an die Menschen im Pflegebereich, in der Medizin und anderswo, wo die Infektionsgefahr groß und der Schutz des eigenen und des Leben Anderer das Wichtigste ist! Deswegen nehme ich die Situation (meist) immer noch mit Gelassenheit, denn das Befolgen von Regeln ist zurzeit kein Akt des blinden Gehorsams gegenüber dem Staat, sondern bedeutet Solidarität mit den Mitmenschen!

Das steht natürlich im Gegensatz zu mancher Äußerung, wie zu bspw. der eines FDP-Politikers, der meinte, die Menschen sollten für sich selber sorgen und die, die Angst haben sollten eben zu Hause bleiben. Wirklichkeitsfremd, egozentrisch und rücksichtslos kann man das nennen, andererseits beschreibt hier jemand passgenau, dass der Neoliberalismus komplett gescheitert ist. Pandemiebekämpfung funktioniert erwiesenermaßen eben nicht durch Selbstoptimierung und Eigeninitiative! Das Primat des freien Marktes funktioniert ja offenbar auch nicht bei der Herstellung und Verbreitung der Impfstoffe! Wird die Bundesregierung und die EU dafür kritisiert, zu wenig Impfstoff bestellt zu haben, werden große Bereiche Afrikas und Teile Südamerikas und Asiens viel zu wenig bis gar keine Impfdosen erhalten. Neun von zehn Menschen in armen Ländern werden im nächsten Jahr vermutlich keine Impfung gegen COVID-19 erhalten, während die reichsten Staaten die Mehrheit der Impfdosen aufkaufen.<sup>1</sup> Das scheint mir weitaus bedenklicher als die schicke (?) Undercut-Frisur von Fußballprofis!

<sup>1</sup> <https://www.dw.com/de/faktencheck-corona-impfstoffe-verteilung-welt/a-55923381>

Zu COVID-19, SARS-CoV-2, u.a. fällt mir jetzt nichts mehr ein, außer vielleicht das sicher schon vielen von euch bekannte [Corona-Gedicht für Deutschland von Thorsten Stelzner](#):

„Um Mitternacht, ich liege wach  
Und denke über vieles nach.  
Als Zweites kommt mir in den Sinn,  
dass ich hier ziemlich sicher  
und dafür unermesslich dankbar bin.  
All denen, die auch nachts noch tun,  
was nötig ist – sie tun es nun.“

Was gibt es sonst noch? Reden wir über die Zukunft. Das meint jeweils der DGB mit seinem Zukunftsdialog ([redenwirueber.de](#)). Bis Ende März 2021 können Bürgerinnen und Bürger an diesem Zukunftsdialog teilnehmen. „Den Wandel so gestalten, dass alle Schritt halten können“, ist der Tenor. Investitionen, wo sie gesellschaftlichen Nutzen entfalten im Bereich der Digitalisierung, des Klimawandel und einer älter werdenden Bevölkerung – Vorschläge und Ideen sind erbeten. Schwerbehindertenvertreter\*innen und Menschen mit Behinderungen haben mit Sicherheit viele Ideen für sinnvolle Investitionen in die barrierefreie Gestaltung unserer Gesellschaft!

Der Entwurf eines Teilhabestärkungsgesetzes liegt vor. Die Verbände konnten bis zum 8. Januar Stellung nehmen. Wir sind gespannt!

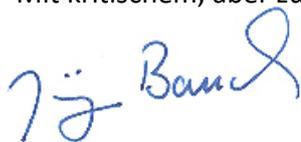
Homeoffice - das Thema bewegt die Republik. Ist ein großer Teil der berufstätigen Menschen sowieso per Verordnung zum Nichtstun berufen, können andere in ihren Berufen überhaupt nicht zu Hause arbeiten. Und viele von denen, die es tun könnten, bekommen von ihren Arbeitgeber\*innen nicht das notwendige Equipment zur Verfügung! Homeoffice und/oder Mobile Arbeit sind nicht nur toll, das macht der [„DGB-Index Gute Arbeit 2020“](#) deutlich. Viele, die diese Arbeitsformen nutzen, sind oft außerhalb der Arbeitszeit beruflich erreichbar und deutlich mehr arbeiten über 48 Stunden in der Woche. 11% höher ist die Zahl derjenigen, die in der Freizeit oft nicht abschalten können.

Sicher ist, dass die fortschreitende Digitalisierung Möglichkeiten für behinderte Menschen schafft oder erweitert. Sicher ist aber auch, dass die Risiken der digitalen Arbeit auch und gerade für behinderte Menschen im Blick behalten werden müssen! Und eines ist nicht zu vernachlässigen: Die fortschreitende Digitalisierung (Mathias Greffrath nennt sie „Ausbeutung 4.0“<sup>2</sup>) entschärft nicht die herrschende und sich eventuell nach der Pandemie verschärfenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Hier tut sich ein weites Feld für die betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen, den Gewerkschaften und Verbänden auf!

Wer den InfoBrief jetzt nach so vielen kritischen Anmerkungen weiter liest, findet hoffentlich den einen oder anderen interessanten Hinweis oder die wichtige Information, die immer schon oder gerade jetzt gefehlt hat.

Vielen Dank für die eingegangenen Anregungen und Wertschätzungen!

Mit kritischem, aber zuversichtlichen Gruß



**Jürgen Bauch**

---

<sup>2</sup>„Ausbeutung 4.0: Die Digitalisierung des Menschen“ von [Mathias Greffrath](#) in „Blätter für deutsche und internationale Politik“, Ausgabe Januar 2021

## **Anordnung zur Mund-Nasen-Bedeckung während Arbeitszeit**

---

### **Recht**

Der Arbeitgeber darf das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung während der Arbeitszeit anordnen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus beschäftigt. Die Beklagte ordnete mit Schreiben vom 06.05.2020 mit Wirkung zum 11.05.2020 in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte an. Der Kläger legte ein Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Maskenpflicht befreite. Sein Arbeitgeber wies ihn daraufhin an, ein Gesichtsvisier beim Betreten des Rathauses und bei Gängen über die Flure und in Gemeinschaftsräumen zu tragen. Der Kläger legte ein neues Attest vor, das ihn wiederum ohne Angabe von Gründen von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreite. Ohne Gesichtsbedeckung wollte die Beklagte den Kläger nicht im Rathaus beschäftigen. Mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrte der Kläger im Eilverfahren seine Beschäftigung im Rathaus ohne Gesichtsbedeckung; alternativ wollte er im Homeoffice beschäftigt werden.

Mit Urteil vom 16.12.2020 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Anträge des Klägers ab. Nach Auffassung des Gerichts überwiegt der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher des Rathauses das Interesse des Klägers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvisier oder Mund-Nase-Abdeckung. Zudem hatte die Kammer Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Atteste. Die Kammer ging - wie auch das OVG Münster bei der Maskentragpflicht an Schulen - davon aus, dass ein solches Attest konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten muss, warum eine Maske nicht getragen werden könne, da der Kläger mithilfe der ärztlichen Bescheinigungen einen rechtlichen Vorteil für sich erwirken will, nämlich die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zum Betreten des Rathauses ohne Maske. Einen Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes verneinte die Kammer in diesem Fall.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Siegburg – Aktenzeichen 4 Ga 18/20 vom 16.12.2020.

Quelle: PM, 04.01, ArbG. Siegburg

## **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der betrieblichen Praxis**

---

### **ver.di Online-Fachtagung**

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der betrieblichen Praxis | Online-Fachtagung für Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen am 17. Februar 2021 von 10.00 bis 16.00 Uhr.

Ziel dieser Tagung ist, Interessenvertretungen über ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren und konkrete Handlungsansätze zu skizzieren, um eine professionelle Vertretung der Interessen der Beschäftigten sicher zu stellen – auch und insbesondere unter den Wirkungen und Nachwirkungen der Corona-Krise. Daher stehen Beteiligungsrechte, Ziele, Strategien und Handlungsmöglichkeiten der gesetzlichen Interessenvertretung zum Schutz der betroffenen Beschäftigten im Fokus dieser Tagung.

Das Seminar ist kostenpflichtig. Alle Informationen dazu und das Anmeldeformular findest du [hier](#).

## **Hinweise zum Tragen von Gesundheits- und FFP2-Masken**

---

### **Wichtig**

Bei der neuen Regelung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gibt es zur Zeit Fragen, was beim Tragen von Gesundheits- und FFP2-Masken in den Betrieben zu beachten ist. ver.di hat das Wichtigste zusammengestellt. Dies kann auch als Grundlage für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden.

PDF-Download: [www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de](http://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de)

## Aktualisierung SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und GDA-Leitlinie

### ver.di Arbeitsmarkt und Sozialpolitik

Eine Konkretisierung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards war erforderlich, um eine Übereinstimmung zwischen dem [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#) und der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) herzustellen. Dies ist nun erfolgt.

Gleichzeitig haben die [staatlichen Ausschüsse](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel an den neuesten Stand der gesundheits- und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse angepasst.

Folgende Ergänzungen wurden in die Regel aufgenommen:

Die Maße für Abtrennungen zwischen Personen an Arbeitsplätzen wurden im Kapitel 4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung (C-ASS Punkt 1) angepasst.

Das Kapitel 4.2.3 Lüftung (C-ASS Punkt 3) wurde grundsätzlich überarbeitet und an den Stand des Wissens angepasst. Der Schwerpunkt liegt dabei weiterhin auf verstärktem Lüften.

Die Bereitstellung von Trinkwasser auf Baustellen wurde ergänzt (C-ASS Punkt 4).

Im Bereich der Unterkünfte (C-ASS Punkt 5) wurden Beispiele aus der Bauwirtschaft aufgenommen.

Der aktualisierte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und die überarbeitete SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wurden Ende 2020 in einer Vorabversion auf den Seiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin veröffentlicht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird sie nach einer rechtsförmlichen Prüfung bald im Gemeinsamen Ministerialblatt, dem amtlichen Publikationsorgan der Bundesregierung, freigeben. Der überarbeitete ver.di-Praxisleitfaden zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel steht den Interessenvertretungen und Beschäftigten auf unserer Website weiterhin zum Download zur Verfügung.

### Neue GDA-Leitlinie zur Beratung und Überwachung während der SARS-CoV-2-Epidemie

Ebenfalls hilfreich: Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) hat für ein koordiniertes und konsequentes Vorgehen gegen die Corona-Epidemie in der Arbeitswelt die [GDA-Leitlinie zur Beratung und Überwachung während der SARS-CoV-2-Epidemie](#) für den Arbeitsschutz beschlossen.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine auf Dauer angelegte, im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII verankerte Plattform von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern. Die GDA-Leitlinien beschreiben gemäß § 20 Absatz 1 SGB VII und § 21 Absatz 3 Nummer 1 ArbSchG die Vorgehensweisen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und Unfallversicherungsträger für die Beratung und Überwachung der Betriebe.

Länder, Unfallversicherungsträger und Bund haben dabei vereinbart, in den nächsten Monaten bei ihrer Beratung und Aufsichtstätigkeit einen deutlichen Schwerpunkt auf die Umsetzung der speziellen Regelungen zum Infektionsschutz am Arbeitsplatz zu legen. Hierbei richtet sich der Fokus besonders auf Abstandsregelungen, Regelungen für Lüftungssysteme und allgemeine Hygienevorschriften. Ziel ist es, Mängel konsequent abzustellen und erforderlichenfalls Rechtsverstöße auch zu sanktionieren.

Die neue Leitlinie ist mit sofortiger Wirkung in der Beratung und Überwachung der Betriebe anzuwenden und bietet den Aufsichts- sowie Präventionsdiensten eine sichere Grundlage für ihr Verwaltungshandeln. Auch die Arbeitgeber wissen somit, worauf sie sich einstellen können und müssen.

Wichtig für die Gewerkschaftsvertreter\*innen, die bei der Erstellung der GDA-Leitlinie zu SARS-CoV-2 mitgearbeitet haben, sind folgende Regelungen:

Bei der Beratung und Überwachung soll das Aufsichtspersonal auch das **Gespräch mit den betrieblichen Interessenvertretungen suchen**, um ihre Meinung zur Umsetzung der erforderlichen Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen und etwaige Verbesserungsvorschläge zu prüfen (siehe 4.2 Abs. 4). **Die rechtlichen Grundlagen**, insbesondere die Inhalte der SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel, **sind dem Aufsichtspersonal** zur rechtssicheren Anwendung durch die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und die Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger **zu vermitteln** (siehe 5.).

Quelle: [www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de](http://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de)

## **Mitbestimmung des BR eines Krankenhauses bei Besuchskonzept**

---

### **Recht**

Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung eines Besuchskonzepts für ein Krankenhaus während der SARS-CoV-2-Pandemie mitzubestimmen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln am 22.01.2021 entschieden.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus und hatte im Zuge der Corona-Pandemie ohne Beteiligung des bei ihr gebildeten Betriebsrats ein System zur Dokumentation des Zutritts und Aufenthalts betriebsfremder Personen auf dem Klinikgelände eingeführt. Auf Antrag des Betriebsrats hat das Arbeitsgericht Siegburg eine Einigungsstelle zur Regelung des Besuchskonzepts eingesetzt. Das von der Arbeitgeberin daraufhin angerufene Landesarbeitsgericht Köln hat den Beschluss des Arbeitsgerichts am 22.01.2021 bestätigt, die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen und ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bejaht.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren. Eine solche Rahmenvorschrift, die auch den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezweckt, stellt nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln § 5 Abs. 1 der Coronaschutzverordnung NRW dar. Nach dieser Vorschrift hat das Krankenhaus die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Eintrag von Coronaviren zu erschweren. Besuche sind (nur) auf der Basis eines einrichtungsbezogenen Besuchskonzepts zulässig, das die Empfehlungen und Richtlinien des Robert-Koch-Instituts zum Hygiene- und Infektionsschutz umsetzt. Entscheidet sich der Krankenhausträger für die Zulassung von Besuchen, trifft ihn nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts die entsprechende Verpflichtung zum Gesundheitsschutz auch gegenüber seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für die Umsetzung der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts bestehe – anders etwa als bei einer auf das Krankenhaus bezogenen konkreten ordnungsbehördlichen Regelung – ein Gestaltungsspielraum, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffne.

Gegen die Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 22.01.2021 – 9TaBV 58/20

Quelle: PM LArbG Köln, 25.01.2021

## **Begriffsklärung: Pandemie, Epidemie und Corona**

---

### **Pandemie und Corona**

Auch wenn man die Worte „Pandemie“ und „Corona“ wirklich nicht mehr hören kann: Das aktuelle b+b-Erklärvideo bietet Wissen über das alltäglich bekannte hinaus. Zum Beispiel, was „SARS-CoV-2“ eigentlich bedeutet. Oder welche schweren Pandemien es schon im vergangenen Jahrhundert gab.

Link zum Video: [www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de)

## **Recht auf Einsicht und Aushändigung des Sitzungsprotokolls?**

---

### **Recht**

Prof. Franz Josef Düwell beschäftigt sich in einem Aufsatz mit dem Thema: PR-Sitzung - **Sitzungsprotokoll**: Recht auf Einsicht und auf Aushändigung einer Kopie? Auch für die SBV?

Obwohl die SBV nach § 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen und nach § 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX die Aussetzung der Beschlussfassungen verlangen darf, fehlen im BPersVG und in der überwiegenden Anzahl der Landespersonalvertretungsgesetze klare positive Regelungen. Es besteht insoweit eine Regelungslücke. Der Beitrag zeigt auf, wie diese Lücke zu schließen ist.

Quelle: Zeitschrift für Tarifrecht 12/2020: [www.rehm-verlag.de](http://www.rehm-verlag.de)

## **Behindertenbeauftragte fordern schlüssiges Schutzkonzept**

---

### **Gemeinsame Erklärung verabschiedet**

In einer gemeinsamen Erklärung haben die Behindertenbeauftragten von Bund und Ländern konkrete Forderungen aufgestellt, wie zukünftig der Schutz von Menschen mit Behinderungen während der aktuellen Pandemie-Lage verbessert werden kann.

Matthias Rösch, Landesbeauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Rheinland-Pfalz, derzeit Sprecher der Konferenz der Beauftragten von Bund und Länder für Menschen mit Behinderungen: „Bei vielen Menschen mit Behinderungen gibt es Verunsicherung, wie sie in der Impfpriorisierung berücksichtigt werden. Besonders, wenn sie ein hohes gesundheitliches Risiko für einen schweren Verlauf haben – zum Beispiel durch Beatmung - und lebensnotwendig auf Assistenz und pflegerische Unterstützung in ihrem eigenen häuslichen Bereich angewiesen sind. **Hier muss die Impfverordnung des Bundes nachgebessert werden**, um mehr Sicherheit für die Menschen mit Behinderungen zu erreichen.“

Nach Auffassung von Jürgen Dusel, dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, sollen in Ergänzung zur Impfstrategie insbesondere vulnerable Gruppen in die Lage versetzt werden, sich bestmöglich zu schützen. „So muss zum Beispiel die **Versorgung mit FFP2-Masken** deutlich ausgeweitet werden. Außerdem sollten Menschen mit einem erhöhten Infektionsrisiko und deren Assistenz- und Pflegekräfte einen **Anspruch auf Schnelltests haben**“, so Jürgen Dusel. „Hier besteht dringend Anpassungsbedarf, damit Impfverordnung, Schutzmaskenverordnung und Testverordnung sich ergänzen und gemeinsam ein sinnvolles und für alle nachvollziehbares Gesamtkonzept bilden.“

**Hintergrund:** Viele Menschen mit Behinderungen haben ein deutlich erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf einer COVID19-Erkrankung. Gleichzeitig haben sie durch ihre Lebenssituation – beispielsweise wegen Assistenz- und Pflegebedarfs oder wegen des Lebens in einer Einrichtung – auch ein deutlich höheres Ansteckungsrisiko. Die Mehrheit der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland (80 % beziehungsweise 3,31 Millionen) wird nach wie vor zu Hause versorgt. Deshalb sind auch die Pflegedienste in der höchsten Priorität der Impfverordnung (§ 2 CoronaimpfV). Allerdings werden viele Pflegebedürftige nicht von Pflegediensten, sondern von anderen Menschen, wie zum Beispiel pflegenden Angehörigen und Assistenzkräften, versorgt. Diese Lebenswirklichkeit wird in der Impfverordnung nicht abgebildet, sollte aber bei sämtlichen Schutzmaßnahmen berücksichtigt werden. Das reicht von der Frage der Priorisierung bei der Impfung sowie des barrierefreien Zugangs zu Impfungen über die Versorgung mit FFP2-Masken bis hin zur Frage der Versorgung mit Schnelltests, Schutzausrüstung im Allgemeinen und Desinfektionsmitteln. Für alle Schutzmaßnahmen braucht es ein abgestimmtes Konzept. Die bisherigen Maßnahmen müssen nachgebessert werden.

Die konkreten Forderungen entnehmen Sie der Erklärung hier: [www.paritaet-rps.org](http://www.paritaet-rps.org)

## **Corona-Sonderregeln für verordnete Leistungen verlängert**

---

### **G-BA**

Angesichts des anhaltend dynamischen Infektionsgeschehens hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) die geltenden Corona-Sonderregeln für ärztlich verordnete Leistungen um weitere zwei Monate bis 31. März 2021 verlängert. Den entsprechenden Beschluss fasste der G-BA heute. Die Sonderregeln betreffen insbesondere die Möglichkeit der Videobehandlung, Verordnungen nach telefonischer Anamnese, verlängerte Vorlagefristen für Verordnungen sowie verschiedene Erleichterungen bei Verordnungsvorgaben. Ziel ist es, direkte Arzt-Patientenkontakte weiterhin möglichst gering zu halten. Bereits im Dezember 2020 hatte der G-BA die Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung bei leichten Atemwegserkrankungen und für Krankentransportfahrten von COVID-19-positiven Versicherten bis zum 31. März 2021 verlängert.

Link zum Beschlusstext: [www.g-ba.de](http://www.g-ba.de)

## **Gesamtkonzept bei Corona-Schutzmaßnahmen fehlt**

---

### **Jürgen Dusel**

Der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung vermisst hinreichenden Schutz für Menschen mit Behinderungen in der Corona-Pandemie und fordert ein Gesamtkonzept bei Impf-, Schutzmasken- und Testverordnung.

Jürgen Dusel, beobachtet die ergriffenen Schutzmaßnahmen gegen das Coronavirus mit Sorge, da es hier noch an einem schlüssigen Gesamtkonzept fehle.

„Aller Augen ruhen derzeit auf dem Impfstoff, der zur Verfügung steht und der Reihenfolge, in der er verabreicht wird“, so Jürgen Dusel. Dafür gebe es gute Gründe. Aber es gebe eine ganze Reihe von Erkrankungen, die in der Impfverordnung gar nicht erwähnt würden. Er begrüßt daher die neuen Empfehlungen der STIKO, die Einzelfallentscheidungen ermöglichen, so dass Personen, die bislang nicht explizit erfasst sind, in eine Priorisierungskategorie eingeordnet werden können. Diese Möglichkeit der individuellen Einstufung müsse schnellstmöglich umgesetzt werden. Die Konzentration auf den Impfstoff verstelle allerdings den Blick auf andere Schutzmaßnahmen, z.B. FFP-Masken und Schnelltests.

Die in der Impfverordnung geregelte Priorisierung ist aus Sicht des Beauftragten zwar plausibel, wenn es darum geht, angesichts knapper Ressourcen den größtmöglichen Nutzen des vorhandenen Impfstoffs zu erzielen. Dazu gehört nicht nur der Schutz vulnerabler Gruppen, sondern auch die wirksame Verhinderung eines Zusammenbruchs des Gesundheitssystems so der Beauftragte. „Allerdings kann ich nicht nachvollziehen, warum z.B. Menschen, die nicht prioritär geimpft werden, nicht wenigstens prioritär Zugang zu anderen Schutzmaßnahmen erhalten.“

In Ergänzung zur Impfstrategie sollten daher nach Auffassung des Beauftragten insbesondere vulnerable Gruppen in die Lage versetzt werden, sich bestmöglich zu schützen. „Die Versorgung mit FFP2-Masken muss deutlich ausgeweitet werden. Außerdem sollten Menschen mit einem erhöhten Infektionsrisiko und deren Kontaktpersonen einen Anspruch auf Schnelltests haben“, so Jürgen Dusel. Sowohl bei der Erarbeitung der Testverordnung als auch bei der Schutzmaskenverordnung hat der Behindertenbeauftragte dem Bundesgesundheitsministerium entsprechende Vorschläge gemacht. Hier besteht aus seiner Sicht dringend Anpassungsbedarf, damit Impfverordnung, Schutzmaskenverordnung und Testverordnung sich ergänzen und gemeinsam ein sinnvolles und für alle nachvollziehbares Gesamtkonzept bilden. Daran fehlt es derzeit.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 02/2021, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Berlin, 15. Januar 2021

## **Teilhabeverfahrensbericht 2020 – Rehabilitation und Teilhabe**

---

### **Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation**

Aus dem Vorwort: Die Bedeutung von Rehabilitation und Teilhabe wächst – die Ausgaben der Rehabilitationsträger für diesen Tätigkeitsbereich steigen seit Jahren kontinuierlich. Über 40 Milliarden Euro wurden im Jahr 2019 für Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe ausgegeben, finanziert von den Rehabilitationsträgern aus den Beiträgen der Versicherten bzw. aus Steuermitteln. Erkenntnisse über Entwicklungen in der Rehabilitation lassen sich nicht allein aus monetären Größen gewinnen.

Für den Erfolg dieses Unterstützungsangebotes sind Informationen über den Zugang zu Leistungen ebenso wichtig. Wie arbeitet unser Rehabilitationssystem? Wie viele Anträge auf Leistungen werden gestellt? Wie gestalten sich die Verfahren vom Antrag bis zur Entscheidung? Wie werden die gesetzlichen Regelungen umgesetzt? Wo können wir noch besser werden? Diesen und weiteren Fragen geht der Teilhabeverfahrensbericht mit seiner Ausrichtung auf das gegliederte Sozialleistungssystem nach. Er soll – so äußerte der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, in seinem Interview in der BAR Reha-Info im Jahr 2019 seine Erwartungen – als trägerübergreifende Statistik Grundlage für die Beantwortung der Fragen sein, Erkenntnisse liefern und Ansatzpunkte für die Verbesserung des Systems aufzeigen.

Der Bericht steht zum PDF-Download zur Verfügung: [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

## Hilfe digital und analog für Blinde und Seheingeschränkte

---

### Medientipp Deutschlandfunk

Etwa 10.000 Menschen erblinden in Deutschland jedes Jahr, und die Hälfte von ihnen ist zu diesem Zeitpunkt älter als 80 Jahre. Unsere Welt ist auf die Bedürfnisse sehender Menschen ausgerichtet, und wer im Alter erblindet, bekommt oft erhebliche Probleme, sich zurechtzufinden. Mit dem weißen Blindenstock kommen viele noch zurecht, auch mit der sprechenden Waage oder der Armbanduhr mit erfühlbarem Zeiger. Mit den neuesten digitalen Entwicklungen tun sich Jüngere meist leichter als Ältere: Brillen, die Straßenschilder oder Speisekarten vorlesen oder Navigationsgürtel, die über das Smartphone mit Vibrationen in die richtige Richtung lotsen. Sozialverbände verlangen deshalb, nicht nur auf kostspielige digitale Lösungen zu setzen, sondern auch Städte, Gebäude, Busse und Bahnen von Stufen und anderen Barrieren zu befreien und Leitsysteme für Blinde einzuführen. Welche Hilfsmittel unterstützen Blinde und Sehbehinderte zu Hause, bei der Ausbildung, im Beruf und unterwegs? Welche digitalen Alltagshelfer gibt es oder sind in der Entwicklung und wem nützen sie? Welche Kosten übernehmen die Krankenkassen, wie lassen sich dort Ansprüche durchsetzen? Susanne Kuhlmann und ihre Fachleute besprechen auch, was in Corona-Zeiten beachtet werden sollte.

Gesprächsgäste der Sendung vom 14. Januar:

Thomas Schmidt, Hilfsmittelreferent, Allgemeiner Blinden- und Sehbehindertenverein Berlin

Dr. Michael Richter, Rechte behinderter Menschen, rbm gemeinnützige GmbH

Sigrid Averagesch-Tietz, Verband der Ersatzkassen NRW

Am Mikrofon: Susanne Kuhlmann

Link zur Audiodatei: [www.ondemand-mp3.dradio.de](http://www.ondemand-mp3.dradio.de)

## Kurzarbeit nur mit Vereinbarung

---

### Recht

Der Arbeitgeber darf einseitig Kurzarbeit nur anordnen, wenn dies individualvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich zulässig ist. Bei einer Anordnung ohne rechtliche Grundlage besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmer behalten ihren vollen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber.

Der Kläger war bei der Beklagten als Omnibusfahrer beschäftigt. Einen Betriebsrat gibt es bei der Beklagten nicht. Mit Schreiben vom 16.03.2020 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung und teilte ihm im gleichen Schreiben mit, dass Kurzarbeit in verschiedenen Bereichen des Betriebes angemeldet werden müsse und dass der Kläger „zunächst in der Woche vom 23.03. bis zum 28.03.2020“ für Kurzarbeit vorgesehen sei. Eine gesonderte Vereinbarung über Kurzarbeit wurde mit dem Kläger nicht geschlossen. Die Beklagte kürzte ab März 2020 einen Teil des Gehaltes des Klägers und bezeichnete die Zahlung in den erteilten Abrechnungen als „Kurzarbeitergeld“. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten selbst fristlos zum 14.06.2020 und klagte seinen vollen Lohn ein.

Mit Urteil vom 11.11.2020 gab das Arbeitsgericht Siegburg der Klage statt. Nach Auffassung des Gerichts steht dem Kläger der Anspruch auf seinen vollen Lohn zu. Die Anordnung der Kurzarbeit war weder individualvertraglich noch durch Betriebsvereinbarung noch tarifvertraglich zulässig. Die Beklagte hat mit dem Kläger keine wirksame Individualvereinbarung zur Kurzarbeit geschlossen. Einen Betriebsrat gab es bei der Beklagten nicht und damit auch keine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit; ebenso wenig gab es eine entsprechende tarifvertragliche Vorschrift. Ohne entsprechende vertragliche Vereinbarung ist die einseitige Anordnung von Kurzarbeit unzulässig.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Siegburg – Aktenzeichen 4 Ca 1240/20, 11.11.2020

Quelle: NRW Justiz online, Pressemitteilung vom 10.12.2020

## **Kein Merkzeichen RF wegen Infektionsgefahr mit Covid-19**

---

### **Recht**

Das SG Osnabrück hat entschieden, dass ein Anspruch auf die Zuerkennung des Merkzeichens RF (Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht) nicht allein wegen der Zugehörigkeit zu einer Covid-19-Risikogruppe besteht.

Für den 1948 geborenen Kläger ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 90 sowie das Merkzeichen G (erhebliche Gehbehinderung) festgestellt; außerdem ist der Pflegegrad 1 anerkannt. Der Kläger machte hinsichtlich der Feststellung des Merkzeichens RF gerichtlich geltend, er leide aufgrund einer Muskelerkrankung unter unkontrollierbaren Hustenanfällen und starken Schleimabsonderungen, ferner sei auch die Lungenfunktion beeinträchtigt. Er gehöre zudem aufgrund seiner Vorerkrankungen und seines Alters zur Risikogruppe, an Covid-19 zu erkranken. Der Besuch öffentlicher Veranstaltungen könne ihm nicht zugemutet werden.

Das SG Osnabrück hat die Einschätzung des beklagten Landes Niedersachsen bestätigt und die Voraussetzungen des Merkzeichens RF verneint.

Nach Auffassung des Sozialgerichts ist Grundgedanke des Befreiungstatbestandes für das Merkzeichen RF, dass behinderte Menschen, denen wegen ihres Leidens öffentliche Veranstaltungen nicht zugänglich sind, stattdessen zu Hause Rundfunk hören und fernsehen. Der dafür zu zahlende Rundfunkbeitrag sei dann ein behinderungsbedingter Nachteil, von dem sie befreit werden. Der Kläger sei aufgrund seiner Behinderungen jedoch nicht allgemein und umfassend vom Besuch öffentlicher Veranstaltungen ausgeschlossen. So hatte der Kläger – vor der Corona-Pandemie – gegenüber einem gerichtlichen Sachverständigen unter anderem angegeben, dass er morgens mit dem Auto zur Bäckerei zum Brötchen kaufen fahre und sonntags regelmäßig einen Gottesdienst besuche. Eine praktische Bindung des Klägers an das Haus bestehe daher nicht. Dieser sei nicht allgemein und umfassend vom Besuch öffentlicher Veranstaltungen ausgeschlossen.

Aktuell gehöre der Kläger zwar aufgrund seiner Vorerkrankungen und seines Alters zur Risikogruppe, an Covid-19 zu erkranken. Aus gerichtlicher Sicht berücksichtige der Kläger allerdings nicht hinreichend die Schutzvorkehrungen, unter denen öffentliche Veranstaltungen aufgrund der Vorgaben zur Eindämmung der Pandemie – wenn überhaupt – nur stattfinden dürften. Zudem seien von den Folgen der Corona-Pandemie und der Gesundheitsgefahr durch die Infektion mit dem Virus eine Vielzahl von Personen betroffen. Finden aufgrund der Pandemie und der damit für alle verbundenen Gesundheitsgefahr Veranstaltungen nicht oder nur in einem eingeschränkten Umfang statt, so liege kein behinderungsbedingter Nachteil nur für einen schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 vor.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, es wurde Berufung vor dem LSG Celle-Bremen eingelegt (Az. L 13 SB 4/21).

Quelle: Pressemitteilung, Sozialgericht Osnabrück, 19.01.2021

## **BMAS: Referentenentwurf für ein Teilhabestärkungsgesetz**

---

### **Chemische Industrie**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 22. Dezember 2020 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Teilhabestärkungsgesetz) vorgelegt.

Der Entwurf enthält zum einen Änderungen zur Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts zum unzulässigen Aufgabendurchgriff des Bundes im SGB XII. Zum anderen sollen insbesondere der leistungsberechtigten Personenkreis in der Eingliederungshilfe, Unterstützungsmöglichkeiten für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die Erweiterung des Budgets für Ausbildung und die Begleitung von Menschen mit Behinderungen durch Assistenzhunde geregelt werden. Wir haben die Inhalte des Referentenentwurfs für Sie zusammengefasst.

Siehe Details auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

PDF-Download des Entwurfs: [www.paritaet-bayern.de](http://www.paritaet-bayern.de)

## **Berufliche Teilhabe von Menschen mit Mukoviszidose**

---

### **REHADAT-Wissensreihe**

Wie können Menschen mit Mukoviszidose möglichst gut am Berufsleben teilhaben? Antworten auf diese Frage gibt der neueste Band der REHADAT-Wissensreihe mit dem Titel „Mit viel Luft nach oben“. Die Veröffentlichung informiert über die chronische Erkrankung und beschreibt, wie Arbeit für Menschen mit Mukoviszidose gestaltet werden kann.

Mukoviszidose ist eine seltene Erkrankung, die kaum bekannt ist. Obwohl die Krankheit nicht geheilt werden kann, ist die Lebenserwartung durch neue Therapien in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Viele Menschen mit Mukoviszidose können bei günstigem Krankheitsverlauf lange aktiv und erfolgreich am Berufsleben teilhaben und sind nicht nur deshalb eine wertvolle Ressource für die Fachkräfte-Gewinnung. Dies gilt vor allem für junge Menschen, die in den Beruf einsteigen.

Die neueste Wissensreihe von REHADAT möchte deshalb über die Krankheit und ihre Auswirkungen in Zusammenhang mit der beruflichen Teilhabe informieren. Die Broschüre gibt u. a. einen Überblick über Krankheitssymptome, Therapien, Grad der Behinderung, Berufswahl, Offenheit bei Bewerbungen und im Team, Arbeitsgestaltung (z. B. flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Teilzeitausbildung, Dienstreisen), Arbeitsschutz und Förderleistungen.

Einblicke in die Arbeitswelt geben verschiedene Interviews mit Expertinnen und Experten, einem Unternehmen sowie jungen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Mukoviszidose.

Die Broschüre schließt mit weiterführenden Hinweisen auf REHADAT (u. a. auf Hilfsmittel, Ansprechstellen und Literaturhinweise) und externe Quellen.

Die REHADAT-Wissensreihe wendet sich an Unternehmen, Beschäftigte mit Mukoviszidose sowie alle Fachleute, die an der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder Erkrankung beteiligt sind. Sie wurde mit Unterstützung der aktion luftsprung – Stiftung für schwerstkranke Kinder und Jugendliche und dem Mukoviszidose e. V. – Bundesverband Cystische Fibrose erstellt.

Hier finden Sie die neueste Ausgabe der REHADAT-Wissensreihe: [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)

## **Arbeitswege mit Hürden**

---

### **Arbeitnehmerkammer Bremen**

„Es gibt noch viel, das man machen muss“, sagt Arne Frankenstein. Der Landesbehindertenbeauftragte macht sich in Bremen für Barrierefreiheit stark – und zeigt, welche Hürden für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsweg lauern.

„Bisher ist das Thema barrierefreier Arbeitsweg in der öffentlichen Diskussion wenig in Erscheinung getreten.“, so Barbara Reuhl von der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Einen interessanten Artikel zum Thema findet man auf der Website der Arbeitnehmerkammer Bremen: [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

## **Sie haben Recht(e)! – Broschüre der PRO RETINA**

---

### **Tipp**

Auf gut 100 Seiten hat PRO RETINA, die Selbsthilfevereinigung von Menschen mit Netzhautdegenerationen, in der Broschüre „Sie haben Recht(e)“ die verschiedenen Aspekte des Sozialrechts aufgearbeitet. Betroffenen soll damit der Einstieg in die Sozialgesetze und das Verständnis für ihre eigenen Rechte erleichtert werden.

Die Broschüre wendet sich einerseits an Betroffene, die vor Kurzem die Diagnose ihrer Augenerkrankung erfahren haben und wissen wollen, welche sozialen Hilfen es gibt, andererseits aber auch an Betroffene, die schon länger mit einer Sehbehinderung leben und deren Sehvermögen sich verschlechtert hat, sodass sie vor einer veränderten privaten und beruflichen Situation stehen.

Menschen mit Netzhautdegenerationen fühlen sich bei Fragen nach passenden Hilfen und Leistungen oft allein gelassen. Dabei handelt es sich um wichtige Ausgleiche, die ihren Alltag erheblich erleichtern können, schreibt PRO RETINA.

„Sie haben Recht(e)!“ geht auf Merkmale und Stufen von Sehbehinderungen ein, auf entsprechende Nachteilsausgleiche und Erstattungen der gesetzlichen Krankenkassen. Des Weiteren geht es um die Rechtslagen rund um Beruf, Renten- und Pflegeversicherung sowie Barrierefreiheit und Aktualisierungen durch das Bundesteilhabegesetz. Erarbeitet wurde die Sozialbroschüre von der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung der PRO RETINA, die durch das Bundesministerium Arbeit und Soziales gefördert wird, gemeinsam mit dem PRO RETINA Arbeitskreis Soziales.

Die Broschüre kann in gedruckter Version bestellt werden und steht Mitgliedern als barrierefreies PDF zur Verfügung. Weitere Informationen zur Bestellung sind per E-Mail unter [info@pro-retina.de](mailto:info@pro-retina.de) und per Telefon unter (0228) 227 217 – 0 erhältlich.

(Quelle: PRO RETINA Deutschland e. V.)

## **Hilfe für die Werkstätten während der Pandemie**

---

### **Aus dem Bundestag**

Aufgrund der COVID-19-Pandemie und der drastischen Auswirkungen auch auf die Arbeits- und Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen hat sich die Bundesregierung ausnahmsweise bereit erklärt, einmalig einen Teil der Kosten für eine Milderung der damit einhergehenden Einnahmeausfälle der Werkstätten zu übernehmen und somit die Arbeitsentgelte der Werkstattbeschäftigten zu sichern. Die Bundesregierung verzichtet dazu in diesem Jahr auf rund 58,3 Millionen Euro, die dem von ihr verwalteten Ausgleichsfonds aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zustehen würden. Das schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort ([19/25204](#)) auf eine Kleine Anfrage ([19/24747](#)) der FDP-Fraktion.

Aus der Antwort geht auch hervor, dass am Jahresende 2019 nach der Statistik des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII) des Statistischen Bundesamtes von insgesamt rund 273.500 Empfängern von Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen knapp 67.300 Personen Grundsicherungsleistungen nach dem 4. Kapitel des SGB XII erhalten haben.

hib - heute im bundestag | Nr. 30 | Do., 7. Januar 2021

## Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit

---

### BMAS

Die geltende Berufskrankheitenliste ([Anlage 1](#) zur Berufskrankheiten-Verordnung) enthält unter der Nr. 3101 die Bezeichnung "Infektionskrankheiten"; dies schließt auch eine Erkrankung durch Covid-19 ein. Die Berufskrankheit gilt allerdings nicht uneingeschränkt, sondern ist auf bestimmte Berufs- und Tätigkeitsfelder beschränkt. Nach der Definition in der Verordnung ist Voraussetzung, dass der Versicherte "im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war."

Nach der Definition können Tätigkeiten außerhalb des Gesundheitsdienstes, der Wohlfahrtspflege bzw. außerhalb von Laboratorien also nur dann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn ein mit diesen Tätigkeiten vergleichbar hohes Infektionsrisiko bestanden hat. Dieses Infektionsrisiko muss sich in entsprechend hohen Erkrankungszahlen bezogen auf eine Branche niedergeschlagen haben; eine Gefährdung in einzelnen Betrieben reicht nicht aus.

Der Ärztliche Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (ÄSB) hat orientierend geprüft, ob nach aktuellem wissenschaftlichem Kenntnisstand weitere Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche identifiziert werden können, die diese Voraussetzungen erfüllen. Seiner Prüfung hat der ÄSB die aktuelle epidemiologische Literatur sowie Routinedaten der gesetzlichen Krankenversicherung zur Häufigkeit von COVID-19-Erkrankungen zugrunde gelegt. Im Ergebnis haben die bisherigen Untersuchungen das deutlich erhöhte COVID-19-Erkrankungsrisiko bei Beschäftigten im Gesundheitswesen bestätigt; jedoch lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt keine anderen Tätigkeiten identifizieren, für die sich konsistent und wissenschaftlich belastbar ein vergleichbar hohes COVID-19-Erkrankungsrisiko gezeigt hat.

Es lässt sich nicht ausschließen, dass auf der Grundlage einer verbreiterten und differenzierteren epidemiologischen Studienlage zu einem späteren Zeitpunkt erhöhte Risiken für konkrete Berufstätigkeiten gefunden werden können. Diesbezüglich erarbeitet der ÄSB derzeit konkrete Vorschläge für vertiefende aussagekräftigere Forschungsansätze. So besteht z. B. erheblicher Forschungsbedarf zum COVID-19-Erkrankungsrisiko in Schlachthöfen. Dies begründet sich mit der hohen Fallzahl von SARS-CoV-2-Infektionen in mehreren Großschlachtereien, die bislang nur unzureichend epidemiologisch untersucht wurden.

### Fazit

Zusammenfassend kann auf der Grundlage der aktuellen epidemiologischen Erkenntnisse keine Personengruppe definiert werden, die ein den im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium Tätigen vergleichbares COVID-19- Infektionsrisiko hat. Sofern die Infektion auf einem situativen beruflichen Kontakt zu einem infizierten Menschen beruht, kommt allerdings im konkreten Einzelfall die Anerkennung einer COVID-19-Erkrankung als Arbeitsunfall infrage. Dies ist durch den zuständigen Unfallversicherungsträger zu prüfen.

### Ergänzend wird auf Folgendes hingewiesen:

Für die Frage, ob ein Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung vorliegt, ist die Schwere der Erkrankung nicht ausschlaggebend.

Sofern durch die COVID-19-Erkrankung gesundheitliche Folgeschäden verursacht werden, sind auch diese Schäden grundsätzlich durch die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert.

Quelle: BMAS, 6. Januar 2021 ([www.bmas.de](http://www.bmas.de))

## **Studierende mit Behinderung**

---

### **Aus dem Bundestag**

Der Anteil an Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung steigt. Sei 2012 ist der Anteil von sieben Prozent auf elf Prozent im Jahr 2016 angestiegen. Das wird aus den Ergebnissen der 20. Sozialerhebung deutlich, die die Bundesregierung in ihrer Antwort ([19/25619](#)) auf die Kleine Anfrage der FDP-Fraktion () anführt. Nach den Ergebnissen der 21. Sozialerhebung (2016) ist die Studiendauer der Studierenden mit Behinderungen länger als jene der Studierenden ohne Behinderungen. So hatten 36 Prozent der Studierenden mit Behinderungen, aber nur 22 Prozent der Studierenden ohne Behinderungen mehr als zehn Hochschulsemester absolviert. Studierende mit Behinderungen unterbrechen ihr Studium mehr als doppelt so oft (32 Prozent versus 13 Prozent).

Mit einem Schwerbehindertenausweis studieren gemäß der Studie "beeinträchtigt studieren - best2" (Berlin, 2018) jedoch nur neun Prozent aller Studierenden mit Behinderungen. Dazu würden überproportional viele Studierende mit Sinnes- und körperlichen Beeinträchtigungen zählen.

hib - heute im bundestag | Nr. 43 | Fr., 8. Januar 2021

## **610 der 701 Bahnhöfe in NRW nicht barrierefrei**

---

### **Aus dem Bundestag**

Nach Auskunft der Deutschen Bahn AG (DB AG) werden an 610 der insgesamt 701 Verkehrsstationen in Nordrhein-Westfalen "noch nicht alle Merkmale einer uneingeschränkten Barrierefreiheit erfüllt". Das teilt die Bundesregierung in ihrer Antwort ([19/25583](#)) auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion ([19/24626](#)) mit. Nach Auskunft der DB AG hätten an allen Verkehrsstationen innerhalb der letzten 20 Jahre kleinere Modernisierungen und Sanierungen stattgefunden, heißt es in der Antwort. An 372 Verkehrsstationen der DB Station & Service AG seien wesentliche Komponenten modernisiert und erneuert oder vollständig neu errichtet worden. Dies umfasse auch den Neubau von Stationen.

hib - heute im bundestag | Nr. 50 | Di., 12. Januar 2021

## **Wichtigkeit eines Barrierefreiheitsgesetzes**

---

### **ISL**

Dass wir in Deutschland endlich die vielen Barrieren abbauen, die behinderten Menschen das Leben erschweren, ist längst überfällig. Aktuell muss Deutschland spätestens bis zum 28. Juni 2022 die Regelungen des European Accessibility Act (EAA) in deutsches Recht umsetzen. Und das ist unsere Chance gemeinsam für ein gutes Barrierefreiheitsgesetz in Deutschland zu streiten, dass noch vor der Bundestagswahl 2021 verabschiedet wird. Mit dieser Internetseite will die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V. – ISL hierfür Informationen geben und zu Aktionen anregen.

Link zur Website: [www.barrierefreiheitsgesetz.org](http://www.barrierefreiheitsgesetz.org)

## **Oliver Tolmein berichtet aus der Praxis als Anwalt**

---

### **Tipp**

Nach einer Karriere als Journalist und einem nachfolgenden Jurastudium gründete Oliver Tolmein, 58, im Jahr 2005 seine erste Anwaltskanzlei und war zwei Jahre später Mitbegründer einer überregionalen Kanzlei, die er bis heute mit zwei Kolleginnen führt. Sie ist die renommierteste unter den wenigen deutschen Kanzleien, die sich insbesondere auf Teilhabeansprüche und andere rechtliche Probleme von Menschen mit Behinderung spezialisiert haben.

Link zu „Aktion Mensch“: [www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)

## Handbuch Barrierefreie Kommunikation

---

### Tipp

Barrierefreie Kommunikation umfasst alle Maßnahmen zum Abbau von Kommunikationshindernissen in verschiedenen Situationen und Handlungsfeldern. Aufgrund von Behinderungen, Krankheiten, unterschiedlichen Bildungschancen oder drastischen Lebensereignissen haben die Menschen sehr unterschiedliche Bedürfnisse hinsichtlich der Art und Weise, wie Texte oder Mitteilungen für sie vorbereitet werden müssen, um ihren individuellen Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen gerecht zu werden.

In diesem Handbuch wird das Thema barrierefreie Kommunikation interdisziplinär untersucht und kritisch reflektiert. Aktuelle Erkenntnisse, Lösungsvorschläge und Desiderata aus der Forschung werden Berichten von Praktikern und Anwendern gegenübergestellt, die Einblicke in den Umgang mit barrierefreier Kommunikation geben und aktuelle und zukünftige Anforderungen und Probleme hervorheben.

Christiane Maaß, Universität Hildesheim, ist Professorin für Medienlinguistik am Institut für Übersetzungswissenschaft und Fachkommunikation und Leiterin des Forschungszentrums für einfache Sprache.

Isabel Rink, Universität Hildesheim, ist Geschäftsführerin des Forschungszentrums für einfache Sprache, Programmkoordinatorin des Masterstudiengangs Barrierefreie Kommunikation und Dozentin am Institut für Übersetzungswissenschaft und Fachkommunikation.

Kostenloser PDF-Download: [www.library.oopen.org](http://www.library.oopen.org)

## Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

---

### DGUV

Bei der Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätze in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) reichen die Mindestflächen nach dem Arbeitsstättenrecht für eine barrierefreie Gestaltung häufig nicht aus und müssen i.d.R. nach oben erweitert werden.

In dieser DGUV Information sind die wichtigsten Rechtsvorschriften und Normen, die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, die Informationen aus Unfallverhütungsvorschriften sowie die Erfahrungen der Unfallversicherungsträger zur Neubauplanung, Modernisierung und Nutzungsänderung von WfbM zusammengestellt. Sie sollen dem Praktiker und insbesondere Werkstattträger und Leitungen von Werkstätten vor Ort bei Planung und Baumaßnahmen eine Hilfestellung bieten, aus der ersichtlich ist, ob alle wesentlichen Aspekte für eine behinderten- und behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsstätte und der Arbeitsplätze berücksichtigt wurden.

Link zum PDF-Download: [www.publikationen.dguv.de](http://www.publikationen.dguv.de)

### Kontakt

Jürgen Bauch

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

---

[Online Version Februar 2021 | Nr. 21](#)

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10

30159 Hannover

0511 12400-415 | [info@bw-verdi.de](mailto:info@bw-verdi.de)

