April 2025 | Ausgabe Nr. 67

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten

Bild: Jürgen Bauch

Liebe Kolleginnen und Kollegen ……

…… erst wartet man so lange drauf und dann ist es auch schon wieder vorbei! Nein, nicht von Weihnachten ist die Rede, sondern von der mittlerweile 14. SBV-Tagung! Wieder einmal trafen sich ca. 300 Kolleginnen und Kollegen in Berlin, um in angenehmer Atmosphäre die bestens vorbereitete Veranstaltung der Kooperationspartner ver.di-Forum Nord und Bildungswerk ver.di Niedersachsen zu genießen und mit vielen Informationen, neuen Kontakten und durch die verschiedensten Eindrücken motiviert in die Betriebe zu gehen. Soviel sei schon verraten, es gibt auch im nächsten Jahr wieder eine SBV-Tagung!

Der fast vollständig ethnisierte Wahlkampf ist vorbei und die Politik kam oder kommt nicht auf die Idee, dass es angesichts der zweifelslos schrecklichen Anschläge der letzten Zeit nicht ausschließlich eine „Krise der Migration“ ist, sondern auch eine Krise der Betreuung psychologischer Nöte
physischen und/oder psychischen Einschränkungen bekommen keine oder unzureichende Unterstützung! Wie fühlt es sich z.B. an, mit Rollstuhl fliehen zu müssen? Anton Zvirko beschreibt es auf „andererseits“!

Wenn auch einiges aus den Koalitionsverhandlungen von CDU/CSU und SPD nach außen gelangt ist, so scheint noch offen, in welche Richtung es mit der Sozialpolitik weitergeht. Union und SPD haben sich zwar in den Sondierungsgesprächen geeinigt, das Rentenniveau zu sichern - aber nicht auf welcher Höhe. Die Mütterrente soll ausgeweitet werden – jedoch zu Lasten der Rentenversicherung. Anja Piel, Vorstandsmitglied des DGB, wies auf der Veranstaltung „Inklusion in den Unternehmen voranbringen“ im Februar darauf hin, wie wichtig es sei, soziale Einschnitte zu verhindern. Verzichten für die Reichen – das muss auch die nächsten vier Jahre verhindert werden!

Darüber hinaus forderte sie von der neuen Bundesregierung endlich die bauliche und digitale Barrierefreiheit am Arbeitsplatz schon in der Planung von Neu- und Umbau zur Pflicht zu machen. Die betrieblichen SBVen müssten gestärkt werden, die Nichtdurchführung eines BEM sollte eine Ordnungswidrigkeit darstellen und alle personellen Einzelmaßnahmen ohne Beteiligung der SBV müssen ungültig sein!

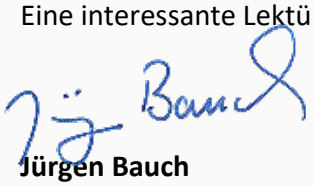
Die Demokratie, wie ich sie verstehe,
muss den Schwächsten die gleichen Chancen zusichern wie dem Stärksten.
(Mahatma Gandhi | 1869 – 1948)

Jeden Tag hören oder lesen wir von neuen Ungeheuerlichkeiten aus den USA. Trump hat ja der seiner Meinung nach diskriminierenden „Wokeness“, also der Bekenntnis zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, den Kampf angesagt. Alle DEI-Programme (Diversity, Equity and Inclusion) der Regierung hat er gestoppt und Unternehmen aufgefordert dies auch zu tun. ALDI betreibt in den USA mehr als 200 Filialen und schrieb bislang „Diversität stärkt uns“ auf seiner Website und bekannte sich ausdrücklich zu DEI. Laut Deutschlandfunk findet sich dort heute keinen Hinweis auf „DEI“ mehr. Die Auflösung von USAID (Behörde der Vereinigten Staaten für internationale Entwicklung) bedroht das Leben zehntausender HIV-Erkrankter! Was lernen wir? So schnell kann es gehen, wenn eine außer Rand und Band geratene Exekutive, extrem autoritäre Kräfte einen Staat umkrempeln und dabei weder auf den Erhalt von Existenzgrundlagen oder der Unversehrtheit des Lebens Rücksicht nehmen!

Es geht nirgends so merkwürdig zu wie auf der Welt!
(Kurt Tucholsky | geb. 1890 in Berlin, gest. 1935 in Göteborg)

Ich freue mich über alle Leserinnen und Leser die schon seit Jahren dabei sind und über alle neuen Abonnentinnen und Abonnenten, die gerade jetzt dazu gekommen sind. Ganz besonders freue ich mich über aufmerksame Leserinnen und Leser des SBV InfoBriefs! So hatte ich in der letzten Ausgabe einen Text aus einem Newsletter der Deutschen Rentenversicherung (DRV) leichtsinnigerweise übernommen, in dem über die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbeginns von Menschen mit Schwerbehinderung informiert wurde. In dem Text war die Rede von einem „Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent.“ Für Fachleute war klar: seit 1986 gibt es die Prozentangabe nicht mehr! Die DRV ist mittlerweile auch auf dem neuesten Stand und hat den Text korrigiert.

Eine interessante Lektüre wünscht auch im Monat April



Jürgen Bauch

Weniger Klagen beim Bundesarbeitsgericht

Jahresbilanz

Eine rückläufige Tendenz beim Eingang von arbeitsrechtlichen Streitsachen beim Bundesarbeitsgericht betonte die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts (BAG), Inken Gallner, anlässlich der Präsentation ihres Jahresberichts 2024. Sie sieht das BAG damit im Trend mit allen anderen Bundesgerichten.

Insgesamt sind beim Bundesarbeitsgericht im vergangenen Jahr 1315 neue Streitsachen eingegangen, 76 weniger als 2023. Allerdings ist die Zahl der betriebsverfassungsrechtlichen Beschlussverfahren gegenüber dem Vorjahr um 6,67 Prozent angestiegen. Die zehn Senate des höchsten deutschen Arbeitsgerichts haben 2024 rund 1600 Streitsachen erledigt.

Die Jahresbilanz des BAG belegt auch eine wachsende Verbindung des deutschen mit dem europäischen Arbeitsrecht.

Bezogen auf die unterschiedlichen Rechtsgebiete, über die am BAG verhandelt wird, ist erkennbar, dass der größte Teil der erledigten Streitsachen (31 Prozent) sich auf das Arbeitsentgelt bezogen hat, gefolgt von der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit knapp 20 Prozent. Auf die betriebliche Altersversorgung entfielen 12,67 Prozent der Fälle, auf das Tarifrecht 10,74 Prozent und 4,31 Prozent auf die Betriebsverfassung und die Personalvertretung. Gut 21 Prozent der Streitsachen verteilten sich auf vielfältige andere Rechtsgebiete.

Quelle: ver.di NEWS Informationen für Aktive, Ausgabe Nr.5/2025

14. SBV-Tagung – ver.di-Forum Nord und Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

Rückblick

(jb) **Frank Nöthling** und **Kai Schumacher** (ver.di-Forum Nord), sowie **Anja Görg** (Bildungswerk ver.di in Niedersachsen) eröffneten die Tagung und begrüßten ca. 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Christine Glaser-Riechel (Referatsleiterin Teilhabepolitik in ver.di) nahm in ihrem Grußwort deutlichen Bezug auf die wachsende Bedeutung von KI und warnte vor möglicher Diskriminierung schwerbehinderter Menschen. Sie betonte die Notwendigkeit der Wahrung sensibler Gesundheitsdaten und wies auf möglichen Auswirkungen auf den Arbeitsschutz hin. Das BEM müsse eine stärkere Bedeutung bekommen und die Stärkung der SBVen bleibe ein politisches Ziel.

Unter der bewährten, sympathischen Moderation von **Tina Seidel** begann die Tagung mit dem Vortrag von **Prof. Dr. Olaf Deinert** vom Institut für Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität Göttingen. Er referierte über das **Europäische Recht und die Bedeutung für die SBVen**. Es gäbe immer den zu beachtenden inneren Zusammenhang des SGB IX und dem EU-Recht, so Deinert. Laut Bundesverfassungsgericht ist das Europarecht die verbindliche Rechtsmasse und hat einen Anwendungsvorrang. Er verwies auf den erweiterten Behinderungsbegriff im EU-Recht (gegenüber der Begriffsbestimmung des SGB IX) und auf den Anwendungsvorrang des Unionsrechts, der mehrfach vom EuGH bestätigt wurde. Weiterhin stellte er einige Urteile des EuGH vor, mit denen dieser Tatbestände der Diskriminierung sanktionierte[1].

Dr. Babette Tondorf, Fachanwältin für Arbeitsrecht und vielen Teilnehmer*innen wohlbekannt, erläuterte in ihrem Vortrag **Die Persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten (§ 179 SGB IX).** Nach grundsätzlichen Erläuterungen zum §179 SGB IX ging sie insbesondere auf die notwendige Gleichstellung freigestellter SBVen in Bezug auf Entgelt- und Laufbahnentwicklung im Vergleich zu anderen Beschäftigten ein. Da auch das stellvertretende Mitglied der SBV während der Dauer der Vertretung oder Heranziehung die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson habe, sei die Dokumentation von Vertretungs- und Heranziehungssituationen ratsam, um den Kündigungsschutz des stellvertretend und/oder herangezogenen Mitglieds der SBV ggf. darzulegen und zu beweisen. Die Problematik bei Teilfreistellungen und deren Berechnung, das Offenbarungsverbot im und nach dem Amt, die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Schulung und Bürokraft, Reise- und Kommunikationskosten, sowie die Kostentragung für notwendige anwaltliche Beratung und Vertretung rundeten ihren interessanten Vortrag ab.

Christine Osterland, Richterin am Sozialgericht Hamburg und wissenschaftlich Mitarbeiterin am Bundessozialgericht beendete mit ihrem Vortrag über **Die aktuelle Rechtsprechung im Sozialrecht** den ersten Tag. Eingangs beklagte sie den Mangel an Fachanwält*innen für Sozialrecht, eine Tatsache, die bekanntermaßen auch viele SBVen und Betroffene bewegt. Darüber hinaus verwies sie auf Rückgänge der Klagen in zweiter und oberster Instanz und stellte die provokante Frage in den Raum, ob dies vielleicht auf ein fehlendes Vertrauen in die Rechtsprechung zurückzuführen sei. Die Beschäftigung mit der Rechtsprechung kann sehr ernüchternd sein, jedoch schafft es Osterland auch am Ende eines Veranstaltungstages Urteile vorzustellen und zu kommentieren, ohne dass sich die Sitzreihen leeren. Die Lebensmittelbeschaffung im Homeoffice, Arbeitsunfälle im Homeoffice und bei mobiler Arbeit[2], PTBS als Wie-Berufskrankheit bei Rettungssanitätern[3], die Kostenübernahme für Cannabis[4] u.a. aktuelle Fälle stellte sie vor. Darüber hinaus erläuterte sie den Sachstand bei der Kostenübernahme für Medikamente zur Gewichtsreduktion, für Maßnahmen der Magenverkleinerung (Bariatrische Operationen) und der Behandlung von Lipödemen.

Prof. Franz-Josef Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a.D., eröffnete den zweiten Tag mit seinen Erläuterungen zum **Kündigungsschutzrecht.** Eingangs ging er auf die mittlerweile bekannte Rechtsprechung des BAG zum aktiven Wahlrecht schwerbehinderter Werkstattbeschäftigte bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung ein.[5] An Beispielen, Urteilen und seiner eigener Einschätzung verdeutlichte er, wie wichtig Kenntnisse und Beratungskompetenz im Kündigungsschutzrecht für die betrieblichen Interessenvertretungen sind.

[1] EuGH 11.4.2013 – C-335/11 u.a. (Ring u.a.), EuGH 18.1.2018 – C-270/16 (Ruiz Conejero), EuGH 11.9.2019 – C-397/18 (Nobel Plastiques Ibérica), EuGH 10.2.2022 – C-485/20 (HR Rail)
[2] z.B.: BSG, 21.3.2024 – B 2 U 14/21 R und BSG, 08.12.2021 – B 2 U 4/21 R
[3] BSG, 22.06.2023 – B 2 U 11/20 R
[4] BSG, 20.3.2024 – B 1 KR 24/22 R
[5] BAG, 7. Senat, 23.10.2024 – 7 ABR 36/23

Nach dem Düwell-Vortrag ging es in die **acht Fachforen**, von denen sich die Teilnehmer*innen jeweils eines für den Vormittag und den Nachmittag aussuchen konnten. Mancher hatte hier die Qual der Wahl, denn interessante Themen waren es allemal. So wurde es auch hier wieder einmal deutlich, dass es sinnvoll sein kann, dass auch Stellvertreter*innen an der Tagung teilnehmen, um zumindest zwei Themen für die jeweilige betriebliche Interessenvertretung abdecken zu können. Dass die Arbeit der SBVen ungeheuer vielfältig ist, sah man auch in diesem Jahr an den verschiedenen Themen. Die Breite und Tiefe der notwendigen Kenntnisse war hier wieder einmal deutlich zu sehen.

Am Nachmittag stand dann noch der Vortrag **Ein Jahr Cannabis-Legalisierung – Auswirkung auf den Umgang mit Suchtmittel im Betrieb** auf dem Programm. **Dr. Jens Schubert**, früherer Leiter der Abteilung Recht und Rechtspolitik beim ver.di-Bundesvorstand und heute Professor an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg vertrat den kurzfristig verhinderten Olaf Möllenkamp, Richter am AG Lübeck, souverän. Eingangs erläuterte er Grundsätzliches zum Thema Suchtmittel und verwies darauf, dass Cannabis die häufigste konsumierte Droge nach Alkohol sei. Verschiedene Formen des Konsums (Rauchen, über Shishas, Verdampfung und als Tee) haben Auswirkung auf arbeitsrechtliche Beweissituationen. Die nachgewiesenen langfristigen Cannabis-Risiken für innere Organe und die Psyche, sowie auf die Schwangerschaft machen eine Auseinandersetzung im Zusammenhang mit betrieblichen Risiken, dem Arbeitsschutz und der Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers deutlich und zeigen auf, dass Cannabis als Suchtmittel von erheblicher Relevanz ist. An verschiedenen Fallbeispielen wurde deutlich, dass Besitz und Konsum im betrieblichen Umgang differenziert betrachtet werden müssen. Die Parallelen zum Alkoholkonsum weisen darauf hin, dass Cannabis in Betriebs- und Dienstvereinbarungen Sucht aufgenommen werden muss. Da anlassunabhängige Drogentests im Betrieb nur in äußerst sicherheitsrelevanten Bereichen zulässig sind, kommt es – wie beim Alkoholkonsum – auch auf die Achtsamkeit der Kolleg*innen und Führungskräfte an.

Prof. Dr. Dörte Busch, Professorin für Zivilrecht und Sozialrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, informierte mit ihrem Vortrag das Plenum ausführlich über **Rechtsfragen von KI-Systemen für Menschen mit Schwerbehinderung**. Da KI in schneller Folge in alle Bereiche der Arbeitswelt eindringt, ist das Thema auch für die betrieblichen Interessenvertretungen, insbesondere den SBVen von großer Bedeutung. Das Hauptmerkmal von KI-Systemen ist ihre Fähigkeit, Schlussfolgerungen zu ziehen. Betriebliche Anwendungsbereiche sind bspw. die Arbeit mit Kundendaten, die Durchsuchung von Dokumenten oder Sprachaufnahmen, die Erkennung von Daten und deren Speicherung, sowie Qualitätssicherung, Automatisierung und Optimierung von Produktion und Logistik. In all diesen Möglichkeiten stecken Chancen und Risiken. Der Verringerung monotoner Arbeitsabläufe steht z.B. ein eventueller Personalabbau gegenüber. Aber im Arbeitsschutz gibt es auch positive Aspekte, wie zum Beispiel KI-gesteuerte Exoskelette, die Bewegungen optimieren und Mobilität verbessern können. Busch ging explizit auf den EU-AI Act[6], der seit dem 1. August 2024 in Kraft ist und u.a. verschiedene KI-Anwendungen in Risikoklassen einordnet. KI-basierte Assistenzsysteme können die Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen ermöglichen und unterliegen den Vorschriften des Arbeitsschutzes. SBVen, so das Fazit, müssen sich mit diesem Thema auseinandersetzen.

Der letzte Vortrag der Tagung blieb **Wilhelm Mestwerdt**, Präsident des Landesarbeitsgerichtes Niedersachsen und Präsident des Niedersächsischen Staatsgerichtshofes vorbehalten. Sein Thema: **Aktuelle Rechtsprechung für die SBV**. Auch Mestwerdt ging noch einmal dezidiert auf das BAG-Urteil vom Oktober 2024 ein, nachdem schwerbehinderte Beschäftigte in Werkstätten das Wahlrecht für die SBV haben. Weiterhin referierte über die Rechtsprechung zur Pflicht zum Präventionsverfahren in der Probezeit, das Recht auf Verschweigen der Schwerbehinderung, dem Beweiswert der AU-Bescheinigung[7], dem Beweiswert der AU-Bescheinigung im Ausland[8], den Annahmeverzug und die Anrechnung anderweitigen Verdienstes[9]. All das behandelte Mestwerdt ausführlich und interessante Beiträge und Fragen aus den Reihen der Tagungsteilnehmer*innen zeigten auf, wie wichtig die Themen auch in der Praxis sind.

Und so war dann die 14. SBV-Tagung auch schon wieder Geschichte, aber die nächste folgt.
Termin: 17. bis 19. März 2026 in Berlin. Auf ein Wiedersehen!

6 https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/ai-act-2285944
7 BAG, 18.09.2024 – 5 AZR 29/24
8 BAG, 15.01.2025 – 5 AZR 284/25
9 BAG, 07.02.2024 – 5 AZR 177/23 und BAG, 12.02.2025 – 5 AZR 127/24

5. Mai 2025 - Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

Neustart Inklusion

Aktion Mensch: In der vergangenen Legislaturperiode hatten viele Expert*innen in eigener Sache intensiv mit Vertreter*innen der Ampelkoalition auf die Umsetzung der in deren Koalitionsvertrag vereinbarten behindertenpolitischen Maßnahmen hingearbeitet. Doch durch die vorgezogenen Neuwahlen sind mehrere dieser geplanten Maßnahmen, wie die Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungs- und des Behinderten-gleichstellungsgesetzes, nicht mehr realisiert worden.

Mit der Bildung einer neuen Regierung steht jetzt nach den Wahlen eine Neuorientierung an. In Berlin wird ein neuer Koalitionsvertrag ausgehandelt, und für die Expert*innen in eigener Sache und Verbände gilt es, die richtigen neuen Ansprechpartner*innen und Gruppen zu identifizieren, um in neue Gespräche zu gehen.

Viele treibt die Sorge um, dass angesichts der Herausforderungen, vor denen unsere Gesellschaft steht, Inklusion aus dem Blick gerät. Bei einer Umfrage unter Menschen mit Behinderung, die die Aktion Mensch kurz vor der Bundestagswahl durchgeführt hatte, befürchteten 67 Prozent der Befragten, dass Inklusion und Teilhabe von Parteien und Politiker*innen als immer unwichtiger erachtet und – im Vergleich zu anderen Themen – eher als „Luxus" angesehen werde. Nahezu zwei Dritteln der Befragten äußerten die Sorge, dass ihre Belange nach der Bundestagswahl weniger mitgedacht werden als in den vergangenen Jahren. Und mit Blick auf das gesamtgesellschaftliche Klima rechnet über die Hälfte von ihnen damit, dass Behindertenfeindlichkeit in Deutschland zunehmen wird.

Link zu Aktion Mensch: www.aktion-mensch.de

Mehr Informationen zum 5. Mai bei der Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de

Schwerbehinderte Werkstattbeschäftigte sind bei der Wahl der SBV wahlberechtig

Recht

Leitsatz: sind bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Oktober 2024 entschieden, dass schwerbehinderte Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt sind, bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt sind.

Der § 177 Absatz 2 SGB IX knüpft nicht an den Arbeitnehmerbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes (§5) an, sondern an den Begriff des „Beschäftigten". Eine Beschäftigung setzt ein Arbeitsverhältnis nicht zwingend voraus.

Arbeiten behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, sind diese auch wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis beschäftigt und damit im Betrieb beschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 177 Absatz 2 SGB IX. 3.

Die nächsten Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung werden entsprechende Veränderungen mit sich bringen. Alle schwerbehinderten Menschen, die auch in anderen Bereichen in einem Beschäftigungsverhältnis stehen sind nach diesem Urteil wahlberechtigt. Dies dürfte ggf. auch Auswirkungen auf die Freistellungen und Möglichkeiten der Heranziehung haben.

BAG, 7. Senat, Beschluss vom 23.10.2024 - 7 ABR 36/23

PDF-Download des Urteils: www.bundesarbeitsgericht.de

Deutschland braucht umfassende Reformen für einen inklusiven Arbeitsmarkt

Deutsches Institut für Menschenrechte

Zu wenige Arbeitgeber erfüllen ihre gesetzliche Pflicht, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Um dem entgegenzuwirken, wurde die neue vierte Stufe der Ausgleichsabgabe eingeführt. Arbeitgeber, die keinen einzigen Menschen mit Schwerbehinderung einstellen, müssen nun eine deutlich höhere Abgabe zahlen.

Doch für einen inklusiven Arbeitsmarkt braucht es viel grundsätzlichere Reformen. Darauf wies der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bereits 2023 im Rahmen der zweiten Staatenprüfung Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hin und bezog sich dabei auf die Allgemeine Bemerkung Nr. 8, die seit kurzem in deutscher Übersetzung vorliegt. Darin hat sich der UN-Fachausschuss im September 2022 zum Recht auf Arbeit und Beschäftigung nach Artikel 27 der UN-BRK geäußert.

Deutschlands Sonderbeschäftigungsformen sind konventionswidrig

Diese ist insbesondere für Deutschland mit seinen zahlreich etablierten Sonderbeschäftigungsformen für Menschen mit Behinderungen höchst relevant und in ihrer Bedeutung kaum zu überschätzen. Zu den Sonderformen gehören beispielsweise Werkstätten für behinderte Menschen, die mit einer Bezahlung unterhalb des Mindestlohns, mangelnder Förderung des Übergangs auf den offenen Arbeitsmarkt und dem Fehlen regulärer Arbeitsverträge gleich mehrfach konventionswidrig sind. Die Allgemeine Bemerkung Nr. 8 zeigt auf, unter welchen Bedingungen solche und andere Beschäftigungsverhältnisse als segregiert und damit als nicht unzulässig anzusehen sind.

Erheblicher Reformbedarf auch in der schulischen und beruflichen Bildung

Aus der Allgemeinen Bemerkung Nr. 8 geht ferner deutlich hervor, dass es in Deutschland dringend mehr inklusive Alternativen für Menschen mit Behinderungen bei Ausbildung und Beruf braucht. So stehen etwa Förderschulen dem Aufbau eines inklusiven Bildungssystems entgegen und grenzen Schüler*innen mit Behinderungen aus. Bildungswissenschaftliche Studien belegen, dass die Beschulung in Förderschulen erhebliche Nachteile für die Schüler*innen bedeutet, da sie den Beginn von lebenslangen Exklusionsketten markiert. Grundlage zu Umsetzung des Rechts auf Arbeit ist eine inklusive Schulbildung, die zu einer anerkannten Ausbildung qualifiziert, vielen Kindern mit Behinderungen aber weiterhin versagt wird

Artikel 27 zu Recht und Arbeit bisher nicht umgesetzt

Die Allgemeine Bemerkung Nr. 8 zeigt, dass Deutschland noch ein erhebliches Stück des Weges zu gehen hat, bis von einem inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gesprochen werden kann. Bund, Länder und Kommunen dürfen deshalb nicht nachlassen, bisherige gute Ansätze konsequent weiterzudenken. Des Weiteren gilt es, auch etablierte Strukturen grundsätzlich zu hinterfragen und so umzugestalten, dass sie im Einklang mit den in der UN-BRK formulierten menschenrechtlichen Vorgaben stehen.

Quelle: Pressemitteilung, Deutsches Institut für Menschenrechte, 10.03.2025

Koalitionsverhandlungen – DBSV fordert Investitionspaket für mehr Barrierefreiheit

DBSV

Anlässlich der Koalitionsverhandlungen von CDU, CSU und SPD ruft der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) die drei Parteien dazu auf, die Barrierefreiheit in Deutschland mit dem geplanten Sondervermögen für Infrastruktur gezielt voranzubringen. „500 Milliarden Euro dürfen nicht an behinderten Menschen vorbei ausgegeben werden. Wir brauchen den klaren politischen Willen, über die anstehenden Investitionen in unsere Infrastruktur alltägliche Barrieren behinderter Menschen endlich abzubauen“, betont Christiane Möller aus der Geschäftsführung des DBSV.

Über das Investitionspaket hinaus erwartet der DBSV im Koalitionsvertrag ein deutliches Bekenntnis zur konsequenten Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Link zu den Forderungen des DBSV: www.dbsv.org

Was bedeutet der Klimawandel für Menschen mit Behinderung?

radio3 RBB

Ein Gespräch mit der Autorin und Journalistin Andrea Schöne

Bei Naturkatastrophen wie den Waldbränden in Kalifornien oder Flutkatastrophen wie im Ahrtal hören wir immer wieder Geschichten von Menschen, die sich selbst retten konnten, bevor es zu spät war. Wer aber z.B. auf Grund von Behinderungen nicht laufen, nicht schwimmen oder nicht um Hilfe bitten kann, für den kann das fatale Folgen haben. Erst seit Kurzem wird mehr darauf geachtet, die Belange von Menschen mit Behinderungen in der Klimaschutzpolitik mitzubedenken.

Frank Schmid spricht im radio3 Klimagespräch mit der Autorin und Journalistin Andrea Schöne. Sie recherchiert und schreibt schon seit Jahren u.a. zum Thema des Ableismus, der Benachteiligung von Menschen aufgrund von Behinderungen.

Das radio3-Klimagespräch ist hier zu hören: www.radiodrei.de

Selbstbestimmte Teilhabe und menschenrechtsbasierte Leistungen

Appell an den neu gewählten Bundestag

Im Rahmen seiner abschließenden Bemerkungen hat der UN-Fachausschuss im Herbst 2023 zahlreiche Empfehlungen abgegeben, in welchen Bereichen Deutschland als Vertragsstaat der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen die menschenrechtliche Situation behinderter Menschen verbessern muss. Die Umsetzung dieser Empfehlungen muss Leitschnur für weitere politische wie praktische Entwicklungen sein.

Mit Blick auf die Umsetzung und Weiterentwicklung des Bundesteilhabegesetzes besteht unter den unterzeichnenden Verbänden Einigkeit in einer Vielzahl von Diskussionspunkten:

- Die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen muss im Rahmen der Vertragsverhandlungen rechtlich, finanziell und organisatorisch gestärkt werden.
- Das sozialrechtliche Leistungsdreieck darf nicht zugunsten einer Stärkung der Steuerungsmöglichkeiten der Leistungsträger eingeschränkt oder ausgegeben werden.
- Bedarfsermittlungsverfahren müssen für alle Beteiligten einfacher und bundeseinheitlich angeglichen werden. Dabei ist auf die individuellen Lebensumstände zu fokussieren und das Selbstbestimmungsrecht zu achten.
- Anforderungen an den Einsatz von Fach- und Hilfskräften sollten gemeinsam auf Bundesebene formuliert werden.
- Sowohl Leistungs- als auch Vergütungsvereinbarungen sollen Gegenstand von Schiedsverfahren sein können.
- Eine Weiterentwicklung der Strukturen der Eingliederungshilfe im Rahmen des Erfahrungsaustauschs nach § 94 Abs 5 SGB IX soll gemeinsam mit den Verbänden behinderter Menschen, den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege sowie den Verbänden der Leistungserbringer erfolgen.

Die unterzeichnenden Verbände appellieren an die Abgeordneten des neu gewählten Bundestages und die künftige Bundesregierung, mit Blick auf die Umsetzung und Weiterentwicklung des Bundesteilhabegesetzes insbesondere die im Appell aufgeführten Aspekte zu berücksichtigen.

PDF-Download des Appells: www.derparitaetische.de

Inklusion und Teilhabe in Regierungsprogramm verankern

Deutscher Behindertenrat

Für die anstehenden Koalitionsgespräche ruft der Deutsche Behindertenrat (DBR) seine Forderungen zu behindertenpolitischen Themen in Erinnerung. "Wir appellieren an die künftigen Koalitionspartner, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen deutlich im künftigen Regierungsprogramm zu verankern und umzusetzen", sagt Dr. Martin Danner, Koordinator des DBR.

Dazu gehöre etwa, eine Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie konkrete Maßnahmen zur Schaffung von Barrierefreiheit und zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes fest zu legen. Schon vor der Wahl hat der DBR seine Forderungen formuliert und an die Parteien geschickt. Sie sind nach wie vor auf der Webseite des DBR abrufbar.

Sowohl die Union als auch die SPD haben in ihren Wahlprogrammen Vorhaben in behindertenpolitischen Themen angekündigt, wie zum Beispiel Barrieren in der gesundheitlichen Versorgung und im öffentlichen Raum zu beseitigen. Einige davon waren eher vage formuliert. Nun gilt es also, nicht nur den angekündigten Absichten auch politische Schritte folgen zu lassen, sondern den Blick noch klarer auf die Belange von Menschen mit Behinderungen zu werfen und diese ausführlicher im Regierungsprogramm zu berücksichtigen.

Der Deutsche Behindertenrat wird in den kommenden Wochen und Monaten das Gespräch mit den politischen Entscheider*innen suchen, die nun in den Startlöchern stehen. So will das Aktionsbündnis sicherstellen, dass die Themen, die für Menschen mit Behinderungen wichtig sind, nicht in Vergessenheit geraten, sondern ihren Platz auch in der Politik der anstehenden Legislaturperiode finden.

Der Deutsche Behindertenrat (DBR) ist ein Aktionsbündnis der Sozialverbände, Selbsthilfe- und Selbstvertretungsorganisationen in Deutschland und engagiert sich seit 1999 für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Im DBR haben sich über 140 Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen vereinigt.

Quelle: www.deutscher-behindertenrat.de

Mehr barrierefreie Mobilität für das Land Niedersachsen gefordert!

Niedersächsischer Inklusionsrat

Die Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen (LMB) Annetraud Grote fordert gemeinsam mit dem Niedersächsischen Inklusionsrat von Menschen mit Behinderungen (NIR) eine umfassende barrierefreie Mobilität in Niedersachsen.

Der NIR als Zusammenschluss der kommunalen Behindertenbeiräte und -beauftragten hat gemeinsam mit der LMB anlässlich seiner Sitzung am 20. März 2025 in Lüneburg zum Thema „Barrierefreie Mobilität“ getagt.

Der NIR tauschte sich aus zu Themen wie

- mangelnde Barrierefreiheit im öffentlichen Personennahverkehr, insbesondere in Zügen, und z.B. bedingt durch defekte Aufzüge
- barrierefreier Straßenraum, z.B. Hindernisse durch das Abstellen von E-Scootern auf Gehwegen oder die Bereitstellung von Inklusionstaxis
- für alle verständliche Informationen und Kommunikation, z.B. Auskünfte zu Fahrplänen in Leichter Sprache
- individuelle Mobilität, z.B. die Mitnahme von Assistenzhunden
- Notwendigkeit einer frühzeitigen Beteiligung von Menschen mit Behinderungen als Experten und Expertinnen in eigener Sache

Das Recht auf Zugänglichkeit u.a. von Straßen und Transportmitteln ist als Menschenrecht in Art. 9 der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschrieben. Barrierefreie Mobilität ist ein Qualitätsmerkmal für eine moderne Gesellschaft, denn sie dient grundsätzlich allen Menschen.

Quelle: Pressemitteilung, Nds. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, 21.03.2025

Inklusion im Job: „Gute Beispiele müssen Schule machen“

SoVD Niedersachsen

Am 26. März wurde die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) 16 Jahre alt. Dennoch ist dieses Jubiläum kein Grund zur Freude: Gerade im Hinblick auf das Thema Arbeitsmarkt ist Niedersachsen noch weit von einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung entfernt. Der Sozialverband Deutschland (SoVD) in Niedersachsen fordert deshalb von der Landesregierung eine konsequentere Umsetzung der UN-Richtlinie und mehr Unterstützung von Arbeitgeber*innen.

Am 26. März 2009 trat die UN-BRK in Kraft. Damit verpflichtet sich Deutschland unter anderem, Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeit und Beschäftigung zu ermöglichen. „Nach 16 Jahren sollten wir eigentlich viel weiter sein“, sagt Dirk Swinke, Vorstandsvorsitzender des SoVD in Niedersachsen. Es seien zwar in den vergangenen Jahren wichtige Schritte unternommen worden, – zum Beispiel die Einführung des „Budgets für Arbeit“ – dennoch zeichneten die Zahlen noch immer ein düsteres Bild. „Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung liegt in Niedersachsen bei über zehn Prozent und ist zuletzt sogar gestiegen“, so Swinke weiter. Hier müsse dringend etwas passieren.

Auch bei den Arbeitgeber*innen sieht der SoVD Handlungsbedarf. „Von etwa 17.000 Unternehmen, die in Niedersachsen einen bestimmten Prozentsatz der Jobs mit Menschen mit Behinderung besetzen müssen, kommen nur 37 Prozent ihrer Verpflichtung nach“, erläutert der Vorstandsvorsitzende. Gerade in Zeiten des akuten Fachkräftemangels sei dies grob fahrlässig.

Deshalb müsse die Landesregierung dringend gegensteuern. „Wir brauchen unbedingt strengere Kontrollen der Beschäftigungsquote. Es kann nicht sein, dass Arbeitsgeber*innen sich freikaufen können“, betont Swinke und ergänzt: „Es gib einige gute Beispiele von gelungener Inklusion im Job. Das ist aber meistens dem Engagement Einzelner zu verdanken, die Barrieren in den Köpfen abbauen wollen.“ Solche Beispiele müssten Schule machen. Deshalb sei es besonders wichtig, dass die Politik Unternehmen für das Thema sensibilisiert und Mittel zur Verfügung stellt, damit Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet werden können.

Quelle: SoVD Niedersachsen, Pressemitteilung vom 25.03.2025

Anforderungen aus dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)

Lese-Tipp | Bitkom Praxisleitfaden

Der Bitkom Praxisleitfaden richtet sich an Unternehmen, Fachexpertinnen und -experten und Interessierte am Thema Barrierefreiheit. Das Papier soll Unklarheiten zur Umsetzung des BFSG beseitigen und insbesondere Unternehmen dabei unterstützen, Barrierefreiheit beim Einkauf, bei der Produktentwicklung oder im eigenen Betrieb zu integrieren. Der Leitfaden fokussiert sich auf zentrale Themen wie die barrierefreie Gestaltung von Apps, Webseiten, Dokumenten und Prozessen im E-Commerce, die laut einer internen Bitkom-Umfrage vorrangige Anliegen der Digitalwirtschaft bei der Umsetzung des BFSG sind. Der Leitfaden bietet jedoch keine Grundlage zur rechtssicheren Beurteilung von unternehmensspezifischen Compliance-Fragen.

Position der Mitglieder des Bitkom

- Die Förderung der digitalen Teilhabe aller Menschen muss ein zentrales politisches Ziel mit höchster Priorität bleiben – auch, um die Akzeptanz der Digitalisierung zu stärken. Dazu gehört, Wahlfreiheit zwischen digitalen und analogen Angeboten in den verschiedenen Lebensbereichen sicherzustellen – allzu oft gibt es jedoch in Deutschland noch zu wenig digitale Optionen.
- Gleichzeitig gilt es, die Chancen digitaler Technologien für mehr Teilhabe, wie z. B. KI-basierte Sprachsteuerung, gezielt zu nutzen. Ein wichtiger Hebel ist dabei die konsequente Sicherstellung der Barrierefreiheit digitaler Produkte und Dienstleistungen im öffentlichen sowie im privaten Sektor. Das übergeordnete Ziel muss sein, sicherzustellen, dass jeder digitale Inhalte wahrnehmen, verstehen und ohne fremde Hilfe mit ihnen interagieren kann, ob temporär oder permanent eingeschränkt – davon profitiert letztendlich die gesamte Gesellschaft.

PDF-Download: www.bitkom.org

Neue Berufskrankheiten beschlossen

BMAS

Neben der Anerkennung der Gonarthrose bei professionellen Fußballspielern sind noch zwei weitere Krankheiten in die Berufskrankheiten-Verordnung aufgenommen worden.

Schädigung der Rotatorenmanschette der Schulter durch eine langjährige und intensive Belastung

Hiervon können Personen betroffen sein, die in der Textilindustrie, auf Schweiß-, Schleif- und Montagearbeitsplätzen, in der Fischverarbeitung sowie auf Schlachthofarbeitsplätzen und in der Forst- und Bauindustrie tätig sind. Eine Schädigung der Rotatorenmanschette der Schulter kann durch folgende langjährige und intensive Einwirkungen verursacht werden:

- Arbeiten mit den Händen auf Schulterniveau oder darüber,
- häufig wiederholte Bewegungsabläufe des Oberarms im Schultergelenk,
- Arbeiten, die eine Kraftanwendung im Schulterbereich erfordern, insbesondere das Heben von Lasten,
- Hand-Arm-Schwingungen.

Chronische obstruktive Bronchitis einschließlich Emphysem durch langjährige Einwirkung von Quarzstaub

Betroffene Personen sind insbesondere Erzbergleute (einschließlich Uranerzbergbau) sowie Versicherte im Tunnelbau, Gussputz, Sandstrahlen, Ofenmaurer, Former in der Metallindustrie und Personen, die bei der Steingewinnung, -bearbeitung und -verarbeitung oder in grob- und feinkeramischen Betrieben sowie in Dentallabors beschäftigt sind.

Die neuen Berufskrankheiten folgen den Empfehlungen des Ärztlichen Sachverständigenbeirats Berufskrankheiten (ÄSVB) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Siehe zum Thema auch bei www.dguv.de

Anlässlich dieses Vorgangs stellt sich die Frage, warum im zuständigen Ärztlichen Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten keine vom DGB benannten Arbeitnehmervertreter*innen mitarbeiten ……

BMAS-Inklusionstage 2025 zum Thema Digitalisierung

Tipp

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veranstaltet vom 12. bis 13. Mai 2025 die Inklusionstage in Berlin und digital. Das diesjährige Motto lautet "DIGITALISIERUNG – barrierefrei – selbstbestimmt – zeitgemäß". Die Inklusionstage sind die zentrale Veranstaltung zur Inklusionspolitik in Deutschland. Sie sind ein wichtiges Format zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und bieten ein Forum zum Austausch über gute Beispiele für Barrierefreiheit und gesellschaftliche Teilhabe.

Mehr Informationen: Inklusionstage 2025 in Berlin | BMAS

Verbreitung und Zusammenhänge mit ausgewählten Arbeitsbedingungen

baua: Bericht kompakt | Präsentismus und Absentismus

Während die Folgen krankheitsbedingter Abwesenheit (Absentismus) viel diskutiert werden, bleibt Präsentismus - das Arbeiten trotz Krankheit - deutlich weniger beachtet. Dabei kann Präsentismus langfristig negative Folgen für die Gesundheit der Betroffenen haben und auch beträchtliche Kosten für Unternehmen nach sich ziehen. Neben individuellen Faktoren spielen Arbeitsbedingungen und organisationale Strukturen eine entscheidende Rolle. Auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung analysiert der Bericht Unterschiede hinsichtlich Präsentismus und Absentismus zwischen Beschäftigtengruppen sowie Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen.

PDF-Download auf der Website www.baua.de

Aktivitäten zur Entwicklung des barrierefreien Tourismus

Aus dem Bundestag

Der Gesetzentwurf zur Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) der Ampelkoalition *hätte* zu deutlichen Verbesserungen für die Barrierefreiheit in Deutschland geführt und die Umsetzung weiterer zentraler Punkte der UN-Behindertenrechtskonvention ermöglicht. Eine Umsetzung sei aufgrund der verkürzten Legislaturperiode nicht realisierbar gewesen, schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort (20/15053) auf eine Kleine Anfrage (20/14911) der Gruppe Die Linke.

Hintergrund ist die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, die von der Bundesregierung als „wichtiges Anliegen“ eingeschätzt werde. Daher sei im Koalitionsvertrag vereinbart worden, dass „Deutschland in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens (...) barrierefrei wird“ und dass „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“ verpflichtet werden, heißt es in der Antwort.

hib – heute im bundestag | Nr. 107 | 03.03.2025

Was wird aus dem Sozialen?

VdK

Im Sondierungspapier von Union und SPD ist der Anteil an sozialpolitischen Inhalten gering. Da hier aber viele drängende Reformen in der Ampelregierung nicht mehr angepackt wurden, müssen sie nach Auffassung des VdK jetzt ganz oben auf die Agenda.

Link zu den Forderungen des VdK: www.vdk.de

Sozialstaat - Große Mehrheit gegen Sozialabbau

Hans-Böckler-Stiftung

Leistungen kürzen oder Teile der Sozialversicherungen privatisieren? Eine Mehrheit ist dagegen. Die meisten würden höhere Beiträge akzeptieren, um das soziale Sicherungsniveau zu halten.

Wenn die öffentlichen Finanzen angespannt sind, lassen die Vorschläge für Einsparungen im Sozialbereich nicht lange auf sich warten. Um der Bevölkerung Sozialkürzungen schmackhaft zu machen, stellen die Anhänger des schlanken Staats niedrigere Beiträge oder Steuern und größere Entscheidungsspielräume bei der privaten Vorsorge in Aussicht. Aber überzeugt das die Menschen? Gibt es größere Gruppen in der Bevölkerung, die des bestehenden Sozialstaats überdrüssig sind? Um Antworten zu finden, haben die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes zusammen mit dem DGB eine repräsentative Befragung unter rund 3000 Menschen in Deutschland in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse – Stand Dezember 2024 – sind eindeutig: Der Sozialstaat findet großen Zuspruch bei den Wählerinnen und Wählern aller Parteien.

Link zum Artikel: www.boeckler.de

Keine Einschüchterung der Zivilgesellschaft durch politische Manöver!

DGB

Zur Kleinen Anfrage der Union sagt Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied:

"Eine lebendige und kritische Zivilgesellschaft ist elementarer Eckpfeiler unserer Demokratie. Gerade dann, wenn demokratische Institutionen und Verfahren immer stärker unter Druck geraten, sind wir mehr denn je auf überzeugte, engagierte Demokratinnen und Demokraten angewiesen, die sich aktiv einbringen um politisch mitzugestalten.

Es ist daher ein fatales Signal in Richtung all dieser Akteure, wenn die Unions-Fraktion im Bundestag mit einer Kleinen Anfrage die Arbeit zivilgesellschaftlicher Organisationen in Frage gestellt, die sich in den letzten Wochen und Monaten klar gegen den Rechtsruck positioniert haben. Vordergründig fragt die Union nach den Bedingungen staatlicher Förderung gemeinnütziger Organisationen. Tatsächlich aber setzt die Union offenbar darauf, zivilgesellschaftliche Akteure einzuschüchtern und künftige Kritik zu erschweren. Mit ihrem Gerede von einer linken “Schattenstruktur” bedienen Teile der Union überdies ein Narrativ, dass wir bislang vor allem von der AfD kannten.

Als DGB sind wir fest davon überzeugt, dass es bei Fragen von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit keine “politische Neutralität” geben kann. Wenn zivilgesellschaftliche Organisationen sich aus Angst vor Sanktionen und dem Entzug staatlicher Förderung nicht mehr trauen, kritisch in politische Debatten zu gehen, ist das demokratischer Rückschritt. So einen Druck auf die Zivilgesellschaft können und dürfen wir als demokratisch verfasste Gesellschaft nicht zulassen. Eine starke Demokratie muss jederzeit und überall in der Lage sein, Kritik an den eigenen Positionen auszuhalten. Dieser Angriff erfolgt nicht von ungefähr zu einer Zeit, in der viele Vereine, Initiativen und Organisationen bereits unter enormen Kürzungen staatlicher Förderung leiden. Viele von ihnen bangen um ihr politisches Überleben. Auch dies ist ein Rückschritt für die Demokratie.

Statt die Zivilgesellschaft weiter unter Druck zu setzen und politische Handlungsspielräume einzuschränken, brauchen wir endlich eine verlässliche und nachhaltige Unterstützung für die demokratische Strukturen in der Zivilgesellschaft. Wir brauchen Investitionen statt Unsicherheit und dafür müssen angekündigte Kürzungen zurückgenommen werden.

Als Gewerkschaften stehen wir auch mit Blick auf unsere gemeinsame Geschichte zu dem Wert zivilgesellschaftlichen Einsatz für Demokratie und damit solidarisch an der Seite unserer betroffenen Freundinnen und Freunde. Wir werden uns weiterhin gemeinsam für eine starke Demokratie einsetzen."

Quelle: DGB, 27.02.2025

Die Lebenserwartungslücke: Sozioökonomische Unterschiede in der Lebenserwartung

Robert-Koch-Institut

In der Periode 2020 bis 2022 lag die Lebenserwartung in Regionen mit der höchsten Deprivation[10] für Frauen 4,3 Jahre und für Männer 7,2 Jahre niedriger als in Regionen mit der niedrigsten Deprivation. In der Periode 2003 bis 2005 betrug diese Lebenserwartungslücke noch 2,6 bzw. 5,7 Jahre. Die Ausweitung der Lebenserwartungslücke resultiert aus einer ungünstigeren Entwicklung der Lebenserwartung in den am stärksten deprivierten Regionen. Sie bestand bereits vor und verstärkte sich während der COVID-19-Pandemie.

Schlussfolgerungen: Die wachsende Lebenserwartungslücke weist darauf hin, dass sich die gesundheitliche Ungleichheit in Deutschland verstärkt. Demzufolge gehört die Entwicklung einer Strategie zur Verbesserung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit mehr denn je auf die politische Agenda.

Link zur Studie: www.rki.de

Rentenversicherungsträger muss über Teilrentenoption aufklären

Recht

Das Sozialgericht (SG) Hannover hat in einer Entscheidung den Rentenversicherungsträger in der Pflicht gesehen, die Versicherte aktiv über die Möglichkeit eines Teilrentenbezugs zu informieren. Unterlässt der Träger diesen Hinweis, kann dies eine Verpflichtung zur rückwirkenden Neubescheidung der Altersrente nach sich ziehen.

Im zugrundeliegenden Fall hatte eine Versicherte, die seit dem 1. November 2018 eine Vollrente als Altersrente für langjährige Versicherte bezog, rückwirkend diese Rente als Teilrente beantragt. Sie begründete dies damit, dass sie über den 31. Oktober 2018 hinaus eine nicht erwerbsmäßige Pflegetätigkeit für einen Familienangehörigen ausgeübt habe. Ein Teilrentenbezug hätte ihr ermöglicht, weiterhin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung über die Pflegekasse zu entrichten, was sich rentenerhöhend ausgewirkt hätte.

Das SG stellte fest, dass die Rentenversicherung bei Kenntnis von der fortgesetzten Ausübung der nicht erwerbsmäßigen Pflege verpflichtet ist, Rentenbezieher über die Option einer frei wählbaren Teilrente (zwischen 10% und 99,99%) und deren versicherungsrechtliche Vorteile zu informieren. Da dieser Hinweis unterblieb, muss der Rentenversicherungsträger den Antrag der Klägerin rückwirkend neu bescheiden.

Mit dieser Entscheidung wird das gesetzgeberische Ziel des Flexirentengesetzes gestärkt: Die Attraktivität eines Weiterarbeitens über die Regelaltersgrenze hinaus und eine bessere Absicherung im Alter.

Sozialgericht Hannover, Urteil vom 26. Juli 2024, Az. S 78 R 8/21 (rechtskräftig)

Keine Pflicht zur Jobsuche nach Freistellung

Recht

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich und stellt den Arbeitnehmer trotz dessen Beschäftigungsanspruchs von der Arbeit frei, unterlässt der Arbeitnehmer in der Regel nicht böswillig iSd. § 615 Satz 2 BGB anderweitigen Verdienst, wenn er nicht schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingeht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Februar 2025 – 5 AZR 127/24

Link zur Pressemeldung: www.bundesarbeitsgericht.de

[10] Zustand der Entbehrung, des Entzuges, des Verlustes oder der Isolation von etwas Vertrautem sowie das Gefühl einer Benachteiligung.

Keine Verbesserung bei der Barrierefreiheit von Webseiten öffentlicher Stellen

BMAS

Alle drei Jahre muss die Bundesregierung der EU-Kommission zum Monitoring der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen gem. Art 8 der EU-Richtlinie (EU) 2016/2102 berichten. Der neueste Bericht für die Jahre 2022–2024 legt offen, dass sich der Stand der Barrierefreiheit von Webseiten öffentlicher Stellen seit dem vergangenen Überwachungszeitraum nicht wesentlich verbessert und bei den mobilen Anwendungen sogar verschlechtert hat.

Nähere Informationen auf www.reha-recht.de

NEU | Aktuelle Stunde für die Schwerbehindertenvertretung | 13.05.2025 Online

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Die Betriebs- und Personalräte haben sie schon – die Aktuelle Stunde – jetzt gibt es das Angebot auch für die Schwerbehindertenvertretungen!

Wir möchten mit euch im praktischen Onlineformat über aktuelle Themen, Rechtsprechungen, Fragen sprechen, die euch seit dem letzten Seminar oder im Rahmen eurer Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung bewegen.

Zu Beginn bekommt ihr ein aktuelles Thema und/oder Urteil vorgestellt, über das wir uns dann im Anschluss austauschen können. Natürlich bietet die aktuelle Stunde auch Zeit, um eure Fragen zu beantworten, euch auszutauschen und zu vernetzen.

Zu beachten ist jedoch, dass die aktuelle Stunde keine (!) individuelle Rechtsberatung ist oder ersetzt.

Themenschwerpunkte

- Aktuelles Thema aus der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung
- Erfahrungsaustausch und Vernetzung
- Fragen aus den Betrieben/Dienststellen

Weitere Infos und Anmeldung

BEM und krankheitsbedingte Kündigung | 20.05.2025 in Hannover

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

In diesem Seminar geht es um den Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und einer krankheitsbedingten Kündigung. Arbeitnehmer*innen, die innerhalb von 365 Tagen länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen sind, bekommen von Arbeitgeber*innen ein BEM-Gespräch angeboten. Viele Arbeitnehmer*innen wenden sich an die Interessenvertretung.

Wie Interessenvertretungen erkrankte Arbeitnehmer*innen beraten und besser vor krankheitsbedingten Kündigungen schützen können, wird in diesem Seminar vertieft behandelt. Gleichzeitig geht es um Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung bei der Gestaltung von BEM-Gesprächen.

Weitere Infos und Anmeldung

23. Arbeitsschutzkonferenz | 08.10.2025 in Hannover

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Werkzeug zur systematischen Analyse und Beurteilungen der Gefährdungen und zur Festlegung von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten bei der Arbeit.

2013 wird mit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung auf die Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit erweitert. Im Referentenentwurf zum Arbeitsschutzgesetz wird betont, dass es hier um eine Klarstellung hinsichtlich der Gefährdungsfaktoren, die bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden müssen, geht. Die Anpassung des Arbeitsschutzgesetzes zielt darauf ab, das Bewusstsein der Arbeitgeber für psychische Belastungen bei der Arbeit zu schärfen und dabei das Augenmerk vor allem auch auf die Berücksichtigung von psychischen Belastungen zu richten.

Nach gut 10 Jahren Praxis in der Umsetzung der Meilensteine des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wollen wir eine Bilanz aus der Sicht einiger Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ziehen.

Weitere Infos und Anmeldung

7. Fachtagung SBV in der kirchlichen Arbeitswelt | 23. - 24.09.2025 in Lübeck

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

Die SBV muss sich in ihrer Arbeit komplexen Aufgaben stellen. Dabei spielt es eine große Rolle, wie die SBV mit internen und externen Akteuren zusammenarbeitet bzw. deren Expertise nutzen kann.

Dieses Zusammenspiel ist der Schwerpunkt der 7. Fachtagung für die SBVen aus der kirchlichen Arbeitswelt. Zentral ist für die SBV die Zusammenarbeit mit der MAV. Wie es gut gelingen kann und wie die Aufgabenverteilung zwischen MAV und SBV ist, ist ein weiteres Thema der Fachtagung.

Immer öfter werden Dienststellen und Privatpersonen von Hackern angegriffen. Wir zeigen auf, wie sich die SBVen davor schützen können und in welche Fallen der Angreifer*innen, die SBV nicht tappen darf.

Da sich die SBVen im arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen bewegen, darf die aktuelle Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, des Kirchengerichts und des Europäischen Gerichtshof nicht fehlen. Wir haben wieder ausgewiesene Experten des Arbeits- und Sozialrechts gewinnen können, die euch durch diese Fachtagung begleiten.

Wir freuen uns über einen interessanten Austausch und angeregte Diskussionen.

Programminformationen und Anmeldung: www.verdi-forum.de

Kontakt

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

Online Version April 2025 | Nr. 67

Layout & Impressum:
Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
Goseriede 10, 30159 Hannover
0511 12400-514 | sbv@bw-verdi.de