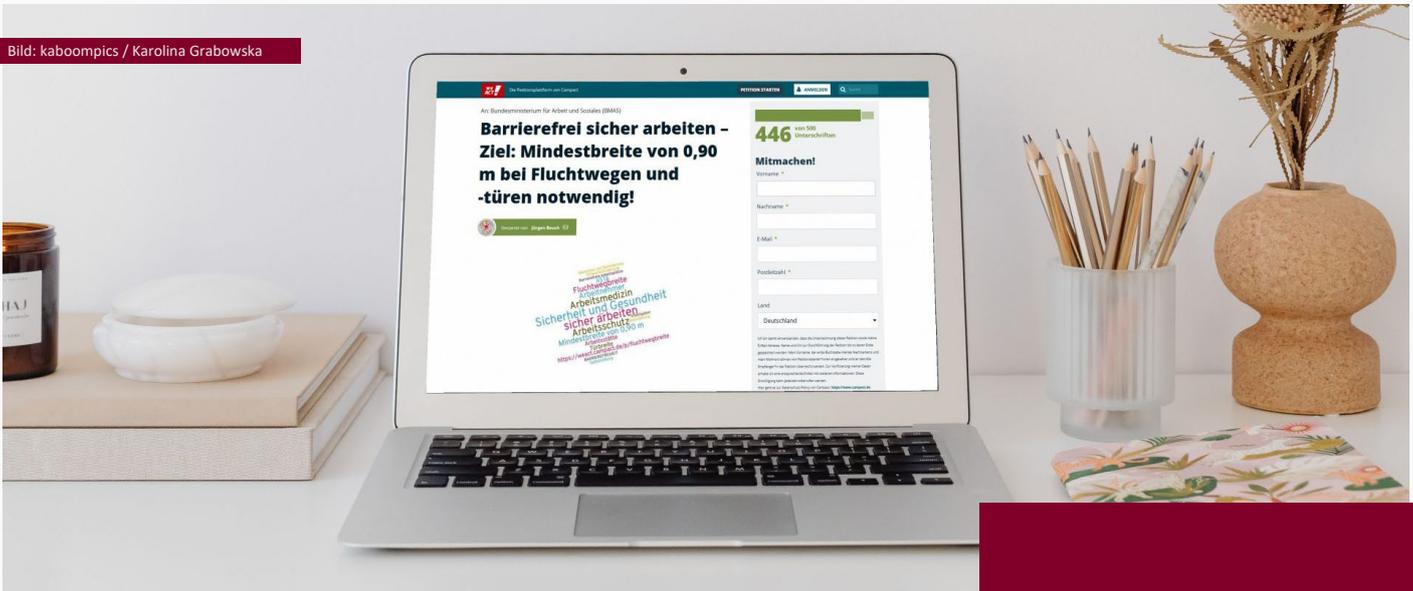


SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten

Bild: kaboompics / Karolina Grabowska



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... eine Bitte an die zwei oder drei Mitmenschen, die noch nicht dabei sind: jetzt noch schnell die Online-Petition unterstützen: [Barrierefrei sicher arbeiten – Ziel: Mindestbreite von 0,90 m bei Fluchtwegen und -türen notwendig!](#) Die Forderung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales lautet:

Die Fluchtweg- und Durchgangsbreite von 90cm darf auch künftig nicht unterschritten werden!

Corona! Endlich Normalität in Sicht! Die Inzidenzwerte sinken! Endlich! Der Sehnsuchtsort der Deutschen im Jahr 2021? Die Normalität! Also, bald alles beim Alten? Ja, das ist schön, Freunde treffen, Essen gehen, Kulturveranstaltungen besuchen, Urlaub genießen, Shoppen, was das Konto hergibt Das waren für Viele, jeweils mehr oder weniger, einige der Puzzleteile der Normalität vor Corona. Vielleicht ist es aber auch eine Überlegung wert, zu welchen Teilen der eigenen Normalität es sich lohnt, zurückzukehren

Normalität vor Corona war auch: unterbezahlte Dienstleistungsberufe, insbesondere im Pflegebereich, die wachsenden Einkommensunterschiede und die dadurch zunehmende soziale Spaltung, ungerechte Bildungschancen, die ökologische Krise, unser Umgang mit geflüchteten Menschen, die Krise der Demokratie, Ich könnte die Aufzählung lange fortsetzen. War im letzten Jahr noch hier und da die Hoffnung vorhanden, die Pandemie lehre uns einen anderen Umgang miteinander und mit unseren Ressourcen, so scheint das im beginnenden Taumel über die zurückkehrenden „Freiheiten“ unterzugehen. Die Masken, zumindest die nicht sichtbaren, sind schon lange gefallen – es soll so weitergehen, bloß keine Veränderung! Wie lange wird sie gut gehen, die Normalität? Bis zur nächsten Krise? Bis zur nächsten Pandemie?

*Der Weg ist nicht zu Ende, wenn das Ziel explodiert.
(Heiner Müller)*

Dierk Hirschel, Leiter des Bereichs Wirtschaftspolitik in ver.di, zieht Bilanz und führt in seinem Buch „Das Gift der Ungleichheit“ die notwendigerweise zu ziehenden Konsequenzen aus der grassierenden und sich durch die Corona-Pandemie verschärfenden Ungleichheit auf:

- Das Gesundheitswesen gemeinwohlorientiert umbauen!
- Den Sozialstaat modernisieren und ausbauen!
- Die Daseinsvorsorge aufwerten und ausbauen!
- Die sozial-ökologische Transformation vorantreiben!
- Umverteilen zum Wohle Aller!

Da heißt es in den Gewerkschaften, Initiativen, NGOs und Bürgerorganisationen: Gemeinsam die Ärmel aufkrepeln - von nichts kommt nichts! Und nur auf die Bundestagswahlen im September zu hoffen, hilft nicht – sonst wachen wir unter Umständen schon im Oktober mit einem Kater auf. Denn, „*Hoffnung ist nur ein Mangel an Information*“, auch Heiner Müller.

Die Impfbereitschaft ist in Deutschland erfreulicherweise gewachsen. Vielleicht hilft Zweifelnden noch der Hinweis auf die erfolgreichen Impfprogramme gegen die mittlerweile weltweit ausgerotteten Pocken, sowie gegen die Kinderlähmung (Poliomyelitis). Letztere wäre fast ausgerottet, wenn nicht eine ganz andere Art Querdenker, nämlich die Taliban, die Impfkampagnen in Afghanistan und Pakistan durch die Ermordung von Impfhelferinnen und -helfern torpedieren würden. Impfen hilft also bewiesenermaßen, jedoch nicht gegen Irrglauben.

Da wäre noch das Teilhabestärkungsgesetz, für das es mehr Kritik als Lob gibt. Eine Regelung bringt für Betroffene im Betrieblichen Eingliederungsmanagement tatsächlich etwas Neues. Beschäftigte, für die der Arbeitgeber ein BEM durchführt, können für das Verfahren eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Damit werde – nach Angaben der Bundesregierung – das BEM insbesondere in Betrieben ohne Interessensvertretung gestärkt.

Bleibt hier die Frage, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lebenspraktisch gestärkt werden können, sich tatsächlich einer Unterstützung z.B. in Klein- und Mittelbetrieben zu bedienen. Wie kommen sie, ohne betriebliche Interessensvertretung, an das notwendige Wissen über ihr Recht? Noch wichtiger bleiben allerdings die Fragen, warum der Gesetzgeber keine verpflichtenden Vorgaben für den Ablauf eines BEM macht und die Versagung eines BEM nicht strafbewehrt? Nicht alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen im BEM auch die Chancen für ihr Unternehmen.

Das BEM sei auch ein geeignetes Mittel, um Beschäftigten mit Corona-Spätfolgen den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern. Es werde jedoch unabhängig von einer speziellen Erkrankung oder Diagnose angewendet, so die Regierung weiter.

„*Aus der Corona-Pandemie ergeben sich nach derzeitigen Erkenntnissen keine besonderen Handlungsbedarfe...*“, heißt es in einer Regierungsstellungnahme. Nicht alle Praktikerinnen und Praktiker teilen diese Einschätzung, da gerade die zurzeit absehbaren Spätfolgen einer Corona-Erkrankung besonderer Beachtung auch im BEM bedarf.

Sicher werden wir in der nächsten Koalitionsvereinbarung – welcher Parteien auch immer – wieder (zum wievielten Mal eigentlich?) lesen können: *Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll gestärkt werden!*

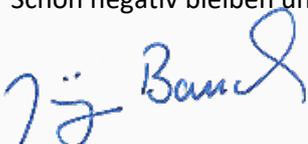
Und dann ist da noch das [Barrierefreiheitsstärkungsgesetz](#), am 20. Mai um 22:45 Uhr im Bundestag beschlossen. Manche nennen es das Barrierenstärkungsgesetz - aber das wäre hier ein unangebrachter, niveauloser Kalauer. Nachdenklich stimmt jedoch, dass nicht ein einziger [Änderungsvorschlag](#) der Verbände und Organisationen von Menschen mit Behinderungen aufgegriffen wurden.

Doch sieh an, ein Ergebnis der Gesetzesberatungen ist folgendes: Selbstbedienungsterminals müssen schon ab 2040 barrierefrei bedienbar sein..... ok, das sind immerhin nur 19 Jahre Zeit für die Umsetzung! Eine kürzere Zeitspanne ist ja im Zeitalter der Digitalisierung auch nicht zumutbar! Angaben zur Barrierefreiheit der baulichen Umwelt im Gesetz? Fehlanzeige! Das heißt u.U. in der Praxis, dass der Geldautomat 2040 barrierefreie, universell designte Bedienungsmöglichkeiten hat, aber leider nicht baulich barrierefrei erreichbar ist! Gegen den Gesetzentwurf stimmten die FDP und die Grünen bei Enthaltungen der LINKEN und der AfD.

Übrigens haben CDU und FDP schon 2011 in einem gemeinsamen Antrag ([17/4862](#)) eine umfassende Umsetzung der UN-BRK gefordert. Zitat: *Grundvoraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben ist eine umfassende Barrierefreiheit. Diese erstreckt sich neben der Zugänglichkeit von Gebäuden oder öffentlichen Bereichen, auf den individuellen Wohnbereich, auf das Verkehrswesen, auf Kommunikations- und Informationssysteme, Produkte des täglichen Gebrauchs sowie sämtliche Angebote und Dienstleistungen im Bereich Sport, Kultur, Freizeit und Tourismus im Sinne eines „Designs für Alle“.*

Dazu fallen mir dann zum Schluss nur noch diese Worte vom Meister des Hintersinns ein: „*Genies treten nicht in Rudeln auf*“.

Schön negativ bleiben und herzlichen Gruß



Jürgen Bauch

Impftermine für Menschen mit Behinderung sicherstellen

Jürgen Dusel

Jürgen Dusel, Behindertenbeauftragter der Bundesregierung, ist besorgt über die geplante bundesweite Aufhebung der Impfpriorisierung ab dem 7. Juni 2021: „Solange nicht alle vulnerablen Gruppen ein Impfangebot haben, ist die vollständige Aufhebung der Priorisierung Wortbruch gegenüber den Menschen, die sich bisher zurückgehalten und gewartet haben, bis sie dran sind!“

In vielen Bundesländern ist bislang nicht allen Menschen in der Priorisierungsgruppe 3 ein Impfangebot gemacht worden, in einigen Ländern sind nicht einmal alle Personen aus Priorisierung 2 geimpft. Die Priorisierung sollte daher zumindest in den Impfzentren nicht aufgehoben werden. Insbesondere die vulnerablen Gruppen, und dazu gehören auch die Familienangehörigen von Kindern mit Behinderungen, sollten eine Anlaufstelle haben und sich nicht zusätzlich zu ihren Alltagsorgen noch dem Wettlauf um die Impfdosen in den Arztpraxen aussetzen müssen.

„Ein Appell an die Länder reicht hier nicht aus“, so Jürgen Dusel. „Der Bund ist hier in der Pflicht, für diese Menschen zu sorgen, so wie er mit der „Bundesnotbremse“ dafür gesorgt hat, dass die exponentielle Zunahme gestoppt wird.“ **Er fordert daher das Bundesministerium für Gesundheit auf, die Impfverordnung entsprechend anzupassen und die Priorisierung nur in den Arztpraxen und bei den Betriebsärzt*innen aufzuheben.**

Quelle: Pressemitteilung Nr. 14/2021, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Berlin, 21. Mai 2021

Sorge vor Corona-Infektion am Arbeitsplatz bleibt hoch

WSI – Hans-Böckler-Stiftung

Eine aktuelle Auswertung des WSI zeigt, dass die Sorge vor Corona-Infektion am Arbeitsplatz hoch bleibt und Beschäftigte mit niedrigen Löhnen besonders oft betroffen sind.

Trotz zuletzt sinkender Inzidenz-Zahlen bleibt die Sorge unter den Beschäftigten vor einer Corona-Infektion hoch: In der ersten Maihälfte gaben 32 Prozent der Befragten an, sich Sorgen vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit zu machen. Dies ist nur ein minimaler Rückgang gegenüber dem Monat April (34 Prozent; siehe Abbildung 1 in der PDF-Version der Pressemeldung).

Besonders betroffen sind Beschäftigte mit niedrigen Löhnen: Unter Geringverdienenden im untersten Fünftel der Lohnverteilung gaben in der ersten Maihälfte 43 Prozent der Befragten an, sich Sorgen zu machen – verglichen mit 23 Prozent unter Besserverdienenden im obersten Fünftel (siehe Abbildung 2). Das ist das Ergebnis einer kontinuierlichen Befragung des Portals [Lohnspiegel.de](https://www.lohnspiegel.de), an der sich seit April 2020 mehr als 51.000 Beschäftigte beteiligt haben. [Lohnspiegel.de](https://www.lohnspiegel.de) wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wissenschaftlich betreut.

PDF-Download der Pressemeldung: www.boeckler.de

Online-Seminare: Bedeutung von Inklusion in Unternehmen

SOZIALHELD*INNEN Akademie

Die Sozialheld*innen Akademie bietet Menschen aus Unternehmen eine vierteilige Reihe von Online-Seminaren an, um über die Bedeutung von Inklusion in Unternehmen und über Wege zu Barrierefreiheit zu informieren. Gelbe Seiten unterstützt diese Formatreihe durch ihre Spende.

Die Sozialheld*innen Akademie ist das Dach für den Wissenstransfer der Arbeit unseres gemeinnützigen Vereins Sozialhelden e.V.: Workshops und Vorträge rund um Disability-Mainstreaming (Menschen mit Behinderung überall mitdenken und einbeziehen), moderne Medienarbeit und politische Kampagnen.

Mehr Infos und Anmeldung: www.sozialhelden.de

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz beschlossen I

DVBS

Aus dem Newsletter des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS):

Vierorts wurde die Abstimmung über das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) im Bundestag, die gestern zu später Stunde stattfand, mit einer Geisterstunde zum Barrierefreiheitsrecht im Bundestag kommentiert. Genauso scheint es zu sein, denn dem Ergebnis nach sind die Abgeordneten eingeschüchtert von den Geistern, Hals über Kopf geflohen. Herausgekommen ist eine mutlose Minimallösung, die zwar neue Bereiche im Sinne der Barrierefreiheit erschließt, aber viele Chancen ungenutzt lässt. Es wurden großzügige Übergangsfristen in Bereichen verabschiedet, für die längst Standards ausgearbeitet wurden. Nicht zuletzt auch vom DVBS.

Genauso mutlos wie die Bundesregierung wollen wir aber nicht auftreten. Mit dem Mut zum Diskurs und Streit hat die Selbsthilfe entscheidende Fortschritte in den Bereichen Barrierefreiheit und Teilhabe erkämpft. Die nächste richtungweisende Entscheidung könnten die Bundestagswahlen im September sein. Mit einer neuen Regierungskonstellation ergeben sich wieder neue Chancen mit Barrierefreiheit, Teilhabe und Einflussnahme wichtige Schritte voranzukommen.

Am 20. Mai stimmten Abgeordnete des Deutschen Bundestages über den Gesetzentwurf für ein Barrierefreiheitsstärkungsgesetz und damit verbundene Änderungsanträge ab. Auch wenn die Abstimmung nicht ganz zur Geisterstunde, sondern um 22:45 Uhr stattfand, empfanden viele behinderte Menschen die Debatte gerade im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention als Geisterstunde des Parlaments und der Regierungskoalition. Der ohnehin schon schwache Gesetzentwurf und die minimalen Änderungen im Antrag der CDU/CSU und SPD-Fraktion wurden nach nur 35-minütiger Debatte, wie nicht anders zu erwarten, beschlossen. Dagegen stimmten die FDP und die Grünen bei Enthaltungen der LINKEN und der AfD. Ein Antrag für umfassendere Regelungen zur Barrierefreiheit von Bündnis 90/Die Grünen wurde abgelehnt. Das Gesetz entfaltet seine Wirkung erst ab 2025. Und erst 2040 müssen alle Terminals barrierefrei nutzbar.

Link zur Aufzeichnung der Bundestagsdebatte zum Barrierefreiheitsgesetz: www.bundestag.de

Link zum DVBS: www.dvbs-online.de

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz beschlossen II

Meinungen - Stellungnahmen

Hier sind weitere Meinungen und Stellungnahmen zum beschlossenen Barrierefreiheitsstärkungsgesetz zu finden:

Christiane Link: [Ohne Barrierefreiheit keine Inklusion](#)

Constantin Grosch: [Katerstimmung statt Partylaune](#)

Dr. Sigrid Arnade: [How dare you?! Aufschrei von Dr. Sigrid Arnade](#)

Dr. Martin Theben: [So nicht!](#)

Domingos de Oliveira: [Barrierefreiheits-Stärkungs-Gesetz – warum die Bundesregierung der Wirtschaft schadet](#)

Netzwerk Artikel 3: [Amtliche Bekanntmachung: Lockdown für Behinderte bis 2040 verlängert](#)

Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen

Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen

Der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bei der Prognos AG Berlin in Auftrag gegebene Teilhabebericht 2021 beschreibt die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. Er zeigt auf, wie sich Teilhabe zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen unterscheidet und welche Entwicklungen im Zeitverlauf zu beobachten sind.

PDF-Download: www.bmas.de

Mehr Teilhabe für Menschen mit Behinderungen

Neue Zehn-Jahres-Strategie der EU

Gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – das ist für rund 87 Millionen Menschen mit Behinderungen in der Europäischen Union (EU) nicht selbstverständlich. Daher will die Europäische Kommission für sie mehr Chancengleichheit schaffen. Sie stellte dazu im März die neue Strategie der EU für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030 vor. Sichere und gesunde Arbeitsplätze und berufliche Rehabilitation sind darin Teilaspekte.

Die neue EU-Strategie hat zum Ziel, Menschen mit Behinderungen ein unabhängiges Leben und eine gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen. Die EU möchte sie darin unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen und Ihnen hochwertige und nachhaltige Beschäftigung und Chancengleichheit ermöglichen. Lücken im Sozialschutz und der Gesundheitsversorgung sollen geschlossen werden.

Zu einem unabhängigen Leben gehört auch ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz. Daher legt die Kommission 2022 ein Paket zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen vor. Es soll die Mitgliedstaaten unterstützen, beschäftigungspolitische Leitlinien im Rahmen des Europäischen Semesters umzusetzen und das Voneinander-Lernen fördern. Aspekte des Austausches werden auch sichere und gesunde Arbeitsplätze und Programme zur beruflichen Rehabilitation nach Unfällen sein. Geschehen diese arbeitsbedingt, greift in Deutschland die gesetzliche Unfallversicherung. Sie setzt alles daran, die Beschäftigungsfähigkeit nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit zu sichern. Dazu tragen neben der medizinischen Versorgung und dem individuellen Reha-Management auch die Arbeitsvermittlung DGUV job sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur sozialen Teilhabe bei. Die Versicherten sollen in ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zurückkehren – ganz im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung und der neuen EU-Strategie. Letztere dient der Unfallversicherung auch als zusätzliche Grundlage, ihre Leistungsangebote weiterzuentwickeln.

www.dsv-europa.de > News 2021

Quelle: www.dguv.de

Rechtsanspruch auf Homeoffice

Neue Studie

Die Corona-Pandemie hat mobiler Arbeit, vor allem im Homeoffice, einen enormen Schub gegeben. Allerdings fehlen immer noch gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen, um sicherzustellen, dass auch jenseits der Sondersituation wirklich die positiven Potenziale mobiler Arbeit zum Tragen kommen: Vor allem bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch weniger Zeitverlust und CO₂-Ausstoß durch Pendelei oder eine Linderung regionaler Fachkräfteengpässe, weil Beschäftigte nicht am Arbeitsort wohnen müssen.

Forscherinnen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung halten ein Recht auf mobiles Arbeiten in Zukunft daher für notwendig. In einer neuen Studie erklären die Rechts- und Sozialwissenschaftlerinnen die Gründe und zeigen, wie entsprechende Gesetze ausgestaltet sein müssten.

Broschüre: RECHT Auf MOBILE ARBEIT– warum wir es brauchen, was es regeln muss

PDF-Download: www.boeckler.de

Arbeiten mit Handicap: Wie klappt die Inklusion im Beruf?

Tipp

Ein Bericht von **BR²⁴**: Menschen mit einer Behinderung sind doppelt so häufig arbeitslos wie jene ohne Handicap. Oder sie arbeiten für ein Taschengeld in Werkstätten. Und das, obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention klar die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt fordert.

Link: www.br.de

Tötung von behinderten Menschen im Wohnheim

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.

Die Tötung von behinderten Menschen in einem Wohnheim des Oberlinhauses in Potsdam muss die Politik zum Handeln zwingen. Statt Beileidsbekundungen und Blumensträuße braucht es endlich entschlossenes politisches Handeln und Konsequenzen. Die vier getöteten Menschen mit Behinderungen und einer schwerverletzten Person, sind das Ergebnis der jahrzehntelangen vom Staat aufgebauten Sonderwelten, die weiterhin gestärkt statt abgebaut werden.

Link zur ISL-Pressemitteilung: www.isl-ev.de

Anschlussrehabilitation fördert Heilung

Post-Covid-Syndrom

Bei rund drei Millionen Menschen in Deutschland konnte bislang SARS-CoV-2 nachgewiesen werden. Aus Studien wird deutlich: Rund 10 Prozent der Betroffene können noch lange unter gesundheitlichen Folgen leiden.

Im zweiten Jahr der Pandemie wird immer deutlicher: Wer an Covid-19 erkrankt war, kann noch lange unter verschiedenen gesundheitlichen Folgen leiden. Oft führt das dazu, dass die Betroffenen zeitweilig nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können. Mediziner sprechen dann vom „Post-Covid-Syndrom“. Unter anderem werden Erschöpfung, Herzprobleme, Luftnot, Angststörungen und Depressionen beobachtet.

Die Deutsche Rentenversicherung bietet Versicherten, deren Erwerbsfähigkeit in Folge der Erkrankung eingeschränkt oder gefährdet ist, im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung eine Anschlussrehabilitation (AHB) an. Die Sozialdienste der Akutkrankenhäuser unterstützen bei der Antragstellung. Die Rentenversicherung bearbeitet Anträge auf Anschlussrehabilitation im beschleunigten Verfahren, so dass Betroffene die Zusage für die Rehabilitation schnell erhalten.

Mit ihren Rehakliniken deckt die Rentenversicherung bundesweit ein breites Spektrum für diverse Krankheitsbilder ab, die Folge von Covid-19 sein können. Für Rehabilitanden mit Lungenerkrankung bietet sie unter anderem Kranken- und Atemgymnastik, Ausdauer-, Bewegungs- und Krafttraining, Ergotherapie sowie balneo-physikalische Therapien an.

Nähere Informationen siehe: www.deutsche-rentenversicherung.de

Akustik im Büro - Hilfen für die akustische Gestaltung von Büros

DGUV Information

Die DGUV Information „Akustik im Büro - Hilfen für die akustische Gestaltung von Büros“ gibt Unternehmen einen Überblick und Hilfestellungen für akustische Gestaltungsmöglichkeiten von Büroräumen.

In vielen Unternehmen arbeiten mehrere Beschäftigte zusammen in einem Raum und können so zwar gut miteinander kommunizieren, sich aber auch gegenseitig stören. Lärm, der im Büro auftritt, kann sich mittelbar auf den Körper und die Psyche auswirken. Wichtig ist es daher, eine akustisch gut gestaltete Arbeitsumgebung zu schaffen. Diese trägt maßgeblich dazu bei, dass die Beschäftigten gut kommunizieren, jedoch auch ungestört und konzentriert arbeiten können und fördert so die Produktivität, die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten.

PDF-Download: www.publikationen.dguv.de

Kein Beschäftigungsanspruch ohne Atemschutzmaske

Recht

Ein Arbeitgeber darf die Beschäftigung seines Arbeitnehmers im Betrieb verweigern, wenn es diesem – belegt durch ein ärztliches Attest – nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall arbeitsunfähig. Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln am 12.04.2021 entschieden und damit die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Siegburg bestätigt.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus beschäftigt. Die Beklagte ordnete mit Schreiben vom 06.05.2020 in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte an. Der Kläger legte zwei Atteste vor, die ihn von der Maskenpflicht und ebenfalls von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreiten. 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 12.04.2021 wies das Landesarbeitsgericht Köln die Anträge des Klägers ab. Gem. § 3 Abs. 1 d) der seit dem 07.04.2021 geltenden Coronaschutzverordnung des Landes NRW bestehe im Rathaus der Beklagten eine Maskenpflicht. Auch aus § 2 Abs. 5 Nr.3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.01.2021 (i.d.F. vom 11.3.2021) ergebe sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, zum größtmöglichen Schutz der Beschäftigten die Maskenpflicht anzuordnen. Zusätzlich sei diese Anordnung vom Direktionsrecht gedeckt. Denn das Tragen einer FFP-2-Maske diene dem Infektionsschutz sowohl der Mitarbeiter und Besucher des Rathauses als auch des Klägers selbst. Sei der Kläger ärztlich attestiert nicht zum Tragen der Maske in der Lage, sei er arbeitsunfähig und deshalb nicht zu beschäftigen.

Im konkreten Fall verneinte das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Klägers auf Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes in Form einer Beschäftigung im Home Office. Zumindest Teile seiner Aufgaben müssten im Rathaus erledigt werden. Eine partielle Tätigkeit zu Hause würde die Arbeitsunfähigkeit nicht beseitigen, so dass ein Home-Office-Arbeitsplatz derzeit nicht eingerichtet werden müsse. Die Entscheidung kann dem nächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW www.justiz.nrw unter Eingabe des Aktenzeichens 2SaGa 1/21 aufgerufen werden.

Pressemitteilung, LAG Köln, 03.05.2021

Online-Seminarreihe zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Tipp

Ein digitaler 4-Tage-Live-Event zu den Mitbestimmungsrechten beim Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie.

Nach unseren erfolgreichen Online-Konferenzen zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel am 12. November 2020 und am 17. Februar 2021 bieten wir auf Bitten vieler Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Online-Seminarreihe an, in der wir die Themen zu den Corona-Schutzmaßnahmen im Betrieb, zum Homeoffice, zur psychischen Gesundheit und zu den Rechtsgrundlagen noch intensiver vermitteln und Probleme bzw. Fragen aus der Praxis besprechen werden.

Die Online-Seminarreihe wird vom 14. bis 17. Juni 2021 stattfinden.

Ziel der Seminarreihe ist, Interessenvertretungen über ihre Mitbestimmungsrechte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren und konkrete Handlungsansätze zu vermitteln, um eine professionelle Vertretung der Interessen der Beschäftigten sicher zu stellen – auch und insbesondere unter den Wirkungen und Nachwirkungen der Corona-Pandemie.

Die Veranstaltung ist kostenpflichtig.

Alle Informationen (wie Seminarinhalte/Kosten/Anmeldelink) entnehmt bitte der [Ausschreibung von ver.di Bildung + Beratung](#).

Zahlungen an Contergangeschädigte werden beschleunigt

Aus dem Bundestag

Die insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel der „Conterganstiftung für behinderte Menschen“ für die jährlichen Sonderzahlungen an contergangeschädigte Menschen sollen vorzeitig bis zum 30. Juni 2022 ausgezahlt werden. Den entsprechenden Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen der CDU/CSU und der SPD zur Änderung des Conterganstiftungsgesetzes ([19/29285](#)) hat der Familienausschuss am Mittwoch mit den Stimmen aller Fraktionen in einer geänderten Fassung angenommen. Ursprünglich sollten die zur Verfügung stehenden 100 Millionen Euro und die hieraus zu erwirtschaftenden Mittel in jährlichen Sonderzahlungen bis 2033 ausgezahlt werden. Da das Stiftungsvermögen aber wegen der in Zukunft zu erwartenden geringeren Zinserträge oder etwaiger Negativzinsen nicht ausreichen wird, um die jährlichen Sonderzahlungen wie vorgesehen in bisheriger Höhe bis 2033 zu leisten, soll die Auszahlung nun deutlich beschleunigt werden. Mit einem ebenfalls einstimmig angenommenen Änderungsantrag der Koalition zu ihrer Gesetzesvorlage verkürzte der Ausschuss die Auszahlungsfrist um ein weiteres Jahr von 2023 auf 2022.

Darüber hinaus sieht die Gesetzesnovelle vor, dass wegen der in Zukunft zu erwartenden geringeren Erträge aus dem unantastbaren Kapitalstock der Stiftung von 6,5 Millionen Euro dieser auf 1,5 Millionen Euro abgeschmolzen werden soll. Die dadurch frei werdenden Mittel von fünf Millionen Euro sollen zukünftig auch für die Projektförderung verwendet werden können. Bislang durfte die Projektförderung nur aus den Erträgen des Kapitalstocks finanziert werden. Mit der Gesetzesnovelle wird zudem der Name der „Conterganstiftung für behinderte Menschen“ in „Conterganstiftung“ geändert. Mit der Namensänderung werde einem Wunsch der Betroffenen gefolgt, heißt es in der Gesetzesvorlage.

Alle Fraktionen betonten, dass die vorzeitige Auszahlung der Sonderzahlungen angesichts des schrumpfenden Stiftungsvermögens der richtige Schritt sei, um es den contergangeschädigten Menschen zu ermöglichen, Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Lebenssituation im Alter zu ergreifen. Dies entspreche auch dem ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen.

hib - heute im bundestag | Nr. 667 | Mi., 19. Mai 2021

Nationaler Aktionsplan 3.0 in der nächsten Wahlperiode

Deutsches Institut für Menschenrechte

Anlässlich der Veröffentlichung des Statusberichts zur Fortschreibung des Nationalen Aktionsplans 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention kritisiert das Deutsche Institut für Menschenrechte die fehlende Beteiligung von Menschen mit Behinderungen bei der Weiterentwicklung des Aktionsplans und die mangelnde Rückbindung der Maßnahmen an die UN-Behindertenrechtskonvention. Das Institut fordert eine umfassende Neuauflage in Form eines NAP 3.0 in der nächsten Wahlperiode.

„Fünf Jahre nach Verabschiedung des NAP 2.0 steht in der nächsten Wahlperiode eine umfassende Neuauflage des Nationalen Aktionsplans in Form eines NAP 3.0 an. Die neue Bundesregierung sollte diese gleich zu Beginn der Legislatur unter wirksamer und umfassender Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und ihren Verbänden angehen“, erklärte Britta Schlegel, Leiterin der Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Instituts.

Bei dem aktualisierten NAP 2.0 handele es sich nicht um eine systematische Fortschreibung. Diese setze eine umfassende Auseinandersetzung mit den Umsetzungsdefiziten der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland in allen Rechtsbereichen der Konvention voraus. „Wir kritisieren außerdem, dass Menschen mit Behinderungen bei der Planung der heute vorgelegten Maßnahmen des Aktionsplans nicht beteiligt worden sind“, betonte Schlegel. Dies dürfe sich nicht wiederholen. „Es widerspricht der UN-Behindertenrechtskonvention, die eine aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in politische Entscheidungsprozesse als Expertinnen und Experten in eigener Sache fordert.“

Die Bundesregierung hat den Nationalen Aktionsplan 2.0 aktualisiert und um 119 Maßnahmen mit behindertenpolitischem Bezug ergänzt, die seit der Veröffentlichung des Plans 2016 in den verschiedenen Ressorts neu aufgenommen worden sind.

Quelle: Pressemitteilung, 05.05.2021

Link zum Statusbericht Nationaler Aktionsplan: www.gemeinsam-einfach-machen.de

Mindestlohn für Menschen in Behindertenwerkstätten

Werkstatträte Deutschland e.V.

Stellungnahme zur Petition auf change.org: Wir fordern Basisgeld statt Mindestlohn!

Ausgelöst von einer Petition zum Mindestlohn in Werkstätten wird dieses Thema erneut auch an Werkstatträte herangetragen. Bereits 2015 hat sich Werkstatträte Deutschland e.V. (WRD) mit diesem Thema beschäftigt.

Werkstatträte Deutschland e.V. distanziert sich vom Inhalt der Petition und fordert stattdessen bereits seit 2019 das „**Basisgeld**“! Sie finden mehr Informationen im Download Bereich der WRD- Internetseite.

Derzeit sind Beschäftigte in Werkstätten in einem sogenannten arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis beschäftigt. Dies bedeutet, dass sie neben vielen Arbeitsrechten des sogenannten allgemeinen Arbeitsmarktes wie zum Beispiel Urlaub, Mutterschutz, Arbeitsschutz, Rentenansprüchen etc. auch noch besondere zusätzliche Schutzrechte wie zum Beispiel Arbeitsplatzgarantie, keine Leistungsverpflichtung und eine praktische Unkündbarkeit besitzen.

Wer einen Mindestlohn fordert, fordert auch den allgemeinen Arbeitnehmerstatus. Dies würde den Verlust der besonderen Arbeitsbedingungen und zusätzlichen Schutzrechten bedeuten. Dies lehnen wir ab.

Zudem werden die Erlöse aus der Produktion in Werkstätten nach festgelegten Regeln an die Beschäftigten ausgeschüttet. Sie müssen diese Erlöse erwirtschaften. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ermöglichen auf absehbare Zeit kaum Spielraum für die Zahlung von Mindestlöhnen. Es muss hier also über eine gesellschaftlich finanzierte Alternative wie zum Beispiel das Basisgeld nachgedacht werden. Die alleinige Forderung nach Mindestlohn löst dieses Problem nicht!

Richtig ist, dass Menschen in Werkstätten definitiv zu wenig Geld verdienen! Hier muss sich unbedingt etwas verändern. Wir begrüßen jeden Vorschlag, der ein auskömmliches Entgelt in Werkstätten zum Ziel hat. Wichtig zu prüfen ist jedoch, welche Auswirkung oder Nachteile die Forderung nach einem bestimmten System, wie zum Beispiel dem Mindestlohn hat.

Diese Prüfung findet gerade in einer Studie, beauftragt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) statt. Hier werden alle aktuellen Fakten zum jetzigen Entgeltsystem wissenschaftlich erhoben und verschiedene Alternativen (wie auch Mindestlohn und Basisgeld) begutachtet. Ende 2023 wird hierzu ein Ergebnis feststehen und die Bundesregierung mit der Umsetzung beauftragt. Wir sind ungeduldig und wünschen uns hier auch schnellere Lösungen. Wir verstehen aber auch, dass man die Auswirkung von Änderungen am Entgeltsystem sorgfältig prüfen muss, damit die Menschen in Werkstätten danach nicht schlechter gestellt sind. Wir beteiligen uns konstruktiv in der Steuerungsgruppe zu dieser Studie, um eine möglichst gute Lösung aus Sicht der Beschäftigten zu finden.

Die gewählten Vertreterinnen und Vertreter von Werkstatträte Deutschland e.V. der bundesweiten Selbstvertretung von 320.000 Beschäftigten in Werkstätten fordern:

Es soll kein voll erwerbsgeminderter Mensch in Armut leben müssen, sondern ein auskömmliches Einkommen haben, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können!

Mindestlohn greift aus unserer Sicht hier zu kurz.

Das Basisgeld wurde von Beschäftigten für Beschäftigte entwickelt. Es ist eine Idee, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit hat.

Quelle: www.werkstattraete-deutschland.de

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Aus dem Bundestag

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wird auch eine Regelung zur Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) umgesetzt. Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, eine Vertrauensperson eigener Wahl zum BEM-Verfahren hinzuzuziehen. Damit werde das BEM insbesondere in Betrieben ohne Interessensvertretung gestärkt, betont die Bundesregierung in einer Antwort ([19/29328](#)) auf eine Kleine Anfrage ([19/28724](#)) der Fraktion Die Linke zur Nutzung des BEM durch Beschäftigte.

Das BEM sei auch ein geeignetes Mittel, um Beschäftigten mit Corona-Spätfolgen den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern. Es werde jedoch unabhängig von einer speziellen Erkrankung oder Diagnose angewendet, schreibt die Regierung weiter. "Aus der Corona-Pandemie ergeben sich nach derzeitigen Erkenntnissen keine besonderen Handlungsbedarfe. Das BEM stellt einen unverstellten, verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess dar, der sich unabhängig von einer Erkrankung nach den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richtet", heißt es in der Antwort.

hib - heute im bundestag | Nr. 630 | Di., 11. Mai 2021

Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert

Homeoffice-Regelung jetzt im Infektionsschutzgesetz

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) wurde bis 30. Juni 2021 verlängert. Sie wurde ergänzt um die Verpflichtung für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, den Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zweimal die Woche einen Selbst- bzw. Schnelltest anzubieten. Die Corona-ArbSchV enthält des Weiteren Maßnahmen zur Kontaktreduzierung im Betrieb, zu betrieblichen Hygienekonzepten und zur Nutzung des Mund-Nasen-Schutzes (medizinische Gesichtsmasken) und Atemschutzmasken (FFP-2-Masken).

Die Homeoffice-Regel befindet sich nun nicht mehr in der Corona-Arbeitsschutzverordnung, sondern im [Infektionsschutzgesetz](#) (IfSG). Dort wird im § 28b, Abs. 7 IfSG geregelt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten haben, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn dem keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Neu ist bei der gesetzlichen Regelung, dass die Beschäftigten das Homeoffice-Angebot ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anzunehmen haben, soweit dem ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Gründe, nicht zu Hause arbeiten zu können, sind zum Beispiel räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung. Die Notwendigkeit, eine wichtige Videokonferenz wegen mangelnder technischer Möglichkeiten im Büro zu verfolgen, etwas ausdrucken zu müssen oder die Sichtung der im Betrieb vorhandenen Literatur können Beispiele sein, die das Aufsuchen des Betriebs erforderlich machen.

Nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers reicht als Begründung eine Mitteilung der Beschäftigten aus, dass das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, wenn der Arbeitgeber danach fragt (so die Begründung der Regelung des § 28b Abs. 7 IfSG, [BT-Drs. 19/28732](#), S. 21). Die Ablehnung muss also nicht weitergehend begründet werden.

Mehr Infos auf www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Hilfe bei Suchtproblemen: DHS Suchthilfeverzeichnis

Tipp

Hilfe bei Suchtproblemen finden Betroffene und ihre Angehörigen sowie Fachleute und Interessierte im DHS Suchthilfeverzeichnis unter www.suchthilfeverzeichnis.de. Mit verbesserten und erweiterten Suchfunktionen bietet das Serviceangebot nach einer grundlegenden Überarbeitung umfassende Informationen zu rund 1.700 Einrichtungen der ambulanten und stationären Suchthilfe in Deutschland.

Symptomlose Corona-Infektionen

Kein meldepflichtiger Versicherungsfall - Infektion soll aber im Verbandbuch dokumentiert werden

Aktuell erreichen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen vermehrt Fragen, ob Infektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 meldepflichtige Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten sind. Ihr Spitzenverband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), erklärt hierzu:

Bei einer Erkrankung an COVID-19 kann es sich um einen Arbeits-/Schulunfall oder eine Berufskrankheit (BK) handeln. Sind Beschäftigte erkrankt und gibt es Anhaltspunkte dafür, dass sie sich bei der Arbeit infiziert haben, sollten sie ihren Arbeitgeber oder ihre Arbeitgeberin informieren. Arbeitgebende, Krankenkassen sowie Ärztinnen und Ärzte müssen COVID-19-Fälle der Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse unter folgenden Voraussetzungen melden:

- der oder die Versicherte ist an COVID-19 erkrankt
- eine Infektion mit SARS-CoV-2 ist nachgewiesen
- bei der Arbeit oder in der Schule kam es zu einem intensiven Kontakt mit einer infizierten Person oder einem größeren Infektionsausbruch

Bei Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Wohlfahrtspflege und in Laboren ist eine Berufskrankheit anzuzeigen. Hierfür stellen die Unfallversicherungsträger und die DGUV ein eigenes Formular zur Verfügung.

Bei Beschäftigten in anderen Branchen kann eine Erkrankung an COVID-19 ein Arbeitsunfall sein. Meldepflichtig ist dieser, wenn die Erkrankung zu einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Tagen oder zum Tode geführt hat.

Übrigens: Auch Versicherte können einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit formlos anzeigen. Dies sollte dann geschehen, wenn sie Anlass haben anzunehmen, dass die Infektion bei der Arbeit geschehen ist (zum Beispiel bei einem engen Kontakt mit einer infizierten Person) und wenn der Arzt oder die Ärztin nicht nur eine Infektion mit dem Coronavirus, sondern auch die Erkrankung COVID-19 diagnostiziert hat.

Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung erstreckt sich auch auf Schülerinnen und Schüler, Kinder in Tagesbetreuung und Studierende. Eine Erkrankung an COVID-19 kann für diese Versicherten als Schülerunfall gewertet werden. Meldepflicht für die Einrichtung sowie die behandelnden Ärzte besteht hier, wenn eine ärztliche Behandlung eingeleitet wurde. Erhalten die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung eine Unfallmeldung oder BK-Verdachtsanzeige klären sie automatisch selbst, ob es sich um einen Versicherungsfall handelt. Weitere Anträge müssen nicht gestellt werden. Welche Informationen im Fall von COVID-19 eine Rolle spielen, ist hier nachzulesen: www.dguv.de

Was aber, wenn die Infektion mit dem Coronavirus zunächst symptomlos oder milde verläuft? Wie auch sonst bei leichten Unfällen oder Erkrankungen gilt in diesem Fall die Empfehlung: Alle Tatsachen, die mit der Infektion zusammenhängen, sollten im Verbandbuch des Unternehmens oder der Einrichtung dokumentiert werden. Kommt es nach einiger Zeit doch noch zu einer schweren Erkrankung, helfen diese Daten der Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft bei ihren Ermittlungen. Eine spätere Meldung steht der Anerkennung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nicht entgegen.

Kommt es zu einer hohen Zahl von Infektionen sollte der Präventionsdienst der Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse auch dann eingeschaltet werden, wenn alle Infektionen symptomlos verlaufen. Die Unfallversicherungsträger ermitteln dann, ob die Arbeitsbedingungen bei der Verbreitung des Virus möglicherweise eine Rolle gespielt haben. Sie geben auf dieser Grundlage Hinweise, wie Betriebe und Einrichtungen weitere Infektionen verhüten können.

Hintergrund Verbandbuch

Unternehmen und Einrichtungen müssen Anlässe, bei denen Erste Hilfe geleistet wurde, aufzeichnen. Dazu verpflichtet sie das Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei nicht meldepflichtigen Unfällen oder Erkrankungen helfen diese Aufzeichnungen, falls wider Erwarten Spätfolgen auftreten. Die Daten sind in einem so genannten Verbandbuch zu sammeln und fünf Jahre aufzubewahren. Es ist nicht festgelegt, wer die Daten zu verwalten hat. Er oder sie muss sie aber vor dem Zugriff durch unbefugte Dritte schützen.

Weiterführende Informationen:

Informationsblatt COVID-19 als Berufskrankheit - www.publikationen.dguv.de

Verbandbuch (Muster) - www.publikationen.dguv.de

Informationen für Ärztinnen und Ärzte zur Anzeige einer Berufskrankheit - www.dguv.de

Quelle: <https://www.guvh.de>

Frühjahrstagung des Bundesarbeitskreises Behindertenpolitik

ver.di

Zweimal im Jahr trifft sich der ver.di-Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik/Schwerbehindertenvertretungen (BAK) in Berlin. Leider musste die zweitägige Tagung auch in diesem Jahr pandemiebedingt virtuell stattfinden, zu gerne hätten sich die Mitglieder endlich einmal wieder persönlich ausgetauscht. Das betonte Melanie Grunow, die zuständige Gewerkschaftssekretärin für die Betreuung des BAK Behindertenpolitik in ihren Begrüßungsworten an die ehrenamtlichen Schwerbehindertenvertretungen aus den ver.di-Fachbereichen und Landesbezirken sowie die hauptamtlich für dieses Politikfeld verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen, die am 15. und 16. April 2021 zu der Arbeitstagung zusammenkamen.

Link zum Tagungsbericht: www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Wiedereingliederungsplan als Antrag auf Fahrtkostenübernahme

Recht

Rehabilitationsträger haben die Übersendung eines Wiedereingliederungsplans im Zweifel als Antrag auf sämtliche Leistungen auszulegen, die im Zusammenhang mit der Rehabilitationsleistung ernsthaft in Betracht kommen, so das Landessozialgericht Mecklenburg-Vorpommern in einem Urteil vom 28. Mai 2020 (Az. L 6 KR 100/15). Im konkreten Fall wurde die Krankenversicherung dazu verurteilt, dem Kläger Fahrkosten als ergänzende Leistungen der stufenweisen Wiedereingliederung zu gewähren.

Nähere Infos: www.reha-recht.de

Barrierefrei und sicher arbeiten mit einer Behinderung

DGUV

Immer mehr Unternehmen stellen sich inklusiv auf und beschäftigen Menschen sowohl mit als auch ohne Behinderung. Damit alle selbstständig und sicher im Betrieb arbeiten können, sind barrierefreie Arbeitsplätze und -wege unerlässlich. Doch damit nicht genug: Für eine gelungene Inklusion sollten auch Informationen zum Arbeitsschutz allen Beschäftigten zugänglich sein.

Eine Präventionskultur, die jeden erreicht: Diesem Thema widmet sich die neue Ausgabe der Präventionszeitschrift „[Arbeit & Gesundheit](#)“. Die Titelgeschichte führt dieses Mal zur Schreinerei Schnadt, der es mit Kommunikation auf Augenhöhe gelingt, beeinträchtigten Auszubildenden den sicheren Umgang mit Maschinen näherzubringen. Tipps und Beispiele zeigen, wie sich Sicherheitsbeauftragte auf vielfältige Weise für Inklusion einbringen können.

Arbeiten im Freien birgt Gefahren

Treffen Sonnenstrahlen lange und ungehindert auf die Haut, können sie Zellschäden und sogar Hautkrebs verursachen. Beschäftigte, die viel oder ausnahmslos draußen arbeiten, müssen sich daher besonders konsequent vor der Sonne schützen. Der herausnehmbare Aushang fasst die wichtigsten Verhaltensregeln zusammen.

Nicht von oben, sondern von unten lauert im Freien eine weitere Gefahr: Zecken. Wer regelmäßig an Wald- und Wegesrändern, in Parks und Gärten arbeitet, ist ihnen im erhöhten Maße ausgesetzt. Der Beitrag „Richtig verhalten bei Zeckenstichen“ zeigt, wie sich Beschäftigte gezielt gegen die Stiche der Spinnentiere schützen und schweren Erkrankungen vorbeugen. Mit Landkarte der FSME-Risikogebiete.

Über die „Arbeit & Gesundheit“

Die „Arbeit & Gesundheit – Das Magazin für Sicherheitsbeauftragte“ bietet ihrer Zielgruppe speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Informationen und nützliche Tipps für den Arbeitsalltag. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen verschicken die Zeitschrift kostenfrei an die bei ihnen versicherten Unternehmen. Die auflagenstärkste Präventionszeitschrift der gesetzlichen Unfallversicherung erscheint sechsmal im Jahr.

Betriebsrätemodernisierungsgesetz unter Experten umstritten

Aus dem Bundestag

Ob der „Gesetzentwurf zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt“ (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) ([19/28899](#)) tatsächlich zu der von der Bundesregierung erhofften Vereinfachung von Betriebsratswahlen sowie einer Stärkung der Betriebsräte führt, ist unter Sachverständigen umstritten. Das wurde während einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales deutlich.

Der Entwurf sieht unter anderem vor, Betriebsratswahlen zu vereinfachen, indem im Betriebsverfassungsgesetz der Anwendungsbereich des „verpflichtenden vereinfachten Wahlverfahrens“ und des „vereinfachten Wahlverfahrens nach Vereinbarung“ sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeweitet wird. Um den Schutz von Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrats zu verbessern, soll zudem der Kündigungsschutz verbessert werden.

Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) geht der Gesetzentwurf in die richtige Richtung. Mit der Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens könnten Betriebsratswahlen in der Tat vereinfacht werden, sagte DGB-Vertreterin Micha Klapp. Gut sei auch, dass die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in den Unternehmen angepackt werden, indem das Hinzuziehen externen Sachverständigen ermöglicht werde. Zu kritisieren sei, dass es im Vergleich zum Referentenentwurf inhaltliche Rückschritte beim Kündigungsschutz gegeben habe, sagte Klapp.

Aus Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wird hingegen mit dem Entwurf die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat noch stärker reguliert und neue Bürokratie geschaffen. Eine grundlegende Modernisierung werde so nicht erreicht, sagte BDA-Vertreter Roland Wolf. Bei der Ausgestaltung der Zusammenarbeit gingen die Vorstellungen der Sozialpartner sicherlich weit auseinander, schätzte er ein. Gesichert bleiben müsse in jedem Fall, dass die Entscheidung über eine Vertretung durch den Betriebsrat die Arbeitnehmer im jeweiligen Betrieb und nicht etwa Außenstehende treffen.

Auch nach Einschätzung von Alexander Zumkeller vom Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen bleibt der Entwurf „weit hinter dem Möglichen und von den Betriebspartnern wie auch Belegschaften gewünschten Optionen zurück“. Er vermisse insbesondere die Legalisierung von heute bereits in anderen Feldern vielfach umgesetzten elektronischen Wahlen, virtuellen Betriebsversammlungen, virtuellen gemeinsamen Verhandlungen oder vereinfachter Regelungen zum Abschluss von Vereinbarungen sowie die Klarstellung, dass die „Auslage“ von Betriebsvereinbarungen auch elektronisch erfolgen kann.

Der ehemalige Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht, Franz Josef Düwell, hält die Verstärkung der Zulässigkeit des Hinzuziehens von externen Sachverständigen im Falle des Einsatzes von KI für richtig. Auch gesellschaftspolitisch sei das sehr sinnvoll, da es darum gehe, die Akzeptanz für die Transformation in eine Arbeitsgesellschaft 4.0 zu fördern. „Da kann Sachkunde nur förderlich sein“, befand Düwell.

Wenn das Ansinnen einer Betriebsratsgründung auf mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber trifft, „brauchen wir Kündigungsschutz für die Initiatoren und Wahlvorstände“, sagte Kai-Uwe Hemmerich, Betriebsratsvorsitzender des Chemie-Unternehmens Clariant. Die Erhöhung im Kündigungsschutzgesetz auf sechs zu schützende Einladende zu Wahlversammlungen sei gut, der neue spezielle Vorfeld-Initiatoren-Schutz ein erster richtiger Schritt, urteilte er.

Nach Einschätzung des Fachanwalts für Arbeitsrecht, Nils Kummert, reichen die Verbesserungen beim Kündigungsschutz aber nicht aus. Benötigt werde die Etablierung eines zweistufigen Kündigungsschutzes. Nur dann, wenn der Ausspruch der außerordentlichen fristlosen Kündigung der Vorfeld-Initiatoren von der rechtlichen Prüfung und rechtskräftigen Zustimmungserklärung des Arbeitsgerichts abhängig gemacht wird, könne von einem echten Sonderkündigungsschutz gesprochen werden, befand Kummert.

Rückschritte beim außerordentlichen Kündigungsschutz im Vergleich zum Referentenentwurf beklagte Johanna Wenckebach von der Hans-Böckler-Stiftung. So sei der Schutz nur fragmentarisch und verfehle das Ziel des Gesetzgebers. Eine weitere Schutzlücke, die dringend geschlossen werden müsse, gebe es bei den Befristet-Beschäftigten, deren Anteil an den Belegschaften immer weiter steige.

Die Rechtsanwältin Sirkka Schrader verlangte ebenfalls, den Kündigungsschutz auf betriebsbedingte und außerordentliche Kündigungen auch für Vorfeld-Initiatoren auszuweiten. Es seien eben solche Kündigungen, die in der Praxis ausgesprochen würden, um Betriebsratswahlen zu verhindern, sagte sie.

hib - heute im bundestag | Nr. 655 | Di., 18. Mai 2021

Infektionsgefahr vor allem in Innenräumen hoch

DGUV

Ob Klassenzimmer oder Büro - kommen Menschen in einem geschlossenen Raum zusammen, steigt die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus. Darauf hat die Deutsche Gesellschaft für Aerosolforschung erst kürzlich in einem offenen Brief aufmerksam gemacht. Das Infektionsrisiko steigt selbst dann, wenn die infizierte Person den Raum bereits wieder verlassen hat, bevor eine andere Person ihn betritt. Denn während größere Tröpfchen schnell zu Boden sinken, können die kleineren Aerosole - auch über längere Zeit - in der Luft schweben und sich im geschlossenen Raum verteilen. Regelmäßiges Stoßlüften ist dann besonders wichtig.

Dabei unterstützt die CO2-App des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) und der Unfallkasse Hessen (UKH). Sie liegt nun in einer aktualisierten Fassung vor. Für jede Raumgröße und Personenzahl berechnet sie die optimale, infektionsschutzgerechte Lüftungsfrequenz. „Der normale Lüftungszeitpunkt liegt bei einer CO2-Konzentration von 1000 ppm, für infektionsschutzgerechtes Lüften wurde in der App jetzt ein zusätzlicher Zeitpunkt bei 800 ppm eingeführt“, sagt Dr. Simone Peters, Gefahrstoffexpertin im IFA. Da diese Konzentration eher erreicht sei, müsse natürlich auch früher gelüftet werden. Die App bietet eine Timer-Funktion, die an das Lüften zum berechneten Zeitpunkt erinnert. In der Anwendung kann bedarfsgerecht zwischen den Anforderungen Normal-Lüften und Infektionsschutz-Lüften gewechselt werden.

Wie man richtig stoßlüftet und was noch beachtet werden sollte, um der Pandemie zu begegnen, steht in diesen Tipps:

Lüften. Als Faustregel für Innenräume gilt: stündlich über die gesamte Fensterfläche zwischen 3 Minuten (im Winter) und 10 Minuten (im Sommer) lüften. Besprechungs- und Seminarräume sollten mindestens alle 20 Minuten sowie vor und nach einer Sitzung gelüftet werden. Mit Hilfe der App lässt sich diese Faustregel den individuellen örtlichen Gegebenheiten anpassen.

Schützen. Hände waschen, 1,5 Meter Mindestabstand halten und vor allem: Maske auf. Vielerorts sind FFP2-Masken in Innenräumen mittlerweile Pflicht. Sie bieten nicht nur anderen Schutz vor der Ausatemluft des oder der die Maske tragenden Person, sondern schützen auch diese selbst. Voraussetzung dafür ist, dass sie korrekt angewendet werden.

Testen. Selbsttests gibt es mittlerweile überall zu kaufen. Viele Unternehmen und Schulen geben sie kostenlos aus, insbesondere in Bildungseinrichtungen besteht mittlerweile oft auch eine Testpflicht. Wichtig auch bei negativem Ergebnis: Es ist nur für den laufenden Tag gültig. Die Hygieneregeln müssen weiter eingehalten werden.

Impfen. Ohne Impfung kein Ende der Pandemie: Sich gegen eine Covid-19-Erkrankung impfen zu lassen bedeutet, sich selbst zu schützen, eine Überlastung der Krankenhäuser zu verhindern und die Verbreitung der Infektionen zu reduzieren. Daher setzen sich BG Kliniken, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und ihr Verband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), unter dem Motto #Impfen-Schützt für die Wahrnehmung der COVID-19-Impfangebote ein.

Alles zur CO2-App gibt es hier.

Zur App: AppStore und GooglePlay

Wie sollte am Arbeitsplatz gelüftet werden? Ein neues Erklärvideo der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zeigt, wie man es richtig macht. Das Video ist ein weiterer Informationsbaustein rund um das Thema Lüften.

„Das Gift der Ungleichheit“ – Dierk Hirschel

Tipp

Dierk Hirschel* beschreibt in seinem Buch das 21. Jahrhundert als ein Jahrhundert der extremen Ungleichheit. Nicht nur zwischen Nord und Süd, West und Ost. Die Klassengesellschaft kehrt zurück – auch in Deutschland. Die soziale Spaltung gefährdet unsere Demokratie. Der Raubbau an der Natur zerstört die Zukunft unserer Kinder. Klimawandel, Armut und Kriege zwingen Millionen Menschen zur Flucht. Verantwortlich dafür ist ein entfesselter, sozial und ökologisch blinder Kapitalismus.

Wie können wir unsere Gesellschaft davor schützen? Die alten, einst erfolgreichen Dompteure des Kapitalismus scheinen ihr Handwerk verlernt zu haben. Gewerkschaften, Sozialdemokratie und Linke können ihn kaum mehr bändigen. Doch immer mehr Menschen wehren sich gegen Lohndumping, unsichere Jobs und die Zerstörung ihrer natürlichen Lebensgrundlagen. Sie fordern eine sozial und ökologisch gerechtere Gesellschaft, höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, eine funktionstüchtige öffentliche Infrastruktur, bezahlbares Wohnen und den Schutz des Klimas. Wie können Gewerkschaften, Umweltbewegung und Parteien diese Ziele erreichen? Dierk Hirschel entwirft in seinem Buch die Grundlinien einer fortschrittlichen Politik für das 21. Jahrhundert.

Das Gift der Ungleichheit - Wie wir die Gesellschaft vor einem sozial und ökologisch zerstörerischen Kapitalismus schützen können

Verlag J.H.W. Dietz Nachf., 256 Seiten, Broschur, 22,00 Euro, ISBN 978-3-8012-0570-6

**Dierk Hirschel, geb. 1970, Dr. rer. pol., Volkswirt, von 2003–2010 Chefökonom des Deutschen Gewerkschaftsbundes, seit 2010 Chefökonom der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) und seit 2012 Mitglied der SPD-Grundwertekommission.*

Kontakt

Jürgen Bauch

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

Online Version Juni 2021 | Nr. 25

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

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

