

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... die vierte Welle der Corona-Pandemie trifft uns gerade mit voller Wucht und das Covid-19-Virus feiert seinen zweiten Geburtstag in Gestalt der neuen Variante Omikron. Nach wie vor findet das Virus beste Voraussetzungen, um sich weltweit zu verbreiten. Es herrscht ein Pandemisches Systemversagen.¹

Patientinnen und Patienten müssen bundesweit verlegt werden. Geplante Operationen werden abgesagt. Mittlerweile sind über 100.000 Menschen in Deutschland an oder mit Covid-19 verstorben. Jeder Todesfall trifft auch die Angehörigen und Freunde. Es ist schwer auszuhalten, dass jetzt die Kleinen im Kindergartenalter geimpft werden sollen, weil sich Erwachsene dem Impfen entziehen.

Nach Angaben der Deutschen Krankenhausgesellschaft sind 90% der Intensivpatienten mit Covid-19 nicht oder nur unvollständig geimpft. Und viele Mitmenschen sind unsicher und verwirrt. Verwunderlich ist nur, dass sicher auch von denen viele die gängigen Schmerz- und Schlafmittel einnehmen, obwohl deren Beipackzettel ellenlang vor möglichen Nebenwirkungen warnen. Nur beim Impfpicks mit einem zugegebenermaßen neuen, wenn auch mit heutigem Wissen gut erforschten Mittel gegen eine oftmals tödliche Krankheit, sind viele Menschen unsicher. Die Wahrscheinlichkeit schädlicher Langzeitfolgen sind für Raucherinnen und Raucher mit Sicherheit um ein Vielfaches größer, als bei einer Impfung.

Auch die Tatsache, dass bei vollständig Geimpften die Wahrscheinlichkeit schwer zu erkranken um etwa 90% geringer ist als bei nicht geimpften Personen, führt bislang nicht zu ähnlichen Impfquoten, wie zum Beispiel in Portugal, wo fast 90% der Menschen geimpft sind. Warum sind die Menschen in Portugal, Frankreich, Italien oder Spanien (alle wesentlich höhere Impfquoten) solidarischer, besser aufgeklärt und informiert?

In einer Gesellschaft trägt man nicht nur Verantwortung für sich selbst, sondern auch für andere. Das ist eine oft verwendete Formulierung, der in Zeiten wie diesen eine noch größere Bedeutung zukommt. Menschen, die bislang der Impfung – aus welchen Gründen auch immer – skeptisch oder gar ablehnend gegenüberstanden, kann man nur raten: Informiert euch, sprecht mit euren Ärztinnen und Ärzten. Nehmt Rücksicht auf die Mitmenschen, eure Kinder, Verwandten, Freunde und Kollegen. Und nehmt auch Rücksicht auf die Menschen unter uns, die Vorerkrankungen oder Behinderungen haben, die eine Impfung nicht oder jetzt nicht zulassen, bzw. auf Menschen mit einem schwächer ausgeprägten Immunsystem!

¹ <https://www.medico.de/blog/pandemisches-systemversagen-18441>

Es gibt Menschen, für die befinden wir uns eher in einer Angst-Pandemie, als in einer Virus-Pandemie. Es ist jedoch unredlich und führt auch zu nichts, alle die sich bislang nicht haben impfen lassen, als Impfgegner oder Coronaleugner zu bezeichnen, wobei es die natürlich auch gibt.² Und ja, es stimmt: vieles war nicht richtig, was in Bund und Ländern in puncto Pandemiebekämpfung gemacht wurde! Das hat bei nicht wenigen Menschen zu einem nachvollziehbaren Vertrauensverlust geführt. Aber: dies darf nicht dazu führen, die eigene Verantwortung ad acta zu legen und mit dem Finger auf „die Politik“ zu zeigen.

Sich jetzt noch für eine Impfung zu entscheiden, ist kein Zeichen von Schwäche. Seine Meinung zu ändern ist – wie so häufig im Leben – ein Zeichen von Stärke!

*Ein absurder Mensch ist der, der sich niemals ändert.
(Francis Bacon, 1561 - 1626)*

Corona begleitet uns weiterhin und es ist noch kein gutes Ende abzusehen. Jedoch gibt es auch positive Meldungen, die einem durchaus ein Lächeln hervorlocken können – es geht was, wenn man es einfach macht! So gibt es im ver.di-Bezirk Frankfurt am Main den „Lotsen für Menschen mit Handicap“. Was das ist, steht in einer Meldung in diesem InfoBrief. Weiterhin gibt es etwas über „Gute Nachrichten zur Inklusion“, einem Projekt vom „NETZWERK ARTIKEL 3“ zu lesen. Und noch ein gutes Beispiel, zur Nachahmung empfohlen ist der neue Inklusions-Podcast der Leibniz Universität Hannover.

Nun ist sie aus dem Sack, die Koalitionsvereinbarung von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Wer nicht alle 178 Seiten lesen möchte, wird im InfoBrief den Teil „Inklusion“ (Seite 78ff. ebd.) finden. Über die in dem Papier definierten Ziele hinaus will die neue Regierung Barrierefreiheit und Inklusion im Sport voranbringen und in der Schule die Inklusion stärken. In die angekündigte Überarbeitung des Behindertengleichstellungsgesetz, des Barrierefreiheitsstärkungsgesetz sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden wir uns einbringen! Die Erwähnung des zu stärkenden Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist in Koalitionsvereinbarungen ja seit langem obligatorisch und verwundert deswegen nicht.



Bild: rawpixel.com / Jira

Doch da wir die Forderungen der FDP kennen, heißt es auch hier: Aufpassen! Die künftige Regierung wird durch die Schwerbehindertenvertretungen eine kritische Begleitung widerfahren, das ist versprochen.

Natürlich weisen wir auch in diesem Monat noch einmal auf die 11. Fachtagung für die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sowie für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im März in Berlin hin – in der Hoffnung, dass wir uns dort in natura und gesund sehen und miteinander diskutieren und lernen können.

Was bleibt zum Schluss zu sagen im Dezember? Bitte aufpassen, damit es nicht so endet:

*Im Dezember dreh'n so ziemlich
alle durch und zwar terminlich.
(Klaus Klages, Abreißkalenderverleger)*

In diesem Sinne, die besten Wünsche für eine ruhige Advents- und Weihnachtszeit


Jürgen Bauch

² <https://www.idz-jena.de/>

Koalitionsvereinbarung: SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, FDP

Inklusion 2021 – 2025

Die beteiligten Parteien haben am 24. November das [Ergebnis](#) ihrer Koalitionsverhandlungen unter dem Titel „MEHR FORTSCHRITTE WAGEN“ veröffentlicht. Auf Seite 78 ff. findet man das Thema „Inklusion“, das wir nachfolgend dokumentieren:

Inklusion

Wir wollen, dass Deutschland in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens, vor allem aber bei der Mobilität (u. a. bei der Deutschen Bahn), beim Wohnen, in der Gesundheit und im digitalen Bereich, barrierefrei wird. Wir setzen dafür das Bundesprogramm Barrierefreiheit ein. Dazu überarbeiten wir unter anderem das Behindertengleichstellungsgesetz und das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Wir setzen uns das Ziel, alle öffentlichen Gebäude des Bundes umfassend barrierefrei zu machen.

Wir verpflichten in dieser Wahlperiode private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen, innerhalb einer angemessenen Übergangsfrist zum Abbau von Barrieren oder, sofern dies nicht möglich oder zumutbar ist, zum Ergreifen angemessener Vorkehrungen. Wir legen entsprechende Förderprogramme auf und bauen die Beratungsarbeit der Bundesfachstelle Barrierefreiheit aus.

Wir werden die Ausnahmemöglichkeiten des Personenbeförderungsgesetzes (ÖPNV) bis 2026 gänzlich abschaffen. Darüber hinaus sorgen wir baldmöglichst dafür, dass Pressekonferenzen und öffentliche Veranstaltungen von Bundesministerien und nachgeordneten Behörden sowie Informationen zu Gesetzen und Verwaltungshandeln in Gebärdensprache übersetzt und untertitelt werden sowie die Angebote in leichter bzw. einfacher Sprache ausgeweitet werden. Dazu richten wir einen Sprachendienst in einem eigenen Bundeskompetenzzentrum Leichte Sprache/ Gebärdensprache ein.

Wir legen den Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. Wir werden die neu geschaffenen einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber weiterentwickeln und eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe für jene einführen, die trotz Beschäftigungspflicht keinen Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Vollständig an das Integrationsamt übermittelte Anträge gelten nach sechs Wochen ohne Bescheid als genehmigt (Genehmigungsfiktion). Wir werden das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung weiter stärken und ausbauen. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe wollen wir vollständig zur Unterstützung und Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzen. Wir wollen alle unsere Förderstrukturen darauf ausrichten, dass Menschen so lange und inklusiv wie möglich am Arbeitsleben teilhaben. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wollen wir als Instrument auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stärker etablieren mit dem Ziel, es nach einheitlichen Qualitätsstandards flächendeckend verbindlich zu machen (Beispiel „Hamburger Modell“). Dabei setzen wir auch auf die Expertise der Schwerbehindertenvertrauenspersonen.

Die Angebote von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) werden wir stärker auf die Integration sowie die Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausrichten. Wir werden das Beteiligungsvorhaben zur Entwicklung eines transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystems in den WfbM und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fortsetzen und die Erkenntnisse umsetzen. Darüber hinaus entwickeln wir die Teilhabeangebote auch für diejenigen weiter, deren Ziel nicht oder nicht nur die Teilhabe am Arbeitsleben ist. Wir werden Inklusionsunternehmen stärken, auch durch formale Privilegierung im Umsatzsteuergesetz.

Im Rahmen des regelmäßigen Umtauschs des klassischen Schwerbehindertenausweises wird dieser auf den digitalen Teilhabeausweis umgestellt. Wir nehmen die Evaluation des Bundesteilhabegesetzes ernst und wollen, dass es auf allen staatlichen Ebenen und von allen Leistungserbringern konsequent und zügig umgesetzt wird. Übergangslösungen sollen beendet und bürokratische Hemmnisse abgebaut werden. Wir werden Hürden, die einer Etablierung und Nutzung des Persönlichen Budgets entgegenstehen oder z. B. das Wunsch- und Wahlrecht unzulässig einschränken, abbauen. Aufbauend auf der Evaluierung wollen wir weitere Schritte bei der Freistellung von Einkommen und Vermögen gehen. Wir werden verbindlichere Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt vorantreiben.

Wir werden das Verhältnis von Eingliederungshilfe und Pflege klären mit dem Ziel, dass für die betroffenen Menschen keine Lücken in der optimalen Versorgung entstehen. Wir werden ein Maßnahmenpaket schnüren, um im Sinne der Leistungsberechtigten zu schnelleren, unbürokratischeren und barrierefreien Antragsverfahren zu kommen. Wir werden ein Assistenzhundegesetz schaffen. Die im Teilhabestärkungsgesetz beschlossene Studie erweitern wir um den Aspekt der Kosteneinsparung. Zu ihrer Durchführung und Ausweitung legen wir ein Förderprogramm auf. Wir prüfen die Regelbedarfsstufe 1 in besonderen Wohnformen.

Wir werden für mehr Teilhabe und politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen an wichtigen Vorhaben auf Bundesebene sorgen. Die Mittel des Partizipationsfonds wollen wir erhöhen und verstetigen. Wir stärken die Inklusion im Sport, unter anderem das Projekt „InduS“ und inklusive Ligen. Wir unterstützen die Vorbereitung und Durchführung der Special Olympics World Games 2023 in Berlin. Wir prüfen eine Reform der Strukturen der Contergan-Stiftung, die den Betroffenen mehr Mitsprache ermöglicht.

3G am Arbeitsplatz und Angebot zum Homeoffice ab 24.11.2021

ver.di so *aktuell*

Angesichts des sich beschleunigenden SARS-CoV-2-Infektionsgeschehens ist die Gefahr von Ansteckungen in Arbeitsstätten erneut groß. Deshalb gilt künftig am Arbeitsplatz die 3G-Regel.

Der Bundesrat hat am 19. November 2021 dem erst am Vortag vom Deutschen Bundestag beschlossenen neuen Infektionsschutzgesetz (IfSG) zugestimmt, das die 3G-Regel am Arbeitsplatz enthält. Mit der Novelle sind auch nach dem Auslaufen der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 25. November bundesweit einheitliche Corona-Schutzvorkehrungen möglich.

PDF-Download ver.di so *aktuell*: www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Möglichkeiten zur Krankschreibung per Videosprechstunde

G-BA

Bereits seit Oktober 2020 können Ärztinnen und Ärzte auch mittels Videosprechstunde die Arbeitsunfähigkeit von Versicherten feststellen. Allerdings gilt dies bislang nur für die Versicherten, die in der Arztpraxis bereits bekannt sind. Zukünftig können auch Patientinnen und Patienten per Videosprechstunde krankgeschrieben werden, die der Vertragsärztin oder dem Vertragsarzt unbekannt sind. Einen entsprechenden Beschluss hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) heute gefasst. Unterschiede gibt es jedoch bei der Dauer der erstmaligen Krankschreibung: Für in der Arztpraxis unbekannte Versicherte ist diese bis zu 3 Kalendertage möglich, für bekannte Versicherte bis zu 7 Kalendertage.

Nähere Informationen: www.g-ba.de

Blinde Menschen können E-Rollstühle beanspruchen

Recht

Einem blinden und an Multipler Sklerose erkrankten Mann aus Niedersachsen verweigerte die Krankenkasse einen Elektrorollstuhl mit der Begründung, dass er mit einem E-Rollstuhl nicht verkehrstauglich sei. Das Landesgericht Niedersachsen-Bremen sah das anders und betonte den im Zuge der UN-Behindertenrechtskonvention überarbeiteten Behinderungsbegriff: Es ist die Aufgabe des Hilfsmittelrechtes, dem Behinderten ein möglichst selbst bestimmtes Leben zu ermöglichen und nicht, ihn von sämtlichen Lebensgefahren fernzuhalten und ihn damit einer weitgehenden Unmündigkeit anheimfallen zu lassen. „Nach dieser Maßgabe kann auch ein stark Sehbehinderter mit einem Elektrorollstuhl zu versorgen sein“, fand das Gericht. Es sei allein seine Sache, „einen Elektrorollstuhl entsprechend seinen Fähigkeiten verantwortungsbewusst zu nutzen“. Landessozialgericht Niedersachsen, Az.: L 16 KR 423/20.

Quelle: „Gericht: Auch Blinde können mit Elektrorollstuhl umgehen“ www.aerztezeitung.de

Link zum Urteil: www.rechtsprechung.niedersachsen.de

Vermutung der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung

Recht | Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet regelmäßig die Vermutung iSv. § 22 AGG*, dass der/die erfolglose schwerbehinderte Bewerber/in im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Zu diesen Vorschriften gehört § 165 Satz 1 SGB IX**, wonach die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze melden. Um dieser Bestimmung zu genügen, reicht allein die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit nicht aus.

Die Parteien streiten darüber, ob der beklagte Landkreis verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG*** wegen einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung zu zahlen.

Im November 2017 veröffentlichte der beklagte Landkreis über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit ein Stellenangebot. Danach sollte zum 1. Februar 2018 ein „Arbeitsplatz als Führungskraft“, nämlich die Stelle als „Amtsleiter/in Rechts- und Kommunalamt (Jurist/in)“ besetzt werden. In der Stellenausschreibung hieß es ua., dass das Aufgabengebiet die Leitung des Rechts- u. Kommunalamts mit seinerzeit ca. 20 Bediensteten umfasse und dass ein abgeschlossenes weiterführendes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertiger Abschluss) in der Fachrichtung Rechtswissenschaften bzw. 2. juristisches Staatsexamen (Volljurist/in) sowie mehrjährige einschlägige Berufserfahrung und mehrjährige einschlägige Führungserfahrung vorzugsweise in einer vergleichbaren Führungsposition hinsichtlich der Führungsspanne und des Aufgabenbereichs im kommunalen Bereich erwartet würden.

Der mit einem GdB von 50 schwerbehinderte Kläger bewarb sich im November 2017 unter Angabe seiner Schwerbehinderung ohne Erfolg auf die ausgeschriebene Stelle. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde er nicht eingeladen. Mit Schreiben vom 11. April 2018 wurde ihm mitgeteilt, dass sich der beklagte Landkreis für einen anderen Bewerber entschieden habe. Daraufhin wandte sich der Kläger mit Schreiben vom 14. April 2018 unter dem Betreff „Beschwerde nach § 13 AGG und Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG“ an den beklagten Landkreis. Mit der Beschwerde beanstandete er, als schwerbehinderter Bewerber bereits im Vorverfahren des Bewerbungsverfahrens nicht berücksichtigt worden zu sein. Zudem machte der Kläger mit diesem Schreiben – erfolglos – einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Der Kläger erhielt auf die Beschwerde vom beklagten Landkreis keine Antwort.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger gegenüber dem beklagten Landkreis einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG weiter. Er hat die Auffassung vertreten, der beklagte Landkreis habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Dies folge ua. daraus, dass der beklagte Landkreis den freien Arbeitsplatz nicht den Vorgaben von § 165 Satz 1 SGB IX entsprechend der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet habe und dass er ihn, den Kläger, entgegen § 165 Satz 3 SGB IX** nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe, obwohl ihm – entgegen der Annahme des beklagten Landkreises – die fachliche Eignung nicht offensichtlich gefehlt habe. Zudem begründe die unterlassene Beantwortung seiner Beschwerde nach § 13 Abs. 1 AGG**** die Vermutung, dass er wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt worden sei. Der beklagte Landkreis hat Klageabweisung beantragt. Er schulde dem Kläger unter keinem Gesichtspunkt eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hat der beklagte Landkreis den Kläger wegen der Schwerbehinderung benachteiligt und schuldet ihm deshalb die Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Der beklagte Landkreis hatte es entgegen § 165 Satz 1 SGB IX unterlassen, den ausgeschriebenen, mit schwerbehinderten Menschen besetzbaren Arbeitsplatz der zuständigen Agentur für Arbeit zu melden. Die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit stellt keine Meldung iSv. § 165 Satz 1 SGB IX dar. Der Umstand der unterlassenen Meldung begründet die Vermutung, dass der Kläger im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Danach kam es nicht mehr darauf an, ob weitere Verstöße gegen die zugunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Verfahrens- und/oder Förderpflichten vorlagen. Ebenso dahinstehen konnte, ob die unterbliebene Beantwortung der Beschwerde des Klägers durch den beklagten

Landkreis ein Indiz nach § 22 AGG für eine Benachteiligung des Klägers wegen der Schwerbehinderung sein konnte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. November 2021 – 8 AZR 313/20 –
Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 11. März 2020 – 5 Sa 414/18 –

*§ 22 AGG

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

** § 165 SGB IX

¹ Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). ... ³Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. ⁴Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. ...

***§ 15 Abs. 2 AGG

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

****§ 13 Abs. 1 AGG

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Quelle: Pressemitteilung Bundesarbeitsgericht, 25.11.2021

Zustimmung zur Kündigung des Inklusionsamtes ist verpflichtend

Recht

Wenn das Inklusionsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen erteilt hat, gilt diese Entscheidung so lange, bis sie rechts- oder bestandskräftig aufgehoben wird. Die Kündigung wird daran gemessen und bleibt wirksam.

Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamts haben keine aufschiebende Wirkung (§ 177 Abs. 4 SGB IX).

[BAG-Urteil](#) vom 22.07.2021, Aktenzeichen 2 AZR 193/21

Teilhandprothese erleichtert das alltägliche Leben

Recht

Gesetzlich Krankenversicherte mit Teilhandverlust können auch dann einen Anspruch auf eine individuelle Finger-Handprothese aus Silikon haben, wenn dieses Hilfsmittel die Funktionsausfälle nur teilweise ausgleicht. Die Versorgung mit der Prothese ist zu gewähren, wenn diese eine erhebliche funktionelle Verbesserung bewirkt. Dies entschied der 8. Senat des Hessischen Landessozialgerichts.

[Landessozialgericht Hessen, Urteil vom 23.09.2021, Az. L 8 KR 477/20](#)

SBV-Amtszeit endet mit Unterschreiten des Schwellenwerts

Recht

Die Beteiligten stritten um die Fortdauer der Amtszeit der SBV, nachdem die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in ihrem Betrieb unter die Zahl von fünf abgesunken war.

Bei der Wahl der SBV am 13.11.2019 waren in dem Betrieb fünf Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte beschäftigt. Zum 01.08.2020 sank diese Zahl auf vier ab.

Die Arbeitgeberin hatte die Auffassung vertreten, die Amtszeit der örtlichen SBV in diesem Betrieb sei deshalb beendet. Die verbleibenden schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb sollten durch die SBV eines anderen Betriebs des gleichen Arbeitgebers weiter betreut werden.

Die örtliche SBV beantragte beim Arbeitsgericht festzustellen, dass ihre Amtszeit nicht wegen des Herabsinkens der Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter am 01.08.2020 beendet ist.

Das LAG führte zur Begründung aus, dem Wortlaut von § 177 Abs. 1 SGB IX lasse sich nicht entnehmen, dass es für die erforderliche Anzahl an schwerbehinderten Beschäftigten nur auf den Zeitpunkt der Wahl ankommen soll. Den Hinweis auf den Unterschied, dass Beschäftigte ja nicht verpflichtet sind, eine Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder gleichgestellter Beschäftigter zu offenbaren, wollte das LAG nicht gelten lassen.

Die Systematik sowie Sinn und Zweck des Gesetzes sprächen für eine Übertragung des im Betriebsverfassungsrecht geltenden Grundsatzes, wonach bei einem Absinken der Mitarbeiterzahl unter den Schwellenwert die Amtszeit endet, auf die Schwerbehindertenvertretung. Im Hinblick auf die Beteiligungsrechte beider Gremien sei ein Gleichlauf geboten.

Hinweis für die Praxis

Da es sich um eine noch nicht höchstrichterlich geklärte Frage von grundsätzlicher Bedeutung handelt, hat das LAG die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen. Das Verfahren ist beim BAG anhängig unter 7 ABR 27/21 - also wird das Bundesarbeitsgericht voraussichtlich noch in der Sache entscheiden.

Quelle: www.bund-verlag.de

ver.di-Lotse für Menschen mit Handicap

ver.di-Bezirk Frankfurt am Main und Region

Der „Lotse für Menschen mit Handicap“ gibt künftig Hilfe rund um das Schwerbehindertenrecht. Dies heißt, Hilfe zur Selbsthilfe bei Fragen von erwerbstätigen und arbeitslosen Menschen, die Probleme haben. Die angebotene Unterstützung erfolgt unter anderem beim Stellen von Anträgen an Behörden und Ämter, beispielsweise, wenn bei einem Grad der Behinderung von 30 bzw. 40 ein Antrag auf Gleichstellung sinnvoll ist. Außerdem hilft der Lotse bei der Gründung von Schwerbehindertenvertretungen und gibt auf Anfrage Tipps aus seiner praktischen Erfahrung.

Mit dem ehrenamtlichen Kollegen Erwin Krammig hat der Bezirk einen ausgewiesenen Praktiker im Bereich des Sozialrechts gefunden haben. Er hat bei seiner Tätigkeit im Betrieb als Vertrauensmann der schwerbehinderten Menschen (SBV) langjährige Erfahrung gesammelt, sich regelmäßig fortgebildet und leitet seit ein paar Jahren im ver.di Bezirk einen Arbeitskreis zur Vernetzung von Schwerbehindertenvertretungen.

Das Angebot „Lotse für Menschen mit Handicap“ richtet sich an ver.di-Mitglieder und solche, die es werden wollen und ist für Mitglieder kostenfrei.

Link zur Website: www.frankfurt-am-main.verdi.de

Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

www.reha-recht.de

In dem vorliegenden Beitrag bespricht Dr. Maren Conrad-Giese das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 4. März 2021 (B 11 AL 3/20 R). In der Entscheidung geht es um die Frage, ob Ausbildungsplätze, auf denen Teilnehmende von besonderen Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 117 Abs. 1 Nr. 1a SGB III beschäftigt werden, als Pflichtarbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX berücksichtigt werden können.

Link zum Fachbeitrag: www.reha-recht.de

Herabsetzung der Erwerbsminderung rechtswidrig

Recht

Die 1. Kammer des Verwaltungsgerichts Trier hat der Klage eines ehemaligen Polizeibeamten, der sich gegen die Herabsetzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit – MdE – von 100 v. H. auf 80 v.H. durch das beklagte Land Rheinland-Pfalz wendet, stattgegeben.

Der Kläger hat im März 1990 in Ausübung seines Dienstes als Polizeibeamter einen Verkehrsunfall erlitten, woraufhin in der Folgezeit eine hundertprozentige Erwerbsminderung für ihn festgestellt wurde. Im Oktober 2019 hat das beklagte Land nach Einholung eines aktuellen Gutachtens den MdE auf 80 v.H. herabgesetzt, da sich der Gesundheitszustand des Klägers im Bereich eines Knies und eines Handgelenks verbessert habe.

Die hiergegen im März 2021 erhobene Klage hat mangels ausreichender Begründung der Herabsetzungsentscheidung Erfolg. Die Richter der 1. Kammer kamen zu dem Schluss, dass sich eine wesentliche Änderung des Gesundheitszustandes des Klägers, die eine Herabsetzung des Grades der MdE von 100 v.H. auf 80 v.H. rechtfertigen würde, den hierzu getroffenen Feststellungen im eingeholten Gutachten nicht entnehmen lasse. Dabei fehle zum einen überhaupt eine Begründung, wieso aufgrund der – angesichts der Vielzahl der bestehenden Beeinträchtigungen des Klägers – geringfügigen Verbesserung der Beweglichkeit des Klägers eine nicht unerhebliche Gesamtverbesserung der – MdE – um 20 v.H. gerechtfertigt sei. Zum anderen fehlten sämtliche Ausführungen zu der Auswirkung dieser geringfügigen Verbesserung auf die Gesamtfunktionalität und insbesondere auf die Arbeitsfähigkeit des Klägers.

Gegen die Entscheidung können die Beteiligten innerhalb eines Monats die Zulassung der Berufung bei dem Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragen.

VG Trier, Urteil vom 19. Oktober 2021 – 1 K 1467/21.TR

Quelle: VG Trier, Pressemitteilung Nr. 35/2021

Der Inklusionspodcast der Leibniz Universität Hannover

Leibniz inklusiv

In diesem Podcast sprechen Hochschulangehörige und Hochschulsportteilnehmende ganz offen über ihre Erfahrungen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Sport, in der Universität oder auch im Alltag. Außerdem sprechen wir mit zentralen Einrichtungen der Leibniz Universität Hannover (LUH), die an verschiedensten Stellen dafür arbeiten, dass z.B. Barrieren abgebaut werden, mehr Teilhabe ermöglicht wird und dass der Mensch mit seiner Einzigartigkeit im Mittelpunkt steht.

Der Podcast soll dazu beitragen, Hemmungen und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen abzubauen und Inklusion an der LUH zu fördern. Hört rein in den Trailer und lernt das Moderationsteam Ulrike Hepperle, Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte der Leibniz Universität Hannover (LUH) und Kevin Kitsch, Projektmitarbeiter für Inklusion am Zentrum für Hochschulsport (ZfH) kennen. Die beiden erzählen euch, wie sie auf die Idee gekommen sind einen Podcast aufzunehmen und welche Themen in den kommenden Folgen behandelt werden!

Link: www.open.spotify.com

Kein Anspruch auf unbefristeten Schwerbehindertenausweis

Recht

Ein behördlich anerkannter schwerbehinderter Mensch hat keinen Anspruch auf Ausstellung eines unbefristeten (statt wie im Regelfall: befristeten) Schwerbehindertenausweises, auch wenn eine Änderung in seinem Gesundheitszustand nicht zu erwarten ist. Das hat das Thüringer Landessozialgericht in einem Berufungsverfahren entschieden.

Der Kläger, bei dem die Behörde mit Bescheid einen Grad der Behinderung von 100 festgestellt hatte, wandte sich dagegen, dass ihm nur ein auf fünf Jahre befristeter Schwerbehindertenausweis ausgestellt worden war. Er berief sich darauf, dass seine Gehörlosigkeit unumkehrbar sei. Die Behörde lehnte es unter Hinweis auf das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ab, ihm einen unbefristeten Ausweis auszustellen. Dagegen zog der Kläger vor Gericht.

Vor dem Thüringer Landessozialgericht blieb er ohne Erfolg. Das Gericht hat sich durch das Gesetz an einer anderen Entscheidung gehindert gesehen. Zwar besteht nach § 152 Absatz 5 SGB IX ein Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises. Anders verhält es sich hingegen bei der Frage, ob der Ausweis unbefristet erteilt wird. Nach ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung „soll“ die Gültigkeitsdauer des Ausweises befristet werden (§ 152 Absatz 5 Satz 3 SGB IX). Im Regelfall soll also ein befristeter Ausweis erteilt werden, ein unbefristeter Ausweis soll nach dem Willen des Gesetzgebers die Ausnahme bleiben. Ein solcher Fall liegt nicht schon dann vor, wenn eine Änderung im Gesundheitszustand des schwerbehinderten Menschen nicht zu erwarten ist. Auch beim Kläger lag im Hinblick auf seine Gehörlosigkeit kein Ausnahmefall vor, der es rechtfertigte, ihn gegenüber anderen schwerbehinderten Menschen zu privilegieren. Der Aufwand für die Beantragung eines neuen Ausweises ist in der Regel gering.

Wie der Senatsvorsitzende, Vizepräsident Dr. Böck, bei der Urteilsverkündung betonte, hält es der Senat allerdings für unbedingt wünschenswert, dass eine einheitliche Verwaltungspraxis geübt wird. Der Kläger hatte vorgetragen, dass in vergleichbaren Fällen in anderen Landkreisen unbefristete Ausweise ausgestellt würden. Eine rechtlich einklagbare Verpflichtung folgte daraus jedoch nicht.

Quelle: LSG Thüringen, PM 25.11.2021, Urteil L 5 SB 1259/19, 14.10.2021

Vor- und Nachteile bei flexiblen Arbeitszeiten

Neue Studie

Eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit wird von verschiedenen politischen Akteuren gefordert. Anhand des nationalen und internationalen Forschungsstandes zeigt dieser Report, welche positiven, aber auch negativen Folgen flexible Arbeitszeiten (inklusive Homeoffice bzw. mobile Arbeit) für die Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben können. Dabei wird deutlich: Das bestehende Arbeitszeitgesetz ist für eine gesunderhaltende und vereinbarkeitsfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeit notwendig. Anhand von Ergebnissen der fünften Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung zeigt der Report, dass arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen im Betrieb wie eine unzureichende Personaldecke, häufige Projekt- und Teamarbeit und knappe Deadlines mit einer schlechteren Erholung von der Arbeit einhergehen. Eine Arbeitszeiterfassung im Homeoffice kann hingegen die Erholung fördern.

Link zur Studie der Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de

Kommunikative Kompetenzen im BEM

www.reha-recht.de

Die Autorin und der Autor, Homann-Kramer und Feldes, beschäftigen sich in dem Beitrag mit der Gesprächsführung im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Dabei erörtern sie, welche Probleme vor allem auf Seiten der Betroffenen auftreten können. Sie zeigen darüber hinaus auf, wie eine kompetente Gesprächsführung zu einem letztlich auch erfolgreich verlaufenden BEM-Verfahren führen kann.

Link zum Fachbeitrag auf www.reha-recht.de

Das Projekt Teilhabe 4.0 - Perspektive ändern

Tipp

Jeder stand schon einmal vor einer digitalen Barriere. Ein unlesbarer Text, weil der Kontrast zum Hintergrund zu gering war. Eine unverständliche Erklärung zur Bedienung einer Software. Ein zu kleiner Button, den Sie auf Ihrem Smartphone wiederholt verfehlen. Kommt dann noch eine körperliche oder kognitive Beeinträchtigung hinzu, sind solche Barrieren nicht zu überwinden. Doch sie sind einfach zu verhindern. Und zudem haben Betroffene eine Vielzahl technischer Hilfsmittel, um ihre Beeinträchtigung zu kompensieren. Voraussetzung ist, dass Websites, Apps oder Dokumente darauf vorbereitet, sprich barrierefrei, sind.

Teilhabe 4.0 hat das Ziel, digitale Barrierefreiheit ins Bewusstsein von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen zu bringen, damit Menschen mit Behinderung am öffentlichen und Arbeitsleben uneingeschränkt teilhaben können. Um dies zu erreichen, sensibilisieren und schulen wir Sie. Damit Sie digitale Barrieren erkennen, bewerten und abbauen. Außerdem helfen wir Ihnen, nachhaltige Prozesse zu verankern.

Link: www.teilhabe40.de

EUGH: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Recht

Nach Auffassung von Generalanwalt Ramos ist ein Arbeitgeber im Rahmen angemessener Vorkehrungen verpflichtet, einen Arbeitnehmer, der die Eignung verloren hat, seinen Arbeitsplatz einzunehmen, an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden, sofern er die erforderliche Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit besitzt und diese Maßnahme keine unverhältnismäßige Belastung für den Arbeitgeber darstellt.

Diese Vorkehrungen seien eine vorbeugende Maßnahme, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufrechtzuerhalten und gälten auch für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Einstellung eine Probezeit absolviere.

[Pressemitteilung Nr. 202/21](#), 11. November 2021

Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache C-485/20

Aktuelle Ausgabe von „Das Parlament“ erschienen

Tipp

Die andauernde Corona-Pandemie ist das Schwerpunkt-Thema der aktuellen Ausgabe der Wochenzeitung „Das Parlament“. Die Redaktion berichtet unter anderem über die Debatte rund um die Änderung des Infektionsschutzgesetzes in der vergangenen Woche. Zudem blickt die Redaktion beispielsweise auf die Folgen der Pandemie für die Lieferketten der Weltwirtschaft, die Reform des Öffentlichen Gesundheitsdienstes sowie die Diskussionen um eine Impfpflicht.

Im Interview der Woche fordert der Präsident des Paul-Ehrlich-Instituts (PEI), Klaus Cichutek, eine systematische Vorbereitung auf eine mögliche neue Pandemie. „Es ist sinnvoll, dass wir uns in Zukunft in den sogenannten interpandemischen Phasen besser darauf vorbereiten, dass neue Erreger auftreten könnten“, sagte der Wissenschaftler. Dabei spielten unter anderem Corona-Viren eine Rolle.

Das kostenfreie E-Paper von „Das Parlament“ ist hier abrufbar: www.epaper.das-parlament.de

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung

BIBB Report 2/2021

In diesem BIBB Report wird die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung mit einem Fokus auf Qualifikationen und Wahrnehmungen auf Basis einer Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2018 dargestellt. Die Auswertung ergibt, dass die Qualität der Beschäftigung von Erwerbstätigen mit Behinderung nur für ausgewählte Indikatoren von denen Erwerbstätiger ohne Behinderung abweicht.

So zeigen die Analysen, dass Erwerbstätige mit Behinderung bei der Arbeit ähnlich häufig mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten umgehen wie Erwerbstätige ohne Behinderung. Die Analysen zur Wahrnehmung der Lage von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zeigen, dass ein beträchtlicher Teil der Befragten die Lücke in der Erwerbsbeteiligung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung falsch einschätzt. Die Nachbefragung umfasst auch ein Befragungsexperiment, das über den Beschäftigungsunterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderung informiert.

Die Analysen hierzu konzentrieren sich auf den Effekt der Informationsweitergabe bei Befragten mit Behinderung und zeigen, dass Befragte mit Behinderung, die Informationen zu Beschäftigungsunterschieden erhielten, ihre Situation schlechter bewerten als Befragte mit Behinderung, die keine Information zu Beschäftigungsunterschieden erhielten.

Veröffentlichung als kostenloser Download (PDF, 1.019 KB)

Hier steht der Report als PDF zur Verfügung: www.bibb.de

Projekt „Gute Nachrichten zur Inklusion“ gestartet!

NETZWERK ARTIKEL 3

Dank der Förderung durch die Aktion Mensch kann das NETZWERK ARTIKEL 3 in der Zeit vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2025 das Projekt „Gute Nachrichten zur Inklusion“ durchführen.

Worum geht es dabei?

Häufig wird darüber berichtet, was alles nicht klappt, wo behinderte Menschen Benachteiligungen erfahren und wie schwer sich die Inklusion gestaltet. So wichtig diese Kritik ist, um Probleme aufzuzeigen und Veränderungen zu bewirken, so wichtig sind aber auch gute Beispiele, die zeigen, wie es besser im Sinne der Inklusion und der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention geht.

Mit diesem Projekt will das NETZWERK ARTIKEL 3, in Ergänzung zu den bisherigen Aktivitäten zur Verbesserung gesetzlicher Regelungen, den Fokus auf die Entwicklung und Verbreitung „guter Nachrichten zur Inklusion“ legen. Es wird berichtet, wo es Fortschritte bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und zur Inklusion gibt. Dabei soll das Projekt behinderte Menschen, ihre Organisationen, Projekte und Akteur*innen in Sachen Inklusion und Menschenrechte u.a. bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen, bzw. sie dazu ermuntern, Erfolge in Sachen Inklusion und bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechend zu veröffentlichen.

Link zur Website: www.nw3.de

Entgeltsystem in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

BMAS-Zwischenbericht

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Zwischenbericht zu einer Studie veröffentlicht, die das Entgeltsystem in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) untersucht.

Die Studie dient dazu, ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem in Werkstätten für behinderte Menschen zu entwickeln. Es wird auch untersucht, wie Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden können.

Zur Studie (auch in Leichter Sprache): www.bmas.de

Beschäftigung von Menschen mit chronischen Erkrankungen

„Talente inklusive“

Die Deutsche Morbus Crohn/Colitis ulcerosa-Vereinigung – DCCV e.V. (www.dccv.de), der Mukoviszidose e.V. – Bundesverband Cystische Fibrose – Muko e.V. (www.muko.info), REHADAT (www.rehadat.de) und die Stiftung aktion luftsprung (www.aktion-luftsprung.de) haben ein gemeinsames Ziel: Menschen mit nicht sichtbaren chronischen Erkrankungen sollen am Arbeitsmarkt nicht aufgrund von Unsicherheit, Vorurteilen bzgl. möglicher Einschränkungen und fehlender Informationen abgelehnt, sondern entsprechend ihrer Stärken geschätzt und eingesetzt werden.

Nähere Informationen: www.talenteinklusive.de

11. Fachtagung SBV – 15. bis 17.03.2022 in Berlin

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

Fachtagung für die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sowie für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

Nachdem die Fachtagung in 2021 nur als Online-Veranstaltung stattfinden konnte, planen wir die 11. Fachtagung. Wir lenken den Blick auf die Frage: Wie kommen mehr Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit? Wie können Betriebe und Dienststellen Rahmenbedingungen gestalten und welche Handlungsmöglichkeiten haben die SBVen dabei?

Wir werden uns mit den Themen Barrierefreiheit in Betrieb und Dienststelle, Gleichstellung, Präventionsverfahren, Erwerbsminderungsrente und der Beteiligung der SBV bei Einstellungen beschäftigen.

Auch in diesem Jahr haben wir Expertinnen und Experten des Arbeits- und Sozialrechts als Referentinnen und Referenten gewinnen können, die auf dieser Fachtagung die für die Arbeit der SBVen erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

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

Link zur Anmeldung, dem Programm und weiterer Informationen www.betriebs-rat.de

Kontakt

Jürgen Bauch

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

Online Version Dezember 2021 | Nr. 30

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

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

