

# SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten



Liebe Kolleginnen und Kollegen .....

..... von wegen Sommerloch! Es hat sich eine ganze Menge an Nachrichten und Themen angesammelt, die ihr in der September-Ausgabe jetzt lesen könnt.

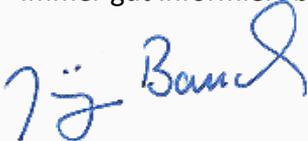
Am 29.07.2025 veröffentlichte die niedersächsische Innenministerin Behrens den Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen. Mit über 250.000 Beschäftigten ist das Land mit Abstand der größte Arbeitgeber in Niedersachsen. Das durchschnittliche Alter steigt und beträgt zurzeit 45 Jahre. In den nächsten fünf Jahren werden 11 Prozent und in 10 Jahren insgesamt 24 Prozent der Beschäftigten altersbedingt aus dem Landesdienst ausscheiden. Die Landesverwaltung stelle sich mit vielfältigen Maßnahmen zukunftsfähig auf, um dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel zu begegnen, so heißt es im Bericht. Wollen wir hoffen, dass es auch zu den erwähnten vielfältigen Maßnahmen gehört, die Gruppe der schwerbehinderten Menschen besonders zu berücksichtigen. Das hätte mehrfache Effekte. Es wäre ein wichtiges Puzzleteil zur Bewältigung der demografischen Entwicklung und der Behebung des Arbeitskräftemangels. Darüber hinaus hätte das Land Niedersachsen die Chance durch besondere Maßnahmen endlich mal die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5% zu erreichen!

Nach schwulen und lesbischen Ampelpärchen soll München bald nun auch [Ampeln mit Rollstuhlsymbolen](#) bekommen. Dort sollen Figuren im Rollstuhl als sogenannte Ampelmännchen das rote oder grüne Signal für das Überqueren der Straße geben. Er habe das Mobilitätsreferat beauftragt, dafür geeignete Kreuzungen im Innenstadtbereich zu definieren, so teilte Oberbürgermeister Dieter Reiter (SPD) mit. So weit, so gut. Warum muss das eigentlich der Süddeutschen Zeitung 26 Jahre nach Ratifizierung der UN-BRK eine besondere Meldung wert sein, wo es doch sogar den [Pumuckl](#) als Ampelfigur gibt?

*„Bei der politischen Korrektheit geht es darum,  
für andere gut auszusehen,  
bei Inklusion geht es darum, gut zu sein.“  
(Sam Killermann | Künstler und Aktivist)*

Kanzler Merz versäumt keine Gelegenheit, mit großer Geste, energisch und wortreich, assistiert von den Arbeitgeberverbänden und befeuert von einigen Medien, dem Land zu erklären, dass die Sozialabgaben zu hoch seien und ein notwendiges Wirtschaftswachstum verhindern würden. Reformen werden angekündigt – was in der Regel immer als Verschlechterungen verstanden werden kann. Kürzungen sind aber kein unabwendbarer Sachzwang, da es [Alternativen](#) gibt. „Man wagt es uns zu sagen, der Staat könne die sozialen Errungenschaften nicht mehr tragen,“ schrieb Stéphane Hessel in seinem 2010 erschienen Essay „Empört euch“. Man wagt es heute uns das zu sagen, in einem Land in dem es mittlerweile 250 Milliarden gibt und laut der Schweizer Bank UBS im Jahr 2023 rund 2,82 Millionen Deutsche ein Vermögen von über einer Million Euro hatten. Daher heißt es, wachsam bleiben und sich in dieser Angelegenheit nicht dem medialen Trommelfeuer zu ergeben! Die Regierung nimmt mit sozialen Kürzungen eine weitergehende Spaltung des Landes hin und das nutzt nur der AFD, wie das WSI in seiner [Erwerbspersonenbefragung](#) ermittelt hat.

Immer gut informiert bleiben, wünscht



**Jürgen Bauch**

## **Offener Brief: Barrierefreiheit betrifft Millionen von Menschen**

---

### **SoVD & VdK**

*Sehr geehrter Herr Bundeskanzler,*

*sehr geehrte Damen und Herren Bundesministerinnen und Bundesminister, in großer Sorge richten der Sozialverband VdK und der Sozialverband Deutschland (SoVD) diesen Appell an die Bundesregierung.*

*Trotz der Aufnahme der Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes in das 100-Tage-Sofortprogramm wird der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in der Ressortabstimmung weiter blockiert.*

*Für Millionen von Menschen ist Barrierefreiheit wichtig, damit die Gestaltung des eigenen Lebens möglich ist. In einer Gesellschaft, in der die Zahl der älteren und dadurch beeinträchtigten Menschen steigt, ist die Barrierefreiheit längst ein Thema, das die gesamte Bevölkerung angeht. 2070 wird der Anteil der Menschen ab 67 Jahren auf etwa 25 Prozent der Gesamtbevölkerung steigen.*

.....

*Es ist Zeit, dass Deutschland jetzt und nicht erst in 10 Jahren die Weichen dafür stellt, dass sich auch die private Wirtschaft auf die Bedürfnisse all dieser Personen einstellt. Der flächendeckende Abbau von Barrieren nutzt in einer alternden Gesellschaft den Menschen und der Wirtschaft, diese Erkenntnis muss nun handlungsleitend für die Gesetzgebung sein.*

.....

Der Offene Brief der Sozialverbände VdK und SoVD steht als PDF zum Download zur Verfügung: [www.vdk.de](http://www.vdk.de)

## **„Die German Angst muss abgelegt werden.“**

---

### **Interview mit Jürgen Dusel**

Sein Motto lautet „Demokratie braucht Inklusion“. Wie schwierig es ist, Inklusion als Menschenrecht nachhaltig in der Politik zu verankern, was alles schon erreicht wurde in Sachen Gleichstellung und warum Musik ihm hilft, die Balance zu wahren – darüber spricht Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, mit Redakteurin Carolin Schmidt.

Link zum Interview auf [Die Neue Norm](#)

## **Aus Politik und Zeitgeschichte**

---

### **August-Heft mit dem Thema „Inklusion**

Die Hefte der Reihe „Aus Politik und Zeitgeschichte“ (APuZ) der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) sind kostenlos und eigentlich für politisch interessierte Menschen immer zu empfehlen. Im August-Heft befassen sich namhafte Autorinnen und Autoren mit dem Thema „Inklusion“.

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 hat sich Einiges getan, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Trotzdem erntete Deutschland in der zweiten Staatenprüfung zur Umsetzung der Konvention durch den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen grundsätzliche Kritik. Im Bildungs- und Gesundheitssystem etwa seien weiterhin hohe Barrieren vorhanden.

Um Inklusion zu verstetigen, braucht es ein Umdenken: Behinderungen sind ein Aspekt menschlicher Vielfalt – und spätestens im Alter wird Barrierefreiheit für die Allermeisten ein wichtiges Anliegen. Inklusion zu normalisieren wird damit zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe.

Hier gibt es den kostenlosen PDF-Download: [www.bpb.de](http://www.bpb.de)

## **63 Prozent fühlen sich politisch schlecht vertreten**

---

### **VdK-Umfrage zur Barrierefreiheit**

63 Prozent der Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen fühlen sich politisch schlecht vertreten, wenn es um Barrierefreiheit geht. Das ist das Ergebnis einer Befragung im Auftrag des VdK.

Größte Hürden sehen über 40 % im Bereich Mobilität, z. B. fehlende Aufzüge, unlesbare Fahrpläne oder nicht barrierefreie Automaten. Auch Freizeit (knapp 30 %) und Arbeit (17,4 %) sind oft nicht inklusiv. Generell fühlt sich die Mehrheit der Befragten, nämlich 63 %, von der Politik schlecht vertreten, wenn es um ihre Belange zur Barrierefreiheit geht.

Link zum Ergebnis der Umfrage: [www.vdk.de](http://www.vdk.de)

## **Entgeltfortzahlung bei Krankheit - Eine Errungenschaft und ihre Schwierigkeiten**

---

### **Recht**

Der Vorstandsvorsitzende der Allianz SE zog Anfang des Jahres die Aufmerksamkeit auf sich mit seiner Anregung, zumindest für die ersten ein, zwei Krankheitstage solle die Entgeltfortzahlung gestrichen werden. Einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bis dahin von sogenannten Karenztage noch nichts gehört haben und es für selbstverständlich gehalten haben, auch bei Krankheit erst einmal sechs Wochen lang weiter von ihren Arbeitgebern bezahlt zu werden. Der Vorstoß ist ein guter Anlass, sich zu erinnern, warum es die Entgeltfortzahlung gibt, warum sie wichtig ist und unter welchen Voraussetzungen ein solcher Anspruch entsteht.

Ein interessanter Artikel von Rechtsanwältin Miriam Brändle und Rechtsanwältin Magdalena Wagner in der Juli-Ausgabe „[Rundbrief Arbeitnehmer Anwälte](#)“

## **Fehlender Inklusionsbeauftragter kann Indiz für Diskriminierung sein**

---

### **Recht**

Die Verletzung der sich aus § 181 SGB IX ergebenden Pflicht des Arbeitgebers, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, kann ein Indiz iSv. § 22 AGG für den kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und einer Benachteiligung begründen. Das setzt jedoch voraus, dass durch die benachteiligende Maßnahme die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen betroffen sind.

Link zur Entscheidung mit dem Aktenzeichen 8 AZR 276/24: [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)

Besprechung der Begründung auf der Seite von RA Thorsten Blaufelder: [www.thorsten-blaufelder.de](http://www.thorsten-blaufelder.de)

## **Broschüre: Perspektiven im Job SINN-voll nutzen**

---

### **ver.di | Reha vor Rente**

Viele Beschäftigte schätzen, dass sie bei ihrer Arbeitsbelastung nicht bis zur Rente durchhalten bzw. die Rente nicht gesund erreichen. Hier sollte über eine Reha (korrekt eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme) nachgedacht werden. Die Reha soll die Gesundheit und Leistungsfähigkeit wiederherstellen oder verbessern. Rund eine Million Versicherte nahmen im vergangenen Jahr eine medizinische Reha der Deutschen Rentenversicherung in Anspruch. Und: Reha wirkt! Vier von fünf Personen sind zwei Jahre danach weiter erwerbsfähig. Eine Reha trägt zudem wesentlich dazu bei, die Gesundheit, die Teilhabe und die Lebensqualität zu verbessern. Deshalb: Warum nicht mit einer Reha zur Stärkung und Erhaltung der Arbeitskraft beitragen? Unser Tipp: Auch im Kolleg\*innenkreis darüber reden und sich informieren!

Link zur ver.di-Seite mit weiteren Informationen: [arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de](https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de)

## **Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen**

---

### **Bundeschfachstelle Barrierefreiheit**

Die Bundeschfachstelle für Barrierefreiheit hat ihren tabellarischen Überblick über die Barrierefreiheit verschiedener Videokonferenz-Tools aktualisiert. Neu aufgenommen in die Tabelle wurde das Tool Inklusiva Call. Dieses Programm hat die LAG Selbsthilfe Rheinland-Pfalz e. V. entwickelt und steht kostenlos zur Verfügung. Aus der Tabelle entfernt wurde Skype, denn dieses Tool wurde im Mai 2025 eingestellt.

Link zur Übersicht: [www.bundeschfachstelle-barrierefreiheit.de](https://www.bundeschfachstelle-barrierefreiheit.de)

## **Depression · Wie kommt man wieder raus?**

---

### **Medien-Tipp**

„Was, du?“ Das hören viele, die an einer Depression erkranken. Und oft haben die Betroffenen es selbst auch nicht geglaubt, bis sie irgendwann die Diagnose bekamen. Wie kann es gelingen, da wieder herauszukommen? Wissenschaftsjournalist Frank Seibert trifft Betroffene, Therapeutinnen, Ärzte und Forschende und fragt nach: Wie gut lässt sich eine Depression erkennen, diagnostizieren und behandeln? Und wie kann es gelingen, da wieder herauszukommen? Wer kann dabei helfen? Sind KI und Chatbots bereits so weit, dass sie Therapien ersetzen können?

Link zum Beitrag in der ARD-Mediathek: [www.ardmediathek.de](https://www.ardmediathek.de)

## **DGB-Broschüre: Mehr Ausbildung und Beschäftigung in Unternehmen und Dienststellen**

---

### **Tipp**

Die Broschüre „**Mehr Ausbildung und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und Dienststellen**“ jetzt auch in gedruckter Form zur Bestellung bereitsteht. Wir sind damit dem Wunsch vieler nachgekommen.

Hier kann man die Broschüre bestellen: [www.dgb-bestellservice.de](https://www.dgb-bestellservice.de)

Die Broschüre selbst ist kostenlos; man bezahlt lediglich Verpackung und Versand. Ein Download ist ebenfalls möglich.

## Förderung von Projekten zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

---

### Niedersachsen

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung stellt die in 2024 ausgelaufene „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Projekten zur Inklusion, Partizipation und Bewusstseinsbildung“ für die nächsten fünf Jahre neu auf. Damit können Projekte von gemeinnützigen Organisationen (beispielsweise von Vereinen und Verbänden) mit jeweils höchstens 50.000 Euro und maximal 80% der Ausgaben bezuschusst werden, die die aktive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft fördern.

Neben der Förderung von Inklusionsprojekten besteht für die Jahre 2025/2026 im Rahmen eines Förderaufrufs die Möglichkeit, einen festen Zuschuss in Höhe von 7.500 Euro für die Ausstattung von barrierefreien WCs mit der „Toilette für alle“ zu beantragen. Eine „Toilette für alle“ ist eine geräumige Pflegetoilette, die u.a. aus einer höhenverstellbaren Pflegeliege und einem Patientenlifter für den rückschonenden Transfer vom Rollstuhl auf die Liege besteht, auf der die Inkontinenzeinlage gewechselt werden kann. In ganz Niedersachsen gibt es derzeit nur ca. 20 dieser Pflege Toiletten.

Das Land will dies ändern und hat sich im Aktionsplan Inklusion das Ziel gesetzt, die Anzahl der „Toiletten für alle“ auf 50 zu steigern. Hierzu sagt der Niedersächsische Sozialminister Dr. Andreas Philippi: „Es existieren bereits an vielen Orten barrierefreie Toiletten. Dies ist aber für Menschen mit schweren oder mehrfachen Behinderungen sowie alters- oder unfallbedingter Inkontinenz oft nicht ausreichend. Die „Toilette für alle“ ist kein nice-to-have – sie ist eine notwendige Infrastruktur für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Denn wir sprechen nicht über Luxus, sondern über Würde.“

Die Niedersächsische Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen, Annetraud Grote, freut sich über das Inkrafttreten der neu aufgelegten Richtlinie zur Förderung von Inklusionsprojekten. Gleichzeitig appelliert sie an Menschen mit und ohne Behinderungen in Niedersachsen: „Nutzen Sie den Fördertopf für Projekte, die sich für Sensibilisierung, Chancengleichheit und Barrierefreiheit im Sinne der Menschen mit Behinderungen stark machen. Denn nur wenn alle Menschen am gesellschaftlichen Leben sowie an politischer Meinungsbildung teilhaben können, kommen wir der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und damit der Verwirklichung von Demokratie wieder ein Stück näher.“

Anlässlich der Veröffentlichung des Förderaufrufs ergänzt Anke Mill vom Verein INTENSIVkinder Niedersachsen: „Zur Inklusion gehört eine angemessene Toilettenversorgung für alle Menschen. ‚Toiletten für alle‘ sind ein wichtiger Baustein zur gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen. Die Teilhabe am öffentlichen Leben sollte nicht vorzeitig beendet werden müssen, nur weil keine für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen geeignete Toilette vorhanden ist. Wir freuen uns, dass das Land Niedersachsen dieses Projekt mit Fördermitteln unterstützt.“ Der Selbsthilfeverein „INTENSIVkinder Niedersachsen“ unterstützt Eltern mit schwer pflegebedürftigen Kindern und betreibt auf seiner Internetseite eine digitale Landkarte mit einer Liste der Standorte von „Toiletten für alle“.

Förderanträge für Inklusionsprojekte im Rahmen der Richtlinie Inklusion und Anträge auf Bezuschussung der Ausstattung mit der „Toilette für alle“ können ab jetzt beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie gestellt werden. Weiterführende Informationen zur Förderrichtlinie und zum Förderaufruf finden Sie [hier](#).

Zum Hintergrund:

Das Land Niedersachsen fördert seit 2016 Projekte und Maßnahmen, die die Verwirklichung von Partizipation und Inklusion zum Ziel haben und die Öffentlichkeit für die Belange von Menschen mit Behinderungen und ihre Rechte zu sensibilisieren. Dies fordert auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BKR), welches seit 2009 in Deutschland in Kraft ist. Bisher wurden 62 Projekte mit insgesamt 1,3 Millionen Euro vom Niedersächsischen Sozialministerium gefördert. Für das Jahr 2025 stehen bis zu 500.000 Euro zur Verfügung.

Quelle: Pressemeldung, 28.07.2025, Nds. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

## **Knieleiden und GdB: Auslegung von Reizerscheinungen vor Gericht**

---

### **Recht**

Die Angabe „anhaltende Reizerscheinung“ im ärztlichen Befund ist für die Einstufung eines Grades der Behinderung (GdB) bei Funktionsbeeinträchtigungen der unteren Gliedmaßen ausreichend. Weitere medizinische Details sind nicht erforderlich, sofern typische Symptome vorliegen – so das Landessozialgericht Baden-Württemberg. Damit hebt es das Urteil der Vorinstanz teilweise auf und schafft Klarheit für die Bewertung auf Grundlage der Versorgungsmedizin-Verordnung.

Hintergrund: Der Kläger beantragte die Feststellung eines GdB von mindestens 50 aufgrund degenerativer Veränderungen beider Kniegelenke. Zur Begründung verwies er auf wiederkehrende Schmerzen, Schwellungen und Bewegungseinschränkungen.

Zum Urteil: [Aktenzeichen L 3 SB 139/23 | REHADAT-Recht](#)

## **Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermeiden**

---

### **Buch-Tipp**

Arbeitgeber sind arbeitsschutzgesetzlich dazu verpflichtet, Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben und die Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Dabei ist auch die Gefährdung durch psychische Belastungen bei der Arbeit zu berücksichtigen.

Doch wann ist von einer Gefährdung durch psychische Belastungen bei der Arbeit auszugehen? Wie sollte und kann Arbeit gestaltet sein, um diese Gefährdungen möglichst zu vermeiden? Welche Gestaltungsherausforderungen stellen sich und was sind wichtige Erfolgsfaktoren für einen gelingenden Gestaltungsprozess? Der vorliegende Band vermittelt Ihnen fachlich fundiertes Wissen über

- Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit sowie über Gestaltungsanforderungen und -optionen zur Gefährdungsvermeidung,
- Anforderungen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung einschlägiger Arbeitsschutzvorschriften und -regeln,
- Gestaltungsoptionen für eine präventive betriebliche Arbeitsgestaltung,
- Erfolgsfaktoren im betrieblichen Umgang mit Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit,
- praktisch bewährte Empfehlungen für eine gelingende betriebliche Gestaltungspraxis.

In der Nachfolge des viel beachteten Bandes "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen" richtet sich das Buch an Expertinnen und Experten für Arbeitsschutz im Betrieb und in Beratungsfunktionen sowie an Dienstleistende im Themenfeld.

[Inhaltsverzeichnis \(PDF, 140 KB\)](#)

Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermeiden. Gestaltungsanforderungen und -optionen

1. Auflage, Erich Schmidt Verlag, 2025, ISBN: 978-3-503-23999-3, 320 Seiten, 49,90 EUR

## **Handlungshilfe zur Inklusionsvereinbarung 2024**

---

### **Bremen**

Die Freie Hansestadt Bremen nun hat eine „Handlungshilfe zur Inklusionsvereinbarung 2024“ veröffentlicht. Unterstützt wurde die Erstellung von Marco Bockholt und Frank Fischer von der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen. Das barrierefreie Dokument steht auf der Internetseite des Finanzsenators zum Download zur Verfügung: [www.finanzen.bremen.de](http://www.finanzen.bremen.de)

## **Return to Work (RTW) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

---

### **BAuA**

Je länger Menschen infolge einer Erkrankung ausfallen, desto schwieriger gestaltet sich die Rückkehr in den Betrieb. Ein vernetzter RTW-Prozess zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Akteuren trägt dazu bei, dass Menschen rechtzeitig und nachhaltig zur Arbeit zurückkehren.

RTW steht für Strukturen, Maßnahmen und Aktivitäten, die eine rechtzeitige Rückkehr zur Arbeit nach einer längeren Erkrankung ermöglichen. Dieser Prozess beginnt im besten Fall schon während der Erkrankung und geht über die betriebliche Wiedereingliederung (BEM) hinaus. In vielen Fällen ist die Rückkehr mit einer Stufenweisen Wiedereingliederung hilfreich.

### **20 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): zunehmende Verbreitung, aber noch Luft nach oben**

Zwei Jahrzehnte nach der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zeigt die aktuelle BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 einen positiven Trend: Die Verbreitung des BEM ist auf 52 Prozent gestiegen. Doch trotz dieser Entwicklung bleibt die Umsetzung ausbaufähig, da weiterhin rund die Hälfte der Anspruchsberechtigten kein entsprechendes Angebot erhält. Besonders mittlere und große Betriebe sowie der öffentliche Dienst treiben den Ausbau voran. Deutlich erkennbar ist, dass Betriebe mit Gesundheitsfokus Vorreiter bei der BEM-Umsetzung sind. [BIBB/BAuA-Faktenblatt 52](#)

## **Einem Betriebsratsmitglied steht eigene Mailadresse zu**

---

### **Recht**

Einen interessanten Beschluss fasste das Landesarbeitsgericht Niedersachsen, was sicher auch ein Maßstab für die Behandlung von Schwerbehindertenvertreter\*innen ist.

Leitsätze:

Ein einzelnes Betriebsratsmitglied kann eigenständig Ansprüche auf die Bereitstellung von Informations- und Kommunikationstechnik nach § 40 Abs. 2 BetrVG geltend machen, wenn diese für die Ausübung seines Amtes erforderlich ist. Ein Beschluss des Betriebsrats ist in solchen Fällen nicht zwingend, wenn das Betriebsratsmitglied in eigener Verantwortung tätig wird.

Ein Betriebsratsmitglied kann vom Arbeitgeber verlangen, ihm eine personalisierte E-Mail-Adresse zur Verfügung zu stellen, die auch den Austausch mit externen E-Mail-Adressen erlaubt, sofern dies zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erforderlich ist.

Das Urteil ist hier einzusehen: [www.voris.wolterskluwer-online.de](http://www.voris.wolterskluwer-online.de)

Eine Besprechung von RA Blaufelder gibt es hier: [www.thorsten-blaufelder.de](http://www.thorsten-blaufelder.de)

## **KI – Wegbereiter für mehr Teilhabe?**

---

### **Reha-Info 04/2025**

Künstliche Intelligenz: Was bislang nach Science-Fiction klang, ist längst Realität: Sprachassistentz, Bewegungsanalyse, individualisierte Trainingsprogramme, KI-basierte Diagnostik – all das hält Einzug Rehabilitation. Die Frage ist, wie wir KI verantwortungsvoll und gezielt einsetzen, um Teilhabe zu verbessern.

Das Reha-Info 04/2025 der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) befasst sich mit dem Thema Künstliche Intelligenz: [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

## **Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung**

---

### **Recht**

Der Kläger war lange bei einem großen Unternehmen beschäftigt. Ihm wurde 2011 eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Damit endete sein Arbeitsverhältnis, laut Arbeitsvertrag automatisch. Beide Seiten einigten sich daraufhin – schriftlich niedergelegt – dass eine Wiedereinstellung bei Gesundung erfolgt.

Nach mehreren Jahren Rente wollte der Kläger 2023, zu seinem alten Arbeitgeber zurückkehren. Das Unternehmen lehnte sein begehren ab und gab an, er hätte sich zu spät gemeldet: Er habe sich zu spät gemeldet und der Wiedereinstellungsanspruch sei verwirkt. Nun argumentierte der Kläger dahingehend, dass er schwerbehindert sei und das Integrationsamt einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte zustimmen müssen.

Der Arbeitgeber argumentierte, dass er von der Schwerbehinderung nicht gewusst habe. Weder die Schwerbehindertenvertretung noch der Fachvorgesetzte des Klägers – der über die vorhandene Schwerbehinderung informiert war, hätten eine Stellung, die einem rechtsgeschäftlichen Vertreter des Arbeitgebers ähnlich sei. Die Personalakte enthalte nach dem in 2005 vorsorglich gestellten Antrag auf Gewährung von Zusatzurlaub keine Informationen darüber, ob und wie über den Antrag des Klägers entschieden worden sei. Insbesondere liege ihr kein entsprechender Bescheid vor. Zusatzurlaub habe der Kläger nie erhalten.

Die Schwerbehindertenvertretung vertrete die Interessen der schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Arbeitgeber, sie sei nicht seiner Sphäre zuzurechnen. Sie kümmere sich auch nicht um personalrechtliche Belange aus der Sicht des Arbeitgebers, sondern allenfalls aus der Sicht der schwerbehinderten Mitarbeiter.

Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 07.05.2025, Az.: 4 SLa 438/24) wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer habe die Klagefrist von drei Wochen (§ 17 Satz 1 TzBfG) nach Zugang des Rentenbescheids 2011 nicht eingehalten. Auch eine Schwerbehinderung stehe dem nicht entgegen, weil der Arbeitgeber zum damaligen Zeitpunkt keine Kenntnis davon hatte. Die Kenntnis eines Dritten – und insoweit auch eines Vorgesetzten des Arbeitnehmers – muss sich ein Arbeitgeber dann zurechnen lassen, wenn dessen Stellung im Betrieb nach den Umständen erwarten lässt, dass er sich adäquat um personalrechtliche Belange kümmert. Diese Person muss also eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb haben und in einer ähnlichen Stellung stehen wie ein rechtsgeschäftlicher Vertreter des Arbeitgebers. Dies sei hier nicht der Fall gewesen. Die gesetzlich vorgesehene Zustimmung des Integrationsamts sei daher nicht erforderlich gewesen.

LAG Köln, 07.05.2025, Az. 4 SLa 438/24

Link zum Urteil: [www.nrwe.justiz.nrw.de](http://www.nrwe.justiz.nrw.de)

## **Grundlagen-Guide „Barrierefreie Kommunikation“**

---

### **Landeskompetenzzentrum für Barrierefreiheit Niedersachsen**

Das niedersächsische Landeskompetenzzentrum für Barrierefreiheit hat einen neuen Ratgeber veröffentlicht: Den Grundlagen-Guide „Barrierefreie Kommunikation“.

Das ist ein kleiner Orientierungsgeber und Helfer für die Tasche. Es gibt den Ratgeber als barrierefreies PDF hier zum Download: [www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de)

## **Antwort des Senats auf die Große Anfrage der CDU zur gleichberechtigten Teilhabe**

---

### **Bremen**

Die Fraktion der CDU in der Bremischen Bürgerschaft stellte am 17.06.2025 – nach dem Symposium der Gesamtschwerbehindertenvertretung - eine Große Anfrage mit der Überschrift: „Zwei Jahre Koalitionsvertrag - Zwei verlorene Jahre für die gleichberechtigter Teilhabe von schwerbehinderten Menschen“.

Es liegt nun die Mitteilung des Senats vom 19.08.2025 vor. Das PDF steht zum Download zur Verfügung: [www.bremische-buergerschaft.de](http://www.bremische-buergerschaft.de)

## **Blindenführhunde – bewährte Regelung für Nebenkosten soll gekippt werden**

---

### **DBSV**

Blindenführhunde ermöglichen blinden und hochgradig sehbehinderten Menschen ein hohes Maß an Mobilität und Unabhängigkeit, schreibt der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband in einer Pressemeldung. Sie werden durch die Krankenkassen finanziert und sind ein anerkanntes Hilfsmittel. Nur logisch also, dass auch der Umgang mit den Nebenkosten der Führungshaltung, die vom Futter bis zur Gesundheitsvorsorge reichen, verbindlich im Hilfsmittelverzeichnis geregelt ist. Außerordentliche Kosten – beispielsweise für eine tierärztliche Behandlung – werden auf Antrag erstattet.

Der GKV-Spitzenverband plant nun, diese klare Regelung zu streichen und durch eine unverbindliche Empfehlung für die Krankenkassen zu ersetzen.

Hier können Sie die komplette Pressemeldung [weiterlesen](#).

Quelle: DBSV Newsletter, 31.07.2025

## **Erfolg für Gleichstellung in der EU: Antidiskriminierungsrichtlinie bleibt!**

---

### **Europarecht**

Die Europäische Kommission hat ihre Entscheidung zurückgenommen, die Horizontale Anti-Diskriminierungsrichtlinie aus dem Arbeitsprogramm zu streichen. Die Richtlinie soll Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung oder Weltanschauung auf Bereiche wie Bildung, Gesundheit, Wohnen und soziale Dienste ausweiten, denn bislang gilt dieser Schutz nur im Arbeitsleben. Nach massivem Druck von Parlament, Zivilgesellschaft und einer Mehrheit der Mitgliedstaaten wird die Richtlinie nun weiterverhandelt.

Eine Stellungnahme von Katrin Langensiepen, Europaabgeordnete der Grünen/EFA-Fraktion und Mitglied im Gleichstellungsausschuss: [www.katrin-langensiepen.eu](http://www.katrin-langensiepen.eu)

## **Vortrag: 30 Jahre Benachteiligungsverbot im Grundgesetz**

---

### **Deutsches Institut für Menschenrechte**

#### **[Ein Vortrag von Hans-Günter Heiden](#)**

Am 15.11.2024 – genau 30 Jahre nachdem der Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes aufgenommen wurde und rund 75 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes – hielt Hans Günter Heiden einen Vortrag im Deutschen Institut für Menschenrechte. In diesem Vortrag berichtete er als Zeitzeuge, wie es zur Aufnahme dieses speziellen Gleichheitssatzes – 41 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes – kam, welche Hürden und Hindernisse sich dem Anliegen in den Weg stellten und welche historischen Gegebenheiten es begünstigten.

Link zu Youtube: [www.youtube.com](http://www.youtube.com)

## **Linke fragt nach „Teilhabe am Arbeitsmarkt“**

---

### **Aus dem Bundestag**

Die Nachfrage und die Kosten des arbeitsmarktpolitischen Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM) sind Thema einer Kleinen Anfrage ([21/1103](#)) der Fraktion Die Linke. Die Abgeordneten wollen von der Bundesregierung unter anderem wissen, wie viele Personen zwischen 2019 und 2024 Leistungen zur TaAM erhalten haben und wie hoch die Kosten dafür in dem genannten Zeitraum gewesen sind.

hib – heute im bundestag | Nr. 335 | 06.08.2025

## **Erste Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland“**

---

### **Robert Koch Institut**

Die Studienreihe „Gesundheit in Deutschland“ des RKI erhebt regelmäßig aktuelle Informationen zur Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland und stellt eine zentrale Datenquelle für das Webportal der GBE des Bundes dar. Mit den Daten der Jahreswelle 2024 können für insgesamt fünf Indikatoren die Zeitreihen fortgeführt und ein neuer Indikator zum psychischen Wohlbefinden aufgenommen werden. Perspektivisch werden weitere Indikatoren basierend auf der Studie „Gesundheit in Deutschland“ in das Webportal aufgenommen.

Link zum Webportal [„Gesundheit in Deutschland“](#)

## **Neue Beauftragte in der SPD-Bundestagsfraktion**

---

### **Heike Heubach**

In der Sitzung der SPD-Bundestagsfraktion vom 24. Juni 2025 wurde Heike Heubach als neue Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen benannt. Die 45-Jährige aus dem Wahlkreis Augsburg-Land tritt damit die Nachfolge von Takis Mehmet Ali an, der dieses Amt in der letzten Legislaturperiode innehatte und zum Jahreswechsel aus dem Bundestag ausschied "Meine oberste Priorität ist die konsequente Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Obwohl dieses Anliegen bereits häufig betont wurde und von grundlegender Bedeutung ist, besteht noch immer Nachholbedarf bei der tatsächlichen Umsetzung. Mein Ziel ist es, die Konvention in allen Bereichen, in denen sie hingehört, voranzubringen. Daher freue ich mich besonders darauf, im ersten Schritt die Novelle des Behindertengleichstellungsgesetzes zu begleiten und aktiv mitzugestalten", betonte Heike Heubach.

Als Mitglied des Ausschusses Arbeit und Soziales sowie des Ausschusses für Bauen und Wohnen wird Heike Heubach Gesetzesvorhaben begleiten, die mehr Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zum Ziel haben. Gleichzeitig bringt sie als Beauftragte ihre Expertise in weiteren Fachgebieten ein, um inklusive Lösungen voranzutreiben und Barrierefreiheit nachhaltig zu fördern, heißt es in einer Presseinformation der Bundestagsfraktion der SPD.

Neben Heike Heubach für die SPD Bundestagsfraktion sind Wilfried Oellers für die CDU/CSU Bundestagsfraktion und Corinna Ruffer für die Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen in dieser Legislaturperiode für die Belange behinderter Menschen ihrer Fraktionen im Bundestag aktiv. Wer diese Funktion bei der Linksfraktion ausübt, darüber haben die kobinet-nachrichten noch keine Informationen.

Quelle: [kobinet-nachrichten.org](http://kobinet-nachrichten.org)

## **Das Baurecht der Bundesländer im Vergleich**

---

### **Deutsches Institut für Menschenrechte**

Berücksichtigt das deutsche Baurecht der Bundesländer die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)? Werden die Belange von Menschen mit Behinderungen beim Wohnungsbau, aber auch bei Denkmälern berücksichtigt? Können die Länder sanktionieren, wenn die Vorgaben zum barrierefreien Bauen verletzt werden? Und ist das Genehmigen standardisierter Bautypen eine Gefahr für Barrierefreiheit?

Die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Instituts hat die Bauordnungen und Denkmalschutzgesetze der Länder hinsichtlich dieser Fragen, der Vorgaben zu Barrierefreiheit und der Belange von Menschen mit Behinderungen untersucht. Die Auswertung der Untersuchung hat das Team kartografiert und in vergleichenden Übersichten zusammengestellt, wie die Bundesländer beim Bauen und Denkmalschutz verfahren.

Ausführliche Informationen: [www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)

## **„Flexiblere“ Arbeitszeiten! Klingt gut! Aber für wen?**

---

### **DGB einblick**

Wusstest du schon? Die Politik plant „flexiblere“ Arbeitszeiten mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Klingt erstmal gut, oder? Allerdings nur für Arbeitgeber!

Denn: 97% der Beschäftigten finden abendliche Mails oder Telefonate schädlich für die Vereinbarkeit von Job, Sorgearbeit und Leben. "Fragmentierte Arbeitstage", an denen die bezahlte Arbeit unterbrochen und abends wieder aufgenommen wird, bedeuten mehr Stress, nicht mehr Freiheit.

Berufstätige Frauen leisten schon jetzt 9 Stunden mehr Sorgearbeit in der Woche als berufstätige Männer. Gerade Beschäftigte mit Sorgeverantwortung brauchen Unterstützung, um Job und unbezahlte Arbeit zu vereinbaren.

Statt den Acht-Stunden-Tag aufzukündigen, brauchen Arbeitnehmer\*innen mehr Einfluss darauf, wie sie ihre Arbeitszeit verteilen.

### **Statt Pseudo-Flexibilität brauchen wir**

- Verlässliche Kinderbetreuung und Unterstützung für Pflegende
- Gerechtere Verteilung der Sorgearbeit
- Echte Mitbestimmung bei der Arbeitszeitverteilung

### **4 Fakten zum Mitnehmen:**

- Der unsichtbare Workload: Berufstätige Frauen arbeiten 9 Stunden/Woche mehr unbezahlt. Das sind 468 Stunden im Jahr.
- Der Flexibilität-Mythos: 97% empfinden abendliche Arbeits-Mails als schädlich für die Vereinbarkeit.
- Fragmentierte Tage = mehr Stress: Unterbrochene Arbeitszeiten erhöhen den Zeitdruck, statt zu entlasten.
- Was wirklich hilft: Mehr Einfluss auf die Arbeitszeitverteilung statt Aufweichung des 8-Stunden-Tags.

Quelle: Newsletter, DGB einblick Juli/August 2025

## **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz - Auch ein Thema für Betriebs- und Personalräte**

### **ver.di**

Am 28. Mai 2025 ist das neue Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) bzw. das „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze“ in Kraft getreten. Das Gesetz hat einen starken Fokus auf den digitalen Bereich und verpflichtet sowohl öffentliche Stellen als auch Unternehmen und Verbände, insbesondere ihre digitalen Angebote barrierefrei zu gestalten. Menschen mit Behinderung sollen digitale Dienstleistungen und Produkte künftig ohne Hilfe nutzen können.

Link zum kompletten Text: [arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de](https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de)

## Handbuch: Inklusive Arbeitswelt

---

### Hildegardis-Verein

Das Projekt „InklusionsGuides“ des Hildegardis-Vereins hat in den letzten drei Jahren wertvolle Erkenntnisse, Perspektiven und praktische Lösungsansätze erarbeitet – gemeinsam mit Unternehmen, Organisationen und Frauen mit Behinderung.

Das Ergebnis ist das umfassende Handbuch „Inklusive Arbeitswelt“, ein barrierefreies und kostenloses PDF mit 184 Seiten voller Inspiration, Tipps und bewährter Strategien für eine inklusive Unternehmenskultur.

Die wichtigsten Infos zum Handbuch auf einen Blick:

- Das Handbuch erscheint als barrierefreies PDF
- Kostenloser Download
- Über 40 Autor\*innen haben Texte geschrieben, ihre Erfahrung eingebracht und ihr Wissen geteilt: Vertreter\*innen von Unternehmen und Institutionen, Studentinnen und Absolventinnen mit Behinderung sowie Mitarbeiterinnen des Hildegardis-Vereins
- Die Publikation enthält Praxisbeispiele, Fachartikel und persönliche Erfahrungsberichte zu Aspekten inklusiver Arbeit: von Themen wie Unconscious Bias und Sensibilisierung bis hin zu konkreten Anwendungsfeldern wie Bewerbungsprozessen sowie Fragen der Barrierefreiheit
- Ein Highlight: 12 Handlungsempfehlungen für inklusive Unternehmen und Institutionen

Das Handbuch steht bei [dropbox.com](https://www.dropbox.com) zum Download zur Verfügung. Dort kann man das barrierefreie Handbuch (8,7 MB) ohne Anmeldung herunterladen: [www.dropbox.com](https://www.dropbox.com)

## Solidarität statt Spaltung: Jetzt kommt es darauf an, im Betrieb klar Flagge zu zeigen.

### Für Inklusion. GEGEN Hass!

„Für Inklusion. Gegen Hass!“ Diese Botschaft prangt auf bunten ver.di-Buttons.

Die Jugend- und Heimerzieherin Sandra Bachmann von der Lebenshilfe Ulm trägt ihn an ihrer Handtasche – und verteilt die Anstecker im Betrieb. „Damit zeigen wir, wofür wir stehen“, sagt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. „Und setzen dem Rechtsruck etwas entgegen.“

Die gesichert rechtsextreme AfD lehnt Inklusion ab und stellt für Menschen mit Behinderungen eine akute Gefahr dar. „Wir sind in großer Sorge, wohin das alles führt“, sagt die 46-Jährige. Als die Partei in Ulm ihren Landesparteitag abhielt, schlossen sich viele Organisationen in der Stadt zu einem Bündnis zusammen: Gemeinsam für Vielfalt und Demokratie. Auch die Lebenshilfe war dabei. Dafür ging der Betriebsrat auf die Geschäftsführung zu – und gemeinsam riefen sie die Beschäftigten dazu auf, sich an den Protesten zu beteiligen. Auch eigene Aufkleber ließen sie drucken. „Wir haben ganz klar Flagge gezeigt.“

Leider sei diese Position selbst in ihrer Branche nicht selbstverständlich. In Werkstätten und Wohnstätten wählten teilweise auch Menschen mit Behinderungen die AfD. Zwei ältere Bewohnerinnen weigerten sich sogar, sich von einer Auszubildenden mit dunkler Hautfarbe versorgen zu lassen. „So bitter.“ Doch auch in der Belegschaft zeigten sich rechte Tendenzen.

Umso wichtiger sei es, eine Haltelinie zu ziehen und klar zu machen: »Stopp!« Hundert Buttons hat Sandra Bachmann verteilt. In der Tarifrunde im öffentlichen Dienst trugen viele Kolleginnen und Kollegen die Anstecker bei den Streiks gut sichtbar an Jacken und Taschen. „Das war ein richtig tolles Gemeinschaftsgefühl.“ Aktuell bauen sie eine aktive ver.di-Betriebsgruppe auf. „Wir brauchen eine starke Stimme, auch gegen rechts.“

Aus [inklusiv.aktiv](#) - ver.di-Zeitung für Behindertenhilfe, Teilhabe- und Inklusionsdienste

## **Aktuelle Stunde für die Schwerbehindertenvertretung | 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

### **Infos und Anmeldungen für die nächsten Termine:**

[16.09.2025](#) | [11.11.2025](#) | [20.01.2026](#) | online, jeweils 14:00 - 15:00 Uhr

## **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

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](#)

### **Kontakt**

Jürgen Bauch

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

---

### **[Online Version September 2025 | Nr. 71](#)**

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

0511 12400-514 | [sbv@bw-verdi.de](mailto:sbv@bw-verdi.de)

