

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten

Bild: AdobeStock/ON-Photography



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... die Masken fallen, die Bundesregierung hat die vorzeitige [Aufhebung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) zum 2. Februar 2023 beschlossen. Künftig sind corona-spezifische Regelungen des Infektionsschutzgesetzes nur noch in medizinischen Einrichtungen verpflichtend. Gut so oder zu früh? Die Meinungen dazu fallen unterschiedlich aus. Fest steht, dass die Zeit der Corona-Pandemie noch längst nicht aufgearbeitet ist, auch wenn Gesundheitsminister Lauterbach gerade [Fehler](#) eingeräumt hat. Schulen und Kindergärten wurden rigoros geschlossen, während Unternehmen geschont wurden. Die „Unregelmäßigkeiten“ im Zusammenhang mit der Beschaffung von Masken, sowie die viel zu teuren [PCR-Tests](#) schreien nach Konsequenzen, denn die Gewinne der Spekulanten und Betrüger zahlen die Steuerzahlenden und Versicherten in den Krankenkassen!

Man betrügt niemals gutwillig.

(Jean de La Bruyère | 1645 – 1696 | französischer Schriftsteller)

Laut Koalitionsvertrag sollen drei wichtige Gesetze überarbeitet werden. Reformbedürftig sind in der Tat das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Alle drei Gesetze müssen derart gestaltet sein, dass sie auch schwerbehinderte Menschen lückenlos vor Diskriminierung schützen. Davon sind wir noch ein gutes Stück entfernt. Das heißt, dass Betroffene und natürlich die Schwerbehindertenvertretungen aufgefordert sind, der Politik genauestens auf die Finger zu schauen. Hundert Verbände haben die 11 wichtigsten Änderungsforderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes formuliert! [Das AGG muss entsprechend reformiert werden!](#) Mehr gesetzlicher Fortschritt heißt auch mehr Antidiskriminierung!

Darüber hinaus will die Koalition das kirchliche Arbeitsrecht überarbeiten, was auch für die SBVen in Kirche und Diakonie positive Veränderungen mit sich bringen muss! [Sonderrechte in der Kirche sind historisch überholt – abschalten jetzt!](#) Das Rechtsgutachten der Hans-Böckler-Stiftung macht deutlich: Weltliches Recht für Alle, sonst liegt da kein Segen darauf!

Raul Krauthausen thematisiert in einem [interessanten Artikel](#) die wichtige Frage, warum Inklusionsbestrebungen oder Umsetzungsprojekte von Barrierefreiheit immer mit der Kostenfrage verbunden werden. Jeder versteht und akzeptiert, warum Brandschutz sein muss und dafür Geld ausgegeben wird. Die

Frage, was Energiesparmaßnahmen, z.B. Dämmung und/oder Fenstererneuerungen die Steuerzahlenden kostet, wird nicht gestellt. Kosten für binär getrennte WCs für Männer und Frauen an Arbeitsplätzen, Restaurants oder Einrichtungen? Die Notwendigkeit wird nicht infrage gestellt – nur bei der Barrierefreiheit werden die Kosten oft zum Problem! Barrierefreiheit umzusetzen, ist kein Werbeprojekt und keine Wohlfahrtsaktion, sondern die Verwirklichung eines Menschenrechtes!

*Einem Menschen seine Menschenrechte verweigern bedeutet,
ihn in seiner Menschlichkeit zu missachten.
(Nelson Mandela | 1918 – 2013)*

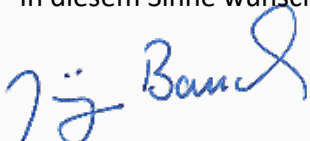
Das [Inklusionsbarometer der „Aktion Mensch“](#) zeigt es mal wieder, etwa 173.000 Unternehmen in Deutschland müssten mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Behinderung vergeben. Lediglich rund 40 Prozent dieser Unternehmen tun das, währenddessen beschäftigen 25 Prozent keinerlei Arbeitnehmer*innen mit Behinderung. Sie entziehen sich gänzlich ihrer Verpflichtung und zahlen stattdessen die volle Höhe der sogenannten Ausgleichsabgabe. Skandal? Ja! Herr Bundesminister Hubertus Heil übernehmen Sie! Schnell!

Das Positive des Monats Januar zum Schluss: Der [Landesarbeitskreis Teilhabe- und Behindertenpolitik](#) in ver.di Niedersachsen/Bremen hat sich zum ersten Mal nach der SBV-Wahl des vergangenen Jahres getroffen. Der zuständige Gewerkschaftssekretär, Matthias Hoffmann, konnte vielen neu- und wiedergewählten Kolleginnen und Kollegen gratulieren! 30 von ihnen waren der Einladung gefolgt und das virtuelle Treffen entwickelte sich zu einer bunten, abwechslungsreichen Veranstaltung, deren informativer Charakter vielfach auch im Nachhinein gelobt wurde. Nimmt man noch die zahlreichen begründete Absagen hinzu, hat sich hier für die nächsten Jahre ein sehr guter Kreis zusammengefunden, in dem langjährige SBVen mit ihrer Erfahrung, wie auch neugewählte mit ihren frischen Ideen gut ergänzen werden!

*Es gibt nichts Gutes, außer man tut es
(Erich Kästner | 1899 – 1974)*

Die Zeiten sind nicht die einfachsten, für viele verwirrend. Depressionserkrankungen nehmen zu! Die Vielzahl der Medien und von denen ausgehende, scheinbar nimmer endende Reize überfluten uns. Ohne die Ungerechtigkeiten dieser Welt zu vergessen und die Not der Menschen in der Ukraine zu ignorieren: Handy aus, nur noch einmal am Tag Nachrichten schauen und Zeitung lesen. Man ist trotzdem informiert, aber das kontrolliert!

In diesem Sinne wünsche ich allen am InfoBrief interessierten Menschen einen guten Monat Februar



Jürgen Bauch

Ukraine - „Gewerkschaften helfen“

Spendenauf Ruf

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen weiter zu Spenden auf, damit den vor Krieg und politischen Repressionen Geflüchteten geholfen werden kann. Dazu hat der Verein „Gewerkschaften helfen“ folgendes Spendenkonto eingerichtet:

Spendenkonto: Gewerkschaften helfen e.V.

Nord LB

IBAN: DE40 2505 0000 0151 8167 90

BIC: NOLADE2HXXX

Stichwort: Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe

„BEM: Krankheiten im Beruf vorbeugen und die Wiedereingliederung verbessern.“

Wichtiger Aufruf zur Aktion!

Initiative zur Verbesserung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Inklusion kann nur gelingen, wenn

1. alle erkrankten oder behinderten Beschäftigten vom Arbeitgeber die Suche nach Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements verlangen können, anstatt in die Frühverrentung gedrängt zu werden,
2. alle Beschäftigten vom Arbeitgeber verlangen können, dass er an ihrer stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) mitwirkt, damit die Rückkehr an den Arbeitsplatz gelingt und
3. Arbeitgebern nicht die Möglichkeit eröffnet wird, sich von ihrer Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen freizukaufen.

Der Gesetzentwurf zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarkts ([PDF-Datei](#)) fördert die Frühverrentung und lässt ausdrücklich den Freikauf von der Beschäftigungspflicht zu. Er muss deshalb geändert werden!

Aktuell engagieren wir uns gegen den sozialpolitischen betrieblichen Wahnsinn einer arbeitnehmerfeindlichen Politik, die im neuen Gesetz zementiert werden soll – und das im völligen Gegensatz zu den Aussagen der SPD-Vorsitzenden uns gegenüber wie auch gegenüber den Festlegungen der Ampelregierung im Koalitionsvertrag.

Wer aber gegen etwas kämpft sollte auch wissen, welches unsere eigentlichen Ziele beim BEM sind. Der wesentliche Kern unserer Forderung ist eine Ausweitung der Mitbestimmung für die gewählten Interessenvertreter*innen. Ohne der Ausweitung der Mitbestimmung wird es keine Verbesserungen geben.

Bitte unterschreibt und werbt für die [Petition an den Bundesarbeitsminister](#)! Danke!!!

Der Initiator, Walter Brinkmann, hat eine Website eingerichtet in der auch für einen Offenen Brief von Betriebsräten, Personalräten, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Belegschaften an den/die jeweils zuständigen Bundestagsabgeordnete/n, sowie an Bundesminister Hubertus Heil geworben wird. Ein Textvorschlag ist auf dieser Seite ebenso zu finden, wie die Möglichkeit, Postkarten herunterzuladen und an den Minister zu senden!

www.bem-initiative.net

Alle Jahre wieder – Die Ausgleichsabgabe

Tipp

Einmal jährlich muss bis zum 31. März eine Anzeige über die Beschäftigungssituation des Vorjahres an die zuständige Agentur für Arbeit übermittelt und die fällige Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrations- oder Inklusionsamt gezahlt werden. Die Anzeige kann elektronisch mit der kostenlosen Software IW-Elan abgegeben werden.

Ab 20 Arbeitsplätzen müssen – private und öffentliche – Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mindestens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten oder anderen anrechnungsfähigen Menschen besetzen. Ansonsten müssen sie die sogenannte Ausgleichsabgabe zahlen, die nach erreichter Beschäftigungsquote gestaffelt ist.

Nach §163 (2) SGB IX sind dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.

PDF-Download: [REHADAT kompakt – Die Ausgleichsabgabe](#)

Union fordert Hilfe für Menschen mit ME/CFS

Aus dem Bundestag

Die Unionsfraktion fordert Hilfe für Patienten mit Myalgischer Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue-Syndrom (ME/CFS) und deren Angehörige. Die Versorgungslage der betroffenen Menschen und ihrer Angehörigen sei von Hoffnungs- und Perspektivlosigkeit geprägt. Das Schicksal vieler Menschen werde schlichtweg übersehen, heißt es in einem Antrag ([20/4886](#)) der Fraktion.

ME/CFS sei eine schwerwiegende Multisystemerkrankung vermuteter neuroimmunologischer Genese, die zu krankhafter Erschöpfung (Fatigue) und Verschlechterung der Symptome nach jeglicher Anstrengung (Post-Exertional Malaise) führe, heißt es in dem Antrag. Die Zahl der weltweit Erkrankten werde auf 17 bis 24 Millionen Menschen geschätzt.

ME/CFS schränke die Lebensqualität der Betroffenen stark ein. Oft seien die Patienten auf Pflege durch Angehörige angewiesen. Über 60 Prozent der Betroffenen seien arbeitsunfähig, rund 25 Prozent könnten das Haus krankheitsbedingt nicht mehr verlassen oder seien sogar bettlägerig.

Die Abgeordneten fordern konkret, den Aufbau der im Koalitionsvertrag genannten Kompetenzzentren und interdisziplinären Ambulanzen für ME/CFS unverzüglich finanziell und strukturell zu fördern. Auch sollte Betroffenen der Zugang zu Gesundheits- und Sozialsystemen erleichtert werden. Rehabilitationsangebote für Angehörige müssten gefördert werden, um deren physische und psychische Belastung zu reduzieren und die schulische oder berufliche Teilhabe auch für schwer Erkrankte zu ermöglichen.

hib – heute im bundestag | Nr. 1 | Montag, 2. Januar 2023

Bundesteilhabegesetz noch nicht vollständig umgesetzt

Aus dem Bundestag

Am Ende des Jahres 2022, knapp sechs Jahre nach der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), ist die angestrebte Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe noch nicht vollständig in der Praxis umgesetzt. Das schreibt die Bundesregierung in ihrem „Bericht zum Stand und zu den Ergebnissen der Maßnahmen nach Artikel 25 Absatz 2 bis 4 des Bundesteilhabegesetzes“, der nun als Unterrichtung ([20/5150](#)) vorliegt. Sie verweist darin unter anderem auf die pandemiebedingten Einschränkungen der vergangenen drei Jahre, die auch erhebliche Auswirkungen auf das Leben von Menschen mit Behinderungen und die Organisation von Leistungen durch die Leistungsträger gehabt hätten.

Dementsprechend könnten zum jetzigen Zeitpunkt noch keine abschließenden Aussagen getroffen werden, ob die mit dem BTHG verbundenen Ziele erreicht werden. Die Begleit- und Forschungsprojekte würden jedoch eine Vielzahl wichtiger Einblicke in verschiedene Fragestellungen enthalten. Die Befunde stellten insofern einen Zwischenstand dar, als dass einer Reihe von Forschungsfragen im Zuge der Verlängerung der Projekte Finanzuntersuchung und Wirkungsprognose um zwei Jahre weiter nachgegangen werde. „Die Veröffentlichung der abschließenden Ergebnisse ist gegen Ende des Jahres 2024 geplant“, schreibt die Regierung. Sie betont zugleich, dass auf jeden Fall schon jetzt erkennbar sei, dass die meisten Akteure und Betroffenen die Ziele des BTHG unterstützen würden, es viele Fortschritte gebe, die Umsetzung deutschlandweit jedoch sehr heterogen sei.

Die teilweise Verlängerung des Projekts „Umsetzungsbegleitung“, ebenfalls um zwei Jahre, sichere die weitere fachliche Begleitung für die noch andauernde Umsetzung der Reform. In den kommenden Monaten müssten die mit diesem Bericht vorgelegten Ergebnisse ausgewertet und die Befunde forschungsprojektübergreifend zueinander in Beziehung gesetzt werden. Auf dieser Basis sollten die bisherigen Ergebnisse auch mit Blick auf die Aufträge des Koalitionsvertrags zur Weiterentwicklung des Leistungsrechts für Menschen mit Behinderungen diskutiert werden, heißt es in der Unterrichtung.

hib – heute im bundestag | Nr. 21 | Donnerstag, 12. Januar 2023

Verbesserung der Hilfsmittelversorgung angestrebt

Aus dem Bundestag

Die Bundesregierung bemüht sich nach eigener Darstellung um eine weitere Verbesserung der Hilfsmittelversorgung. Mit der Vorlage des Sonderberichts des Bundesamtes für Soziale Sicherung (BAS) von Oktober 2022 über die Qualität der Hilfsmittelversorgung werde ein wichtiger Impuls für die Diskussion über die Situation und mögliche Weiterentwicklung der Hilfsmittelversorgung gesetzt, heißt es in der Antwort ([20/5171](#)) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage ([20/5089](#)) der Fraktion Die Linke.

Das Bundesgesundheitsministerium werde den bereits aufgenommenen Dialog mit Krankenkassen- und Leistungserbringerverbänden sowie Patientenorganisationen zum Stand und zur Weiterentwicklung der Hilfsmittelversorgung fortsetzen. Dabei stünden neben den Regelungsvorschlägen des BAS auch grundsätzliche Fragen zur Organisation der Hilfsmittelversorgung auf der Tagesordnung.

hib – heute im Bundestag | Nr. 42 | Donnerstag, 19. Januar 2023

Petition: Abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen ab 60

Aus dem Bundestag

Der Petitionsausschuss hält mehrheitlich eine abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen ab dem 60. Lebensjahr für erwägenswert. In der Sitzung vom Mittwoch, 25. Januar 2023 verabschiedete der Ausschuss mit den Stimmen der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP und Die Linke die Beschlussempfehlung an den Bundestag, eine dahingehende Petition dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales „als Material“ zu überweisen und sie den Fraktionen des Bundestages zur Kenntnis zu geben.

Aus Sicht des Petenten ist eine Rente für schwerbehinderte Menschen mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres ohne Abschläge „zwingend notwendig“, da ein schwerbehinderter Mensch körperlich und seelisch erheblich mehrbelastet sei als ein gesunder Mensch. Der Verschleiß und der Abnutzungsgrad sei um ein Vielfaches höher als bei einem Gesunden, heißt es in der Petition. Gerade im Alter sei der Belastungsgrad eines Schwerbehinderten exponentiell höher.

Der Petitionsausschuss stimmt der Einschätzung des Petenten zu, dass ein schwerbehinderter Mensch durch seine anerkannte Behinderung beziehungsweise körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigung mehr belastet ist als ein gesunder Mensch. Eine berufliche Tätigkeit bis zur Regelaltersgrenze insbesondere mit zunehmendem Alter könne zu einem Leidensanstieg führen, heißt es in der Begründung zur Beschlussempfehlung des Ausschusses.

Gleichzeitig wird darauf verwiesen, dass zur Wahrung der berechtigten Interessen schwerbehinderter Menschen schon erleichterte Zugangsvoraussetzungen für den vorzeitigen Altersrentenbezug für diese Personengruppe im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) zur gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen worden seien. In der Regel könnten Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze, welche derzeit bei 65 Jahren und elf Monaten liegt, abschlagsfrei bezogen werden. Während ein vorzeitiger Rentenbezug mit Abschlägen derzeit frühestens ab dem 63. Lebensjahr möglich ist, „sind für schwerbehinderte Menschen der Geburtsjahrgänge bis 1951 ein vorzeitiger Bezug bereits ab 60 Jahren und ein abschlagsfreier Rentenbeginn mit 63 Jahren möglich“.

Außerdem seien die möglichen Rentenabschläge im Falle eines vorgezogenen Rentenbezugs bei schwerbehinderten Menschen auf maximal 10,8 Prozent begrenzt. Im Vergleich dazu könne sich bei anderen Versicherten mit vorzeitigem Rentenbeginn der Abschlag auf bis zu 14,4 Prozent belaufen, heißt es in der Vorlage.

Im Hinblick auf die Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen hält der Petitionsausschuss die vom Petenten geforderte abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen ab dem 60. Lebensjahr gleichwohl für erwägenswert. Dabei müssten die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die langfristige Finanzierbarkeit der Rente mitberücksichtigt werden, schreiben die Abgeordneten.

hib – heute im bundestag | Nr. 54 | Mittwoch, 25. Januar 2023

Corona-Krise ist für Menschen mit Behinderung noch nicht ausgestanden

Aktion Mensch | Inklusionsbarometer 2022

Das Inklusionsbarometer Arbeit 2022 zeigt: Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung stabilisiert sich wieder, aber die Folgen der Pandemie halten an. Das belegt unter anderem die hohe Zahl an Langzeitarbeitslosen. Trotz des Fachkräftemangels missachtet der Arbeitsmarkt weiter die Potenziale von Menschen mit Behinderung. Zu diesen Ergebnissen kommt das Inklusionsbarometer, das das Handelsblatt Research Institute im Auftrag der Aktion Mensch erstellt hat.

Link zu www.aktion-mensch.de

Storytelling: BGM im Kleinbetrieb

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)

In kleinen und Kleinstbetrieben geht kaum ein Weg an den Inhaberinnen oder Geschäftsführern der Betriebe vorbei. Auch in der Beratung zu BGM sind sie häufig die ersten Ansprechpersonen. Der [iga.Report 42](#) stellte 7 prototypische Haltungen (sog. Personas) vor, die sich unter anderem im Kommunikations- und Führungsverhalten äußern.

Zu jeder Persona stellt iga jeweils eine Arbeitshilfe bereit. Darin wird anhand von fiktiven Beratungssituationen und Menschen erfahrbar, wie sich die jeweilige Haltung im Gespräch äußern kann und welche Ansätze dies für die Beratung bietet. Dieses Vorgehen ist auch als Storytelling bekannt.

Link zum [iga-info](#)

Was ist besser für Kinder mit besonderem Förderbedarf?

Bildungsforschung Inklusion oder separate Klassen

Sowohl in der Bildungsforschung als auch von politischen Entscheidungsträgern wird immer wieder die Frage gestellt, ob Kinder mit sonderpädagogischen Förderbedarf besser in inklusiven oder in separaten Klassen unterrichtet werden sollten. Eine Frage die sehr schwer zu beantworten ist. Nun haben Forschende 15 Studien aus 9 Ländern verglichen und sind zu einem Ergebnis gekommen: Es lässt sich nicht pauschalisieren.

Wichtig ist aber: Der bloße Wille zur Inklusion reicht nicht! Und deutlich wird: Um das Thema Inklusion auf solide Grundpfeiler heben zu können, gibt es an vielen Stellen Handlungsbedarf – sei es auf wissenschaftlicher, pädagogischer, politischer oder finanzieller Ebene.

Link zur Website des MDR: www.mdr.de

Social Media: Gut Informierte schätzen Gewerkschaften

Hans-Böckler-Stiftung

Die Nutzung von Internet und Social Media wirkt sich positiv auf die Einstellung gegenüber Gewerkschaften aus. Das zeigen Befragungsdaten aus Deutschland und Australien.

Dass Verschwörungsmymen derzeit so virulent sind, wird gern mit dem Aufstieg neuer Medien in Verbindung gebracht. Empirisch lässt sich tatsächlich nachweisen, dass ein Teil der Personen, die ihre Informationen zu großen Teilen aus sozialen Medien beziehen, häufiger Falschinformationen aufsitzt. Ob die Nutzung auch anfälliger für gewerkschaftsfeindliche Ideologien macht, hat Werner Nienhüser von der Universität Duisburg-Essen gemeinsam mit David Peetz, Georgina Murray und Carolyn Troup von der Griffith University im australischen Brisbane untersucht. Die Forschenden, deren Studie von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde, geben Entwarnung: Wer sich per Facebook, YouTube oder Twitter informiert, denkt nicht schlechter, sondern tendenziell sogar besser über Gewerkschaften als diejenigen, die traditionelle Medien bevorzugen.

Link zum IMPULS-Beitrag: www.boeckler.de

Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen

Recht

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist bei der beklagten Flughafengesellschaft als Frachtfahrer im Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste beschäftigt. In der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis mindestens August 2019 konnte er wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen. Mit seiner Klage hat er ua. geltend gemacht, ihm stehe noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zu. Dieser sei nicht verfallen, weil die Beklagte ihren Obliegenheiten, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, nicht nachgekommen sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers, die wegen streitiger Urlaubsansprüche aus weiteren Jahren aus prozessualen Gründen zurückzuweisen war, hatte hinsichtlich des Resturlaubs aus dem Jahr 2014 überwiegend Erfolg. Entgegen der Auffassung der Beklagten verfiel der im Jahr 2014 nicht genommene Urlaub des Klägers nicht allein aus gesundheitlichen Gründen.

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Besonderheiten bestehen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte.

Nach bisheriger Senatsrechtsprechung gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“). Diese Rechtsprechung hat der Senat in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 – [Fraport]), um die ihn der Senat durch Beschluss vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 401/19 (A) -) ersucht hat, weiterentwickelt.

Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer – wie vorliegend der Kläger – im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Der für das Jahr 2014 im Umfang von 24 Arbeitstagen noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch konnte danach nicht allein deshalb mit Ablauf des 31. März 2016 erlöschen, weil der Kläger nach Eintritt seiner vollen Erwerbsminderung mindestens bis August 2019 aus gesundheitlichen Gründen außerstande war, seinen Urlaub anzutreten. Der Resturlaub blieb ihm für dieses Jahr vielmehr erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten bis zum 1. Dezember 2014 nicht nachgekommen ist, obwohl ihr dies möglich war.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19

Quelle: BAG, PM vom 20.12.2022

„Krankfeiern“ auf White Night Ibiza Party rechtfertigt fristlose Kündigung

Recht

Meldet sich eine Arbeitnehmerin bei ihrem Arbeitgeber für 2 Tage krank und nimmt an einer „Wild Night Ibiza Party“ teil, ist von einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Eine fristlose Kündigung kann dann gerechtfertigt sein.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 2017 als Pflegeassistentin beschäftigt. Sie war für Samstag, den 02.07.2022, und Sonntag, den 03.07.2022, zum Spätdienst eingeteilt. Für die Dienste meldete sie sich bei der Beklagten krank. In dieser Nacht fand im sog. Schaukelkeller in Hennef die White Night Ibiza Party statt, auf der Fotos von der feiernden Klägerin entstanden. Diese fanden sich beim WhatsApp-Status der Klägerin und auf der Homepage des Partyveranstalters. Die Beklagte kündigte ihr daraufhin fristlos. Hiergegen erhob sie Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 16.12.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die fristlose Kündigung hielt es für gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund liege darin, dass die Klägerin über ihre Erkrankung getäuscht und damit das Vertrauen in ihre Redlichkeit zerstört habe. Für die Kammer stand aufgrund der Fotos fest, dass sie am Tage ihrer angeblich bestehenden Arbeitsunfähigkeit bester Laune und ersichtlich bei bester Gesundheit an der White Night Ibiza Party teilgenommen habe, während sie sich für die Dienste am 02.07. und 03.07.2022 gegenüber der Beklagten arbeitsunfähig meldete. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei damit erschüttert. Die Erklärung der Klägerin sie habe an einer 2-tägigen psychischen Erkrankung gelitten, die vom Arzt nachträglich festgestellt worden sei, glaubte das Gericht der Klägerin nicht. Die Kammer ging davon aus, dass die Klägerin die Neigung habe, die Unwahrheit zu sagen. Dies ergebe sich bereits aus ihren Einlassungen im Verfahren. So habe sie eingeräumt, dass sie dem Arbeitgeber gegenüber am 05.07.2022 mitgeteilt hat, sich wegen Grippe-symptomen unwohl und fiebrig gefühlt zu haben. Im Verfahren habe sie dann eine 2-tägige psychische Erkrankung vorgetragen, die nach genau einem Wochenende ohne weitere therapeutische Maßnahmen ausgeheilt gewesen sei. Dies sei schlicht ungläubhaft.

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

Arbeitsgericht Siegburg – Aktenzeichen 5 Ca 1200/22 vom 16.12.2022.

Die Entscheidung kann in der Rechtsprechungsdatenbank NRW www.nrwe.de unter Eingabe des Aktenzeichens (5 Ca 1200/22) aufgerufen werden.

Quelle: Arbeitsgericht Siegburg, PM vom 10.01.2023

Vertrauen in gesetzliche Rente deutlich gestiegen

Deutsche Rentenversicherung

Nach einer vom Deutschen Institut für Altersvorsorge (DIA) beauftragten Bevölkerungsbefragung ist das Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung im vergangenen Jahr deutlich gestiegen und hat - vor betrieblicher und privater Altersversorgung - am besten abgeschnitten.

Die repräsentative Befragung ergab folgendes Bild:

Die gesetzliche Rente erhielt bei der Einschätzung des Vertrauens auf einer Skala von 0 (schlechtester Wert) bis 10 (bester Wert) im Durchschnitt eine Bewertung von 5,2. Das ist beim Vergleich der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge die beste Einschätzung. Derzeit haben die Bürger also das größte Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung. Die Betriebsrente und die private Vorsorge folgen mit 4,5 in erkennbarem Abstand.

Link zur Deutschen Rentenversicherung: www.deutsche-rentenversicherung.de

Bundesausschuss: Details zu 12-wöchiger Verordnungsmöglichkeit bei Heilmitteln

G-BA

Mit seinen aktuellen Änderungen der Heilmittel-Richtlinie stellt der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) sicher, dass bei einem langfristigen Heilmittelbedarf und bei Diagnosen, die einen besonderen Versorgungsbedarf entsprechend den Rahmenvorgaben von GKV-Spitzenverband und Kassenärztlicher Bundesvereinigung zur Wirtschaftlichkeitsprüfung gemäß § 106b Absatz 2 SGB V begründen, nur alle 12 Wochen eine erneute Verordnung und eine ärztliche medizinische Kontrolle erforderlich sind. So kann in beiden Fällen die im Heilmittelkatalog je Verordnung angegebene Höchstmenge – in der Regel sechs bis zehn Behandlungseinheiten – ausdrücklich überschritten werden. Die orientierende Behandlungsmenge ist nicht zu berücksichtigen. Die Klarstellungen sind notwendig, da es bei Verordnern und Krankenkassen mit Blick auf Diagnosen, die einen besonderen Versorgungsbedarf gemäß § 106b Absatz 2 Satz 4 SGB V begründen, immer wieder zu Unsicherheiten kam, in welchen Fällen eine 12-wöchige Verordnungsmöglichkeit besteht.

Quelle: www.g-ba.de

Begleitung von Menschen mit Behinderungen bei einer stat. Krankenhausbehandlung

www.reharecht.de

Der Beitrag gibt einen Überblick über den seit 1. November 2022 geltenden Anspruch auf Krankengeld für Begleitpersonen von Menschen mit Behinderungen (§ 2 SGB IX) bei stationären Krankenhausbehandlungen gemäß § 44b SGB V. Gegenstand sind die Anspruchsvoraussetzungen, die Regelungen zu den vom Gemeinsamen Bundesausschuss formulierten Kriterien und die für entsprechend anwendbar erklärten Vorschriften des Kinderkrankengeldes. Erste Bezüge zum Anspruch des Menschen mit Behinderungen auf Begleitung und Befähigung nach dem ebenso neuen § 113 Abs. 6 SGB IX einschließlich der Evaluation (§ 113 Abs. 7 SGB IX) im Eingliederungshilferecht werden hergestellt.

Link zu www.reha-recht.de

7 Fragen zur Arbeitszeiterfassung

Bund Verlag – Interview mit Rechtsanwalt Dr. Michael Bachner

In einer Grundsatzentscheidung hat das BAG klargestellt, dass Arbeitgeber die Arbeitszeit aller Beschäftigten aufzeichnen müssen. Doch lange war unklar, wie das umgesetzt werden soll. Jetzt liegen die Entscheidungsgründe des BAG vor. Der Bund Verlag hat dazu Rechtsanwalt Dr. Michael Bachner befragt.

[Link zum Bund Verlag](#)

Stellungnahme zum Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

DGUV Tube (Videos) | Umgang mit Ängsten

Krieg, Klimawandel, Energie- und andere Krisen. Die Nachrichten sind voll davon. Bei vielen Menschen löst das große Verunsicherung, Wut und Ängste aus – und das hat Auswirkungen nicht nur auf das Privat-, sondern auch auf das Berufsleben. Wie aber damit umgehen? Was bedeutet das für das Betriebsklima? Dr. Marlen Cosmar, Psychologin am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) gibt im Interview Hinweise dazu, wie man Signale erkennt und wie man Betroffenen helfen kann.

Dieses Interviews und viele andere interessante Beiträge: www.tube.dguv.de

Änderungen in der Rentenversicherung ab 1. Januar 2023

Deutsche Rentenversicherung

Zum Jahresbeginn 2023 ergeben sich in der gesetzlichen Rentenversicherung verschiedene Änderungen, auf die die Deutsche Rentenversicherung hinweist.

Reguläre Altersgrenze wird angehoben

Die Altersgrenze für die reguläre Altersrente steigt zu Beginn des nächsten Jahres auf 66. Das gilt für Versicherte, die 1958 geboren wurden und im nächsten Jahr 65 werden. Für diejenigen, die später geboren wurden, erhöht sich das Eintrittsalter weiter. 2031 ist die reguläre Altersgrenze von 67 Jahren erreicht.

Altersgrenze für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte steigt

Bei der abschlagsfreien „Rente ab 63“ für besonders langjährig Versicherte steigt die Altersgrenze für 1960 Geborene auf 64 Jahre und vier Monate. Für diejenigen, die später geboren wurden, erhöht sich das Eintrittsalter weiter, bis 2029 dann die Altersgrenze von 65 Jahren erreicht sein wird. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann in Anspruch nehmen, wer mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war.

Hinzuverdienstgrenze für vorzeitige Altersrenten fällt weg

Ab Januar 2023 wird die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogenen Altersrenten wegfallen. Zusätzliche Einkünfte führen somit nicht mehr zur Kürzung einer vorgezogenen Altersrente. Mit der Regelung soll die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt erleichtert werden. Die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze gilt für Neu- und Bestandsrentner.

Hinzuverdienstgrenzen für Renten wegen Erwerbsminderung steigen

Änderungen gibt es auch bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Erwerbsminderungsrenten können ab 1. Januar 2023 unter Beachtung dynamischer Hinzuverdienstgrenzen bezogen werden. Beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich 2023 eine Hinzuverdienstgrenze von rund 35.650 Euro, bei Renten wegen voller Erwerbsminderung von rund 17.820 Euro.

Verbesserte Absicherung bei Erwerbsminderung

Die Höhe der Erwerbsminderungsrente berechnet sich aus den bisher zurückgelegten Versicherungszeiten. Zusätzlich werden erwerbsgeminderte Menschen durch eine sogenannte Zurechnungszeit so gestellt, als hätten sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen weitergearbeitet und Beiträge gezahlt. Dadurch erhalten sie eine höhere Rente. Seit 2019 wird die Länge der Zurechnungszeit an das reguläre Rentenalter angepasst. Endete die Zurechnungszeit bei einem Rentenbeginn im Jahr 2022 mit 65 Jahren und elf Monaten, so endet diese bei einem Rentenbeginn im Jahr 2023 mit 66 Jahren.

Beitragsatz bleibt stabil

Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab dem 1. Januar 2023 weiterhin 18,6 Prozent in der allgemeinen Rentenversicherung.

Beitragsbemessungsgrenze ändert sich

Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steigt in den alten Bundesländern von monatlich 7.050 auf 7.300 Euro und in den neuen Bundesländern von monatlich 6.750 auf 7.100 Euro. Sie bestimmt den Höchstbetrag, bis zu dem Arbeitseinkommen bei der Berechnung des Rentenversicherungsbeitrags berücksichtigt wird. Für darüberhinausgehendes Einkommen werden keine Beiträge gezahlt.

Freiwillige Versicherung: Mindest- und Höchstbeitrag steigt

Auf 96,72 Euro steigt 2023 der Mindestbeitrag. Grund hierfür ist die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde und der damit verbundenen Erhöhung der Minijobgrenze auf 520 Euro monatlich. Der Höchstbetrag zur freiwilligen Versicherung für das Jahr 2023 steigt in den alten und neuen Bundesländern von 1.311,30 Euro auf 1.357,80 Euro im Monat. Freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung können alle zahlen, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben und mindestens 16 Jahre alt sind. Sie dürfen allerdings nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sein. Ausgeschlossen von der Möglichkeit sind auch Versicherte, die die reguläre Altersgrenze erreicht haben und eine volle Altersrente beziehen.

Midijob: Höchstgrenze für Beschäftigungen im Übergangsbereich steigt

Die seit Oktober 2022 geltende monatliche Höchstgrenze für Beschäftigungen im sogenannten Übergangsbereich wird ab 1. Januar 2023 von 1.600 Euro auf 2.000 Euro angehoben. Arbeitnehmer, die regelmäßig zwischen 520 Euro und 2.000 Euro verdienen, gelten als Midijobber. Bei einem Verdienst innerhalb dieses Übergangsbereichs zahlen Midijobber einen reduzierten Beitragsanteil zur Sozialversicherung, der bis zum Erreichen der Obergrenze von 2.000 Euro steigt und erst dann der vollen Beitragshöhe entspricht. Die Rentenansprüche vermindern sich dadurch aber nicht, sondern werden auf Basis des vollen Verdienstes berechnet.

Höherer Steueranteil für Neurentner

Wer 2023 in den Ruhestand geht, muss einen höheren Anteil seiner Rente versteuern. Ab Januar 2023 steigt der steuerpflichtige Rentenanteil von 82 auf 83 Prozent. Somit bleiben 17 Prozent der ersten vollen Bruttojahresrente steuerfrei. Bei Bestandsrenten bleibt der festgesetzte steuerfreie Rentenbetrag bestehen.

Quelle: [Deutsche Rentenversicherung \(DRV\)](#)

Deutlich mehr Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit

baua-Bericht

Das Berufskrankheitengeschehen war im Jahr 2021 deutlich von der SARS-CoV-2-Pandemie geprägt. So haben sich die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit nochmal verdoppelt und liegen mit 232.206 Anzeigen deutlich über 2020 (111.055) und 2019 (84.853). Die Zahl der Anerkennungen hat sich im Jahr 2021 gegenüber 2020 sogar verdreifacht und liegt bei 126.213. 865.609 und damit rund 5 Prozent mehr meldepflichtige Arbeitsunfälle ereigneten sich 2021 im Vergleich zum Vorjahr. Die tödlichen Wegeunfälle hingegen sanken weiter. Nach 242 Todesfällen im Jahr 2020 verunglückten im Jahr 2021 234 Menschen auf dem Weg zur Arbeit oder zurück. Diese und weitere Ergebnisse enthält der Bericht "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2021" (SuGA 2021), den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt.

Link zum Bericht: www.baua.de

Gute Aussichten für junge Menschen

Tipp vom „Rentenblicker“

Warum junge Menschen sicher sein können, dass auch sie ihre Rente bekommen, wenn sie einmal alt sind, wird in diesem Video erklärt.

Es gibt immer mehr alte und immer weniger junge Menschen. Für die Deutsche Rentenversicherung ist das eine Herausforderung. Wie der Generationenvertrag, Reformen und andere Faktoren dafür sorgen, dass junge Menschen sicher sein können, dass es auch für sie noch eine Rente geben wird, zeigt dieses Video.

Dieses Video und viele interessante Informationen rund um die Rente für jüngere Menschen bietet der ["Rentenblicker"](#) der Deutschen Rentenversicherung (DRV).

Versetzung in den Ruhestand eines schwerbehinderten Beamten

Recht

Das Integrationsamt ist bei der Versetzung eines schwerbehinderten Lebenszeitbeamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Maßgabe des § 168 SGB IX zu beteiligen. Gegenteiliges ergibt sich insbesondere nicht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Urteil vom 9. März 2017 - C-406/15, Milkova - NZA 2017, 439), weil das durch das Verfahren der Zuruhesetzung für Lebenszeitbeamte bewirkte Schutzniveau (§§ 44 ff. BBG) jedenfalls nicht hinter dem durch die §§ 168 ff. SGB IX für Arbeitnehmer begründeten zurückbleibt.

[Urteil vom 07.07.2022 - BVerwG 2 A 4.21](#)

Deutsche Leichte Sprache für öffentliche Stellen

Tipp

Öffentliche Stellen sind verpflichtet, Angebote in Deutscher Leichter Sprache (DLS) online bereitzustellen. Doch wer und was ist eine „öffentliche Stelle“? Welche rechtlichen Verpflichtungen gelten? Und wann ist ein Online-Angebot für die Zielgruppe wirklich barrierefrei?

Wer für öffentliche Stellen Inhalte in Leichter Sprache für Webseiten und mobile Anwendungen erstellt, findet hier kompetente Unterstützung. Nach der Lektüre ist klar,

- was die aktuellen Regelungen, Gesetze und Verordnungen bedeuten,
- wie technische Vorgaben, Normen und Standards die Umsetzung von Barrierefreiheit unterstützen und
- wie die Kriterien der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) aus der Perspektive der Deutschen Leichten Sprache erfolgreich umgesetzt werden.

Übersichtlich und prägnant formuliert bietet Ihnen dieser Band sachgerechte Unterstützung. Praktische Übersichten und Checkboxes helfen Ihnen bei der Umsetzung.

Link zur Verlagsseite: www.frank-timme.de

Die Utopie - Psychotherapie ohne Wartezeit

Tipp

Zuletzt stiegen die wöchentlichen Anfragen in Kassenpraxen vom Vor-Corona-Januar 2020 bis Juni 2022 um 42 Prozent, in Privatpraxen sogar um 62.

Nicht alle Therapeut*innen dürfen über die gesetzliche Krankenkasse abrechnen. Auch die regionale Versorgung unterscheidet sich immens. Das führt oft zu monatelangen Wartezeiten für Patient*innen, die auf der Suche nach einem Platz sind. Doch es gäbe und gibt kurz- und langfristige Lösungen.

.....

Tipp: Warten Kassenpatient*innen länger als drei Monate, dürfen sie sich theoretisch an Privatpraxen wenden. Laut einer Umfrage der DPtV werden aber etwa 48 Prozent der Erstanträge nicht bewilligt. Hier braucht es einen toleranteren Kurs. Um die Wartezeit zumindest zu überbrücken, könnten digitale Gesundheitsanwendungen (DiGA) hilfreich sein. Einige Online-Kurse werden bereits von den gesetzlichen Krankenkassen übernommen, etwa von HelloBetter (Stress und Burnout) und Selfapy (Depression).

Weitere Informationen: www.goodimpact.eu

Schwerbehindertenvertretung wählen – was ist zu tun?

www.reharecht.de

Die Autorin Livia Grupp fasst in ihrem Beitrag die Online-Diskussion "Schwerbehindertenvertretung wählen – was ist zu tun?" zusammen, die die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) mit ihren Kooperationspartnern am Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. über einen Zeitraum von drei Wochen im Herbst 2022 durchführte. Der Austausch befasste sich mit Besonderheiten des vereinfachten und förmlichen Wahlverfahrens sowie insbesondere mit Fragen zur digitalen Wahlversammlung und der barrierefreien Gestaltung der Wahl. Dabei wurde deutlich, dass es teilweise eine Herausforderung ist, die Wahl der Schwerbehindertenvertretung rechtskonform und barrierefrei durchzuführen. Daher wurde viel Wert darauf gelegt, dass Wahlvorstand wie auch die Vertrauenspersonen und ihre Stellvertretungen ihre Schulungs- bzw. Fortbildungsansprüche wahrnehmen sollten.

Link zu www.reha-recht.de

Arbeitsrechtliche Privilegien für Kirchen nicht mehr haltbar

Hans-Böckler-Stiftung

Die Kirchen konnten in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten lange auf weitgehende Sonderregelungen pochen. Tatsächlich ist die Ungleichbehandlung von Beschäftigten aber nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt. Das zeigt ein neues Rechtsgutachten, das das Hugo-Sinzheimer-Institut (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat.

Die Vorstellung, dass sich der Arbeitgeber in ihr Privatleben einmischen oder ihnen eine bestimmte Weltanschauung vorschreiben könnte, dürfte den meisten Beschäftigten befremdlich erscheinen. Kirchliche Beschäftigte sind daran gewöhnt: Etliche von ihnen haben in der Vergangenheit ihre Stelle verloren, weil sie sich beispielsweise für eine zweite Ehe oder eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft entschieden haben. Deutsche Arbeitsgerichte haben dem Gebaren der Kirchen regelmäßig ihren Segen erteilt – mit Verweis auf deren Selbstbestimmungsrecht. Wie weit dieses Recht reicht, hat der ehemalige Arbeitsrichter Peter Stein in einem Gutachten für das HSI erörtert. Die Grenzen sind demnach enger gesteckt, als es die Rechtsprechung hierzulande über Jahrzehnte vorgegeben hat: Das kirchliche „Nebenarbeitsrecht“ sei spätestens nach mehreren Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) nicht mehr haltbar, schreibt Stein, der an einem der Verfahren vor dem EuGH als Anwalt beteiligt war. Vorgaben, die in die private Lebensführung eingreifen und auf eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten hinauslaufen, seien allenfalls bei „verkündigungsnahe“ Tätigkeiten rechtmäßig. Ob das im Einzelfall zutrifft, hätten nicht die Kirchen selbst, sondern staatliche Gerichte zu entscheiden.

Die Stellung der Kirchen im Staat sei im Grundgesetz in Artikeln geregelt, die aus der Weimarer Reichsverfassung übernommen wurden, erklärt der Jurist. Darin finde sich unter anderem ein „Recht der Glaubensgemeinschaften auf Selbstverwaltung innerhalb der Schranken des für alle geltenden Rechts“. Die Verfassung habe in erster Linie klarstellen wollen, dass für die Kirchen die gleichen Rechte wie für alle gelten. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) habe den Artikel dagegen zu einer Schutznorm der Kirchen gegen den Staat umgedeutet und das kirchliche Selbstverwaltungsrecht hin zu einem Selbstbestimmungsrecht extrem ausgeweitet, insbesondere im Arbeitsrecht. Um Streitigkeiten zu entscheiden, bei denen es um Verstöße von Beschäftigten gegen „Loyalitätspflichten“ geht, müssen die Arbeitsgerichte laut BVerfG das Selbstverständnis der Kirchen als Maßstab zugrunde legen.

Stein hält das für wenig überzeugend: Ein bloßer Nachvollzug des Selbstverständnisses von Glaubensgemeinschaften habe mit eigenständiger Kontrolle durch die Rechtspflege nichts zu tun. Mit der Maxime „Plausibel ist, was die Kirche für plausibel hält“ hätten die Karlsruher Richter einen „kontrollimmunen Interpretationsprimat“ der Kirchen installiert und „die christliche Wertemoral in exzessivem Umfang gegenüber dem staatlichen Arbeitsrecht“ privilegiert. Vernachlässigt hätten sie dagegen die Grundrechte der Beschäftigten, gegen die das Selbstbestimmungsrecht von Religionsgemeinschaften abgewogen werden müsse.

Dass die „Überbetonung kirchlicher Sichtweisen“ ein Irrweg ist, hat dem Gutachten zufolge 2018 auch der EuGH bestätigt. Die EU-Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie enthalte zwar Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot, die sich durch berufliche Anforderungen rechtfertigen lassen und auf die sich Kirchen berufen können, wenn sie zum Beispiel die Konfession als Einstellungskriterium verwenden. Allerdings seien diese Ausnahmen eng auszulegen: Der Aufgabenbereich, der ohne eine bestimmte Religion nicht ausgeübt werden kann, müsse „quantitativ einen erheblichen Teil des gesamten Aufgabenfeldes ausmachen“. Zudem müsse die Diskriminierung „geeignet“ und sachlich notwendig sein.

Bei verkündigungsnahe Tätigkeiten, beispielsweise als Pfarrer, Rabbi oder Imam, sei regelmäßig davon auszugehen, dass das der Fall ist. Auch bei Religionslehrerinnen erscheine das plausibel. Nicht dagegen, wenn es um Sportlehrer oder Ärztinnen an konfessionellen Schulen oder Krankenhäusern geht. In solchen Fällen sei das legitime Interesse der Kirchen durch „loyales und aufrichtiges Verhalten“ gewahrt. Nötig sei Rücksichtnahme auf die Werte des Arbeitgebers, nicht Übernahme. Die Ungleichbehandlung dürfe sich zudem nur auf die Religion oder Weltanschauung beziehen, nicht dagegen auf die sexuelle Orientierung. Die Beweislast dafür, dass im Einzelfall Gefahr für ihr Ethos oder ihr Recht auf Autonomie besteht, liege vor Gericht bei den Kirchen.

Um für Klarstellungen im deutschen Recht zu sorgen und es in Einklang mit Unionsrecht zu bringen, empfiehlt der Autor Anpassungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Ob eine gerechtfertigte berufliche Anforderung vorliegt, dürfe sich nicht nach dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht bestimmen, sondern allein nach der Art der Tätigkeit. Zudem sollte der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes auf kirchliche

Einrichtungen ausgedehnt werden, wird doch über die kirchliche Mitarbeitervertretung neben den Interessen der Beschäftigten zugleich auch ein kirchliches Amt vertreten. Das Recht zu streiken steht kirchlichen Beschäftigten nach Steins Einschätzung bereits jetzt zu, weil ohne dieses Recht keine Lohnverhandlungen auf Augenhöhe möglich sind.

Link zur Studie: www.boeckler.de

Kommende Fachtagungen im Überblick

5. Fachtagung Rentenrecht - Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV

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

Rentenrecht ist ein sehr komplexes Thema.

Rentenniveau, Beitragsätze, Rentenpunkte, Rentenkommission, Flexi-Rente, Frührente, Unfallrenten, Erwerbsminderungsrenten, Grundrente, betriebliche Altersversorgung, Drei Säulen Modell, Rentenabschläge, Interessenausgleich und Sozialplan, Wertkonten

Was verbirgt sich hinter diesen Begriffen?

Unerlässlich ist es heute, dass die Gewerkschaften in Tarifverträgen und/oder die Betriebs- und Personalräte durch betriebliche Vereinbarungen, die Altersversorgung bestmöglich sichern. Die Aufgaben, Informations-, Beteiligungs- und Initiativrechte der Betriebs-, Personalräte, der MAVen und der SBVen stehen im Fokus der Tagung. Die Fachreferent*innen stehen den Teilnehmenden im Rahmen ihrer Vorträge für Fragen und Handlungshilfen zur Verfügung.

Alle Vorträge vermitteln aktuelles Wissen, das für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung erforderlich ist.

14. - 16. März 2023 | Kongresshotel Potsdam am Templiner See, Am Luftschiffhafen 1, 14471 Potsdam
Alle Infos und Anmeldung unter www.verdi-forum.de

12. Fachtagung SBV für die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten Menschen

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

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

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

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

Wir freuen uns auf eine interessante Fachtagung, spannende Redebeiträge und vor allem angeregte Diskussionen.

9. - 11. Mai 2023 | H4 Hotel Berlin Alexanderplatz, Karl-Liebknecht-Str. 32, 10178 Berlin
Alle Infos und Anmeldung unter www.verdi-forum.de

Fachtagung: Frauen.Arbeit.Welten gestalten

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

In dieser Tagung werden verschiedene Themen beleuchtet, die den Fokus auf Frauen im Arbeitsleben richten. Sowohl Fragen nach (erzwungener) Teilzeit in vielen Branchen und die Folgen für weitere Lebensabschnitte als auch Fragen nach guten Arbeitsbedingungen wird nachgegangen. Dabei wird der Blick auch auf die Zusammenarbeit mit Akteurinnen aus anderen Berufsgruppen gerichtet, die sich mit der Verbesserung von beruflichen Rahmenbedingungen beschäftigen.

Expertinnen aus der Arbeitswelt stellen ihre Themen nach aktuellem Forschungsstand und Rechtslage vor und zeigen konkrete Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen auf. Im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit können Frauen durch das neuerworbene Wissen für ihre Kolleginnen vor Ort starke Weichen stellen.

5. - 7. Juni 2023 | Veranstaltungszentrum Rotation, Goseriende 10, 30159 Hannover

Alle Infos und Anmeldung unter www.bw-verdi.de

5. Fachtagung SBV kirchlichen Arbeitswelt

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

Diese Arbeitsrechtskonferenz ist für die SBVen mit dem besonderen Blickpunkt auf das kirchliche Arbeitsrecht konzipiert, da für die SBVen der Kirchen weltliches Recht und Kirchenrecht unterschiedlich Anwendung finden.

Wir blicken darauf, was sich aus der aktuellen Rechtsprechung im Arbeitsrecht für die Arbeit der SBV-Kirche ableiten lässt.

In dieser Fachtagung werden für die Arbeit der SBV im kirchlichen Arbeitsrecht erforderliche Themen erarbeitet und erläutert. Unsere Expertinnen und Experten erarbeiten die Themen gemeinsam mit den Tagungsteilnehmenden in Vorträgen und vertiefenden inhaltlichen Fachforen mit Blick auf die tägliche Praxis.

13. - 14. September 2023 | H4 Hotel Hamburg Bergedorf, Holzhude 2, 21029 Hamburg

Alle Infos und Anmeldung unter www.verdi-forum.de

Kontakt

Jürgen Bauch

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

Online Version Februar 2023 | Nr. 43

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

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

