

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten



Liebe Kolleginnen und Kollegen

..... unser Sozialstaat gerät immer mehr unter Druck. Arbeitgeber und Teile der Politik fordern Kürzungen bei der Rente, der Gesundheit, der Pflege und dem Bürgergeld. Auch die Lohnfortzahlung wird zum wiederholten Mal zur Disposition gestellt. Wieder einmal soll die lasche Arbeitsmoral eine Mitschuld am Niedergang der deutschen Wirtschaft tragen, die übrigens immer noch die drittstärkste der Welt ist. Und es werden weiterhin wirtschaftspolitische Placebos produziert. Beispiel Überstunden-Zuschläge, die steuerfrei gestellt werden. Nur rund 1,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhalten regelmäßig steuerpflichtige Überstundenzuschläge. Für sie läge die durchschnittliche Entlastung laut [WSI](#), bei lediglich 31 Cent im Monat.

Beispiel Rente mit 70! Was die Wirtschaftsministerin Reiche verlangt, würde logischerweise erst in vielen Jahren in der Wirtschaft messbare Wirkung zeigen. Sollte sie sich nicht besser um die industrielle Transformation, die Förderung innovativer Unternehmen und Verhandlungen mit dem Zollkönig auf der anderen Seite des Atlantiks kümmern? Die Scharfmacher verstehen nicht oder wollen nicht verstehen, dass ein starker Sozialstaat ein Gegenentwurf zum allgemeinen Niedergangsdiskurs darstellt und DIE stärkste Brandmauer gegen das weitere Erstarken rechter extremistischer Kräfte ist.

*„Demokratie und Freiheit (sind) nicht bloß Worte, sondern lebengestaltende Werte.“
(Theodor Heuss | Ehem. Deutscher Bundespräsident)*

Die sich immer weiter verstärkende Sozialstaatsdebatte krankt an mangelnder Analyse und dem Fokus auf Scheinprobleme, wie das [IMK in der Hans-Böckler-Stiftung](#) schon im letzten Oktober dezidiert darlegte. Wer u.a. an der Eingliederungshilfe die Schere ansetzt, beschneidet das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben! Menschen mit Behinderungen sind keine Kostenstellen! Wer hätte gedacht, dass man einen deutschen Bundeskanzler an das Grundgesetz (Art. 3) erinnern muss: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Das Jahr 2026 ist ein entscheidendes und herausforderndes Wahljahr. Die Demokratie steht vielleicht auf dem Kippunkt. Da sind natürlich die fünf Landtagswahlen, deren Ergebnisse sich auch bundespolitisch auswirken werden. In Niedersachsen werden Stadt-, und Gemeinderäte gewählt. Auch über die Zusammensetzung der Kreistage und der Regionsversammlung der Region Hannover wird entschieden. Gewählt werden außerdem die

Stadtbezirks- und Ortsräte. Hier bieten sich Gelegenheiten, im Vorfeld der Wahlen die Kandidatinnen und Kandidaten, sowie die Parteien zu Themen der Inklusion zu befragen. Denn auch auf lokaler Ebene wird über Maßnahmen der Barrierefreiheit und Teilhabe entschieden!

Außerdem stehen [die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen](#) vor der Tür. Ab sofort sollte es in den Dienststellen und Betrieben für die SBVen heißen: Noch sichtbarer werden! Sich bekannt machen! Alle möglichen Anlässe nutzen um allgemeine und betriebliche Teilhabe-Themen unter die Kolleginnen und Kollegen bringen! Interessierte für die Mitarbeit gewinnen! Alles in allem heißt das: verstärkte Öffentlichkeitsarbeit! Unterstützung gibt es [im ver.di- Landesarbeitskreis Behinderten- und Teilhabepolitik](#) in Niedersachsen/Bremen und in den anderen Landesbezirken. Nutzt im Hinblick auf die SBV-Wahlen auch die Weiterbildungsmöglichkeiten der gewerkschaftlichen Bildungswerke, denn diese Wahl beginnt lange vor dem Wahltermin im Oktober/November!

Ich wünsche uns allen ein friedlicheres und euch ein gutes, gesundes und erfolgreiches Jahr 2026. Darüber hinaus wünsche ich den einen oder anderen Erkenntnisgewinn bei der Lektüre der 75. Ausgabe des SBV InfoBriefs.



Jürgen Bauch

Das ist dieses Jahr für SBVen wichtig

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

Das Bildungswerk ver.di steht euch (auch dieses Jahr) bei allen anstehenden Themen mit Seminaren zur Seite und unterstützt eure Vorhaben.

Was jetzt wichtig ist:

2026 ist Wahljahr für die Schwerbehindertenvertretungen und bei vielen von euch wird es darum gehen, engagierte Kandidat*innen zu finden und eine rechtssichere Wahl durchzuführen. Dazu haben wir euch ein vielfältiges [Seminarprogramm](#) zusammengestellt und laden euch herzlich ein, dieses zu nutzen.

Hier findet ihr die Termine für die [SBV-Grundlagenschulungen](#), die zumindest für alle Neuen ein Muss sind. Das Jahres-Event für die aktive SBV findet vom 17. - 19. März 2026 in Berlin statt – seid bei der [15. Fachtagung SBV](#) unbedingt dabei!

Wenn wir euch bei eurer Jahresplanung unterstützen können, empfehlen wir euch eine moderierte Klausurtagung. Meldet euch bei Bedarf einfach, dann besprechen wir, was ihr benötigt, und erstellen ein passendes Angebot.

Wir freuen uns, euch in unseren Formaten begrüßen zu können und stehen gern für alle eure Wünsche und Anliegen zur Verfügung. Wir beraten euch sehr gern, wenn ihr den Wissenstransfer organisieren wollt oder auch eine Orientierung zu den Schulungen hilfreich ist.

Viel Erfolg und wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit euch im neuen Jahr!

Umgang mit postviroalen Erkrankungen

Aus dem Bundestag

Der Umgang mit postviroalen Erkrankungen wie ME/CFS und Long-Covid ist Thema einer Kleinen Anfrage ([21/3224](#)) der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. ME/CFS, die Sonderform Long-Covid sowie andere postvirale Erkrankungen seien schwere neuroimmunologische Krankheitsbilder. Allein in Deutschland seien rund 650.000 Menschen davon betroffen, heißt es in der Anfrage.

Bei der sozialmedizinischen Begutachtung von Menschen mit ME/CFS und Long-Covid träten infolge unzureichender Expertise der Gutachter weiter erhebliche Schwierigkeiten auf. Dadurch komme es wiederholt zur Ablehnung von Leistungsansprüchen. Nicht selten seien Betroffene gezwungen, ihre Ansprüche in langwierigen sozialgerichtlichen Verfahren durchzusetzen.

Die Abgeordneten wollen wissen, was die Bundesregierung plant, um die Fortbildungsmöglichkeiten zu postviralen Erkrankungen zu erweitern sowie eine verbindlichere Teilnahme an bestehenden Angeboten sicherzustellen.

hib – heute im bundestag | Nr. 699 | 16.12.2025

Inklusion ist kein Luxus!

ISL

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung in Deutschland am 3. Dezember schrieb die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL) in ihrer Pressemitteilung: **wir sehen schwarz!** Und weiter:

Zum 32. internationalen Tag für Menschen mit Behinderung sieht die die Interessensvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) schwarz: denn ein weiteres Vorankommen auf dem Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft ist stark gefährdet. Deutlich wurde das zuletzt durch den enttäuschenden [Referentenentwurf](#) zum Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), die nicht partizipativ angelegte Neugestaltung der Eingliederungshilfe oder Verschärfungen für psychisch beeinträchtigte Menschen in der geplanten Bürgergeld- und Rentenreform.

Der internationale Tag der Menschen mit Behinderung soll ein stärkeres Bewusstsein für die Rechte behinderter Menschen schaffen. Er soll der Bevölkerung deutlich machen, dass Barrierefreiheit, Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben für Menschen mit einer Behinderung selbstverständliche Menschenrechte sind. In der UN-BRK sind diese Rechte niedergeschrieben. Durch die Ratifizierung im Jahr 2009 ist diese für Deutschland bindend. Die Versagung gleichberechtigter Teilhabe ist auch ein Verstoß gegen das Grundgesetz Artikel 3 Absatz 3. „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“.

- Statt polemischer Äußerungen zu explodierten Kosten für Teilhabeleistungen und „Dialogprozesse“ zur Novellierung der EGH im geheimen Kämmerlein ohne Selbstvertreter*innen,
- statt der weiteren Förderung von Sonderschulen, Wohnheimen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen,
- statt eines Gesetzesentwurfes zum BGG, der keine Barrierefreiheit in der Privatwirtschaft schafft und damit Ausgrenzung und Diskriminierung festigt,
- statt der bewussten Inkaufnahme existenzbedrohender Konsequenzen in den Reformplänen für die Erwerbsminderungs-Rente und das Bürgergeld insbesondere für psychisch beeinträchtigte Menschen

fordern wir: **Inklusion ist kein Luxus!**

Wir brauchen echte Partizipationsprozesse! Wir brauchen endlich eine bundespolitische Kraftanstrengung hin zu gelebter Inklusion in Deutschland!

Quelle: Pressemitteilung, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL, 3. Dezember 2025

Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik (BAK) zum Tag der Menschen mit Behinderung

ver.di

Am Tag der Menschen mit Behinderung hat sich der Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik (BAK) der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) damit auseinandergesetzt, wo wir heute grundsätzlich stehen: Was hat sich verändert für die Menschen mit Behinderung? Welche Fortschritte hat Deutschland bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gemacht?

Gleiche Rechte, Würde und selbstbestimmte Teilhabe sind weltweit nicht verhandelbar. Der Blick richtete sich beim Bundesarbeitskreis konkret auf den vorliegenden Gesetzentwurf des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG), der die Barrierefreiheit in der Verwaltung und erstmals auch stärker im privaten Raum voranbringen sollte. Leider sieht der jetzt vorliegende Reformvorschlag der Bundesregierung das so nicht mehr vor. In der vorliegenden Form würde der Entwurf darüber hinaus den bestehenden Schutz von Menschen mit Behinderungen faktisch schwächen, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und der EU-Vorgaben erschweren sowie Unternehmen mit hohen inklusiven Standards benachteiligen, so der DGB in seiner Stellungnahme.

Die Infrastruktur in Deutschland muss endlich verbessert werden. Die rechtlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit müssten endlich praktisch umgesetzt werden, um den Menschen mit Behinderungen mehr Wahlfreiheit und Selbstbestimmung zu verschaffen.

Die Arbeitsbedingungen, Barrierefreiheit und diskriminierungsfreie Teilhabe in der Arbeitswelt sind umzusetzen. Menschen mit Behinderung sind nicht nur als „Schutzbedürftige“ anzusehen, sondern als Beschäftigte mit vollen Rechten, Ansprüchen auf gute Arbeit, Mitbestimmung und beruflicher Entwicklung. Wir brauchen endlich barrierefreie Arbeitsplätze von Anfang an. Die bisherige Pflicht zur Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen besteht erst dann, wenn tatsächlich ein Mensch mit Behinderung eingestellt wird. Die UN-BRK verlangt hier vorausschauende Barrierefreiheit.

Teilhabe und Inklusion sind heute zentral, weil sie darüber entscheiden, ob Menschen mit Behinderungen ihre Rechte tatsächlich nutzen können – in Bildung, Arbeit, Wohnen, Kultur und Politik. Es geht nicht nur darum, irgendwo dabei sein zu dürfen, sondern darum, selbstbestimmt mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft anerkannt zu werden.

Inklusion verlangt, Barrieren in Strukturen, Köpfen und Räumen abzubauen und Vielfalt als Normalität zu begreifen, damit niemand ausgesondert oder auf „Sonderwege“ verwiesen wird. Gerade angesichts von Fachkräftemangel, Digitalisierung und sozialen Spannungen ist inklusive Teilhabe ein demokratischer Zukunftskern: Sie schafft Chancengerechtigkeit, stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und macht deutlich, dass Menschenrechte nur dann gelten, wenn sie für alle gelten.

Der Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik von ver.di fordert Arbeitgeber und Politik dazu auf, konkrete Schritte zu mehr Inklusion zu unternehmen. Dazu zählen verbindliche Maßnahmen für Barrierefreiheit, mehr Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung von Werkstätten und eine wirksame Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen.

Quelle: www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Etwa 40 Prozent der Unternehmen erfüllen die Schwerbehindertenquote

iab

In Deutschland sind Unternehmen ab 20 Beschäftigten verpflichtet, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen. Aktuell erfüllen über 60 Prozent dieser Unternehmen diese Pflicht nicht vollständig. Unternehmen in der öffentlichen Verwaltung weisen die höchsten Erfüllungsquoten auf. Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter steigt zudem mit der Unternehmensgröße: In Firmen mit 20 bis 39 Beschäftigten liegt er durchschnittlich bei 2,8 Prozent, in denen mit 1.000 oder mehr Beschäftigten sind es 5 Prozent.

Link zum Text mit Statistiken des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: www.iab-forum.de

Alarmierender Anstieg: Mehr Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderungen

DGB

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember sagte **Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied**:

„Die aktuelle wirtschaftliche Lage trifft Menschen mit Behinderungen und Langzeiterkrankte leider besonders hart; sie werden nicht nur vielfach aus Betrieben gedrängt, sondern haben es auch besonders schwer, wieder in Arbeit zu kommen. Viele Menschen mit Behinderungen sind trotz ihrer guten Qualifikationen nachweislich länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderung.“

Dieses arbeitsmarktpolitische Armutszeugnis muss die Bundesregierung antreiben, Schutzlücken zu schließen. Solange Betriebe versuchen, Beschäftigte mit Behinderungen über Aufhebungsverträge loszuwerden, umgehen Arbeitgeber vorsätzlich den besonderen Kündigungsschutz oder die vorgeschriebene Wiedereingliederung nach längeren Erkrankungen.

Der DGB fordert deshalb: Die Schwerbehindertenvertretung muss einfach bei allen personellen Entscheidungen zwingend beteiligt werden, sonst dürfen sie nicht gelten. Was für eine Kündigung ohne Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung gilt, muss endlich auch für Aufhebungsverträge gelten – alles darf erst mit der Begleitung wirksam werden.

Darüber hinaus braucht es für Langzeiterkrankte einen Rechtsanspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Wer nach einer langen, schweren Erkrankung wieder arbeiten möchte, darf nicht länger mit einem Aufhebungsvertrag vom Hof geschickt werden.

Das alles fordern wir als Gewerkschaften, weil Gleichberechtigte Teilhabe an Arbeit ein Menschenrecht ist – so steht es in der UN-Behindertenrechtskonvention.

Wir streiten solange dafür, bis dieses Recht in den Betrieben endlich konsequent durchgesetzt wird.“

Quelle: DGB, PM Nr. 064 | 2. Dezember 2025

Unterrichtung zu Berufskrankheiten und Unfallgeschehen

Aus dem Bundestag

147,3 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage (16,7 Prozent) sind 2024 auf Psychische und Verhaltensstörungen zurückzuführen. Auch die damit zusammenhängenden geschätzten volkswirtschaftlichen Kosten durch Arbeitsunfähigkeit sind hoch. Darauf verweist der aktuelle Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen, der nun als Unterrichtung ([21/3310](#)) vorliegt. Weiter heißt es darin, viele Menschen müssten aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Rente gehen. Häufigste Ursache mit rund 42,0 Prozent aller Fälle seien 2024 Psychische und Verhaltensstörungen gewesen. Bereits psychisch erkrankte Menschen fänden aktuell - trotz anhaltender Fachkräfteengpässe - nur schwer (zurück) in den Arbeitsmarkt. Psychische Probleme bei Arbeitslosen seien doppelt so häufig wie bei Beschäftigten.

Die Autoren stellen in dem Zusammenhang fest, dass psychische Erkrankungen gesamtgesellschaftlich noch nicht die gleiche Anerkennung erfahren wie körperliche Erkrankungen. „Die anhaltende Stigmatisierung hat oft zur Folge, dass sich Betroffene eher spät im Krankheitsverlauf Hilfe und Unterstützung suchen.“ Es sei arbeitswissenschaftlich gut belegt, dass auch die Gestaltung der Arbeit einen Einfluss auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten habe. Die Autoren appellieren deshalb: „Handeln, bevor es zu spät ist: Das Engagement für psychische Gesundheit ist eine fachliche und eine politische Querschnittsaufgabe.“

hib – heute im bundestag | Nr. 709 | 17.12.2025

DGB-Index GUTE ARBEIT 2025 – Arbeitszeit unter der Lupe

Befragung

Die bundesweit repräsentative Befragung des DGB-Index Gute Arbeit lief von Januar bis Mai 2025. Mehr als 4.000 zufällig ausgewählte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen. Schwerpunktthema war die Arbeitszeit.

Aufschlussreich ist der Abgleich der Arbeitszeitrealität mit den Wünschen der Beschäftigten: Lediglich 40 Prozent sind mit ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden. Dagegen wünscht sich mehr als die Hälfte (53 Prozent) kürzere Arbeitszeiten, sieben Prozent würden gerne länger arbeiten. Gründe für die Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit sind überwiegend starre betriebliche Vorgaben.

Während sich die große Mehrheit maximale tägliche Arbeitszeiten von acht Stunden wünscht, geben 43 Prozent aller Befragten an, (sehr) häufig länger als acht Stunden zu arbeiten. Je öfter dies der Fall ist, desto ausgeprägter sind Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Auch die eigene Erholung und die gesundheitliche Situation werden negativer bewertet.

Ein Hebel für die Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitszeiten ist deren vollständige Erfassung. In der Befragung geben 23 Prozent an, dass ihre Arbeitszeit durch den Betrieb nicht erfasst wird. Weitere sieben Prozent haben zwar eine Erfassung, diese ist jedoch nicht vollständig. Ohne Arbeitszeiterfassung wird häufiger von einer Entgrenzung und Fragmentierung der Arbeitszeit berichtet.

Diese und viele weitere Zahlen zum Thema Arbeitszeit finden sich im Report 2025:

[DGB-Index GA Report 2025 - Arbeitszeit \(PDF\)](#)

BGG-Reformentwurf bremst Teilhabe aus und braucht dringend Nachbesserungen

DBSV

Anlässlich des Welttags der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember forderte der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) deutliche Nachbesserungen am aktuell veröffentlichten Gesetzentwurf zur Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG). „Die gute Absicht, das Benachteiligungsverbot endlich auf die Privatwirtschaft auszuweiten, ist völlig misslungen. Der Alltag behinderter Menschen wird sich durch die neuen Regelungen nicht verbessern. Es drohen sogar Verschlechterungen“, sagt Andreas Bethke, Geschäftsführer des DBSV.

Problematisch ist aus Sicht des Verbandes unter anderem,

- dass die Pflicht zur Bereitstellung angemessener Vorkehrungen, die der Überwindung noch bestehender Barrieren dienen sollen, zwar theoretisch eingeführt, praktisch aber für die meisten Fälle ausgeschlossen wird,
- dass das Benachteiligungsverbot durch jeden sachlichen Grund einschränkbar sein soll,
- dass Schadenersatzansprüche wegen erlittener Benachteiligungen ausgeschlossen werden und
- dass ein effektiver Rechtsschutz zur Beseitigung von gesetzlich verbotenen Barrieren fehlt.

Der DBSV übt auch massive Kritik an der Botschaft, die der Gesetzentwurf ausstrahlt: „Das Gesetz erklärt alle nötigen baulichen Veränderungen und Änderungen von Gütern und Dienstleistungen pauschal als unverhältnismäßige und unbillige Belastungen für die Wirtschaft. Das bedeutet, dass ein Alltag ohne Barrieren nicht angestrebt wird und im Grunde auch, dass Menschen mit Behinderungen als Belastung angesehen werden.“, so Bethke.

Er ergänzt: „Das ist mit Blick auf eine älter werdende Gesellschaft, die zunehmend auf Barrierefreiheit angewiesen ist, völlig rückwärtsgewandt und wirtschaftsschädigend. Abgesehen davon wird mit einer solchen Haltung das Recht auf Teilhabe behinderter Menschen missachtet und der dringend notwendige gesellschaftliche Zusammenhalt wird so auch nicht gefördert. Was wir stattdessen brauchen, ist ein Gesetz, das Barrierefreiheit voranbringt und damit echte Verbesserungen für den Alltag von Menschen mit Behinderung enthält.“

Quelle: [dbsv-direkt], Newsletter des DBS, 3. Dezember 2025

Kluge Köpfe für den Arbeitsmarkt

DvK

Seit Jahren kreisen die arbeitsmarktpolitischen Diskussionen um die Themen Fachkräftemangel und Demografie. Doch immer noch werden Arbeitskräfte mit Behinderung und ihre Potenziale nicht genügend gesehen und gefördert.

Die Arbeitslosenzahlen in Deutschland steigen. Im September 2025 lagen sie bei knapp unter drei Millionen. Hintergrund dieser Entwicklung ist der Abbau von Arbeitsplätzen etwa in der Automobil-Zulieferindustrie sowie allgemein die Veränderungen der Arbeitswelt hin zu immer mehr Digitalisierung. Etwa **185.000** aller arbeitslos gemeldeten Menschen haben eine Schwerbehinderung. Fünf Prozent mehr als im September 2024.

Gleichzeitig ruft die Wirtschaft weiterhin nach Fachkräften. Hier könnten Schwerbehinderte eigentlich punkten. Denn durchschnittlich sind arbeitslos gemeldete Menschen mit einer Schwerbehinderung **besser qualifiziert und ausgebildet** als die Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft, heißt es aus der Bundesagentur für Arbeit. Dennoch kommen sie bei der Besetzung von Stellen viel seltener zum Zug.

Link zum Artikel: www.vdk.de

Gebäudesanierungsprogramm des Senats für 2026

Bremen

Keine Berücksichtigung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung?

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV) hatte mit Spannung das Gebäudesanierungsprogramm 2026 für die bremischen Dienststellen erwartet. Für die GSV stand fest, dass der Senat hier tätig werden muss und wird, um die volle Teilhabe für Menschen mit Behinderung weiter voranzubringen. Hierzu gehört auch, dass dieser Personenkreis eigenständig und ohne fremde Hilfen im Bedarfsfall die Dienststellen aufsuchen kann, welche bei individuellen Anliegen unterstützen sollen. Prominentestes Beispiel hierfür ist leider immer noch das Rathaus.

Marco Bockholt, Gesamtschwerbehindertenvertreter für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, ist negativ erstaunt, dass sich im Sanierungsprogramm nicht ein einziger Punkt findet, woraus man eine Verbesserung der Barrierefreiheit von Dienstgebäuden ablesen kann.

Es werden hier Millionenbeträge angesetzt, die notwendige und gesetzlich vorgeschriebene Barrierefreiheit jedoch weiterhin missachtet.

Offensichtlich ist dem Senat weiterhin nicht bewusst, dass es sich bei der gesetzlich vorgeschriebenen erforderlichen Barrierefreiheit nicht um ein „nice-to-have“ handelt, sondern um umzusetzende gesetzliche Vorgaben.

Ungeachtet der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) haben wir in unserer bremischen Landesverfassung in Artikel 2 folgendes geregelt: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Staates. Der Staat fördert ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist zudem erstaunt, über die Medien zu lesen, dass man eine erforderliche City-Toilette in der Obernstraße mit Kosten von ca. 10 Mio. Euro in 25 Jahren plant, jedoch nicht bereit ist, in die eigenen Dienstgebäude für Beschäftigte und Bürger*innen für eine volle Teilhabe zu investieren.

Hier muss dringend nachgebessert werden, fordert Gesamtschwerbehindertenvertreter Marco Bockholt.

Quelle: Pressemitteilung, Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, 11.12.2025

COVID als Berufskrankheit thematisiert

Aus dem Bundestag

Die Anerkennung von Post COVID-Beschwerden als Folge einer anerkannten Berufskrankheit beziehungsweise Arbeitsunfalls ist Thema einer Kleinen Anfrage der Fraktion Die Linke ([21/3407](#)). Unter anderem will die Fragestellerin wissen, wie viele Verdachtsmeldungen auf Vorliegen einer Berufskrankheit Nummer 3101 es gab. Wenn möglich, soll die Bundesregierung nur COVID-19-Fälle ausweisen. Auch nach den entsprechenden Anerkennungen einer solchen Berufskrankheit wird gefragt.

Ferner will die Fraktion wissen, wie sich der durchschnittliche Beitragssatz für Unternehmen in der gesetzlichen Unfallversicherung seit dem Jahr 2015 entwickelt hat und welche Auswirkungen die COVID-19-Pandemie auf die Beiträge der Gesetzlichen Unfallversicherung hatte.

hib – heute im bundestag | Nr. 730 | 30.12.2025

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Down-Syndrom gestalten lässt

REHADAT-Wissen

REHADAT hat eine neue Ausgabe der Reihe „REHADAT-Wissen“ zum Thema Down-Syndrom im Arbeitsleben veröffentlicht. Die Online-Publikation informiert über die Auswirkungen des Down-Syndroms auf die Arbeitssituation der Betroffenen und zeigt praxisnahe Möglichkeiten zur Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze.

In der Ausgabe werden folgende Themen behandelt:

- medizinische und sozialrechtliche Hintergründe zum Down-Syndrom
- Auswirkungen im Berufsleben, etwa bei Arbeitsweise oder Kommunikation
- praktische Lösungen für Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Unterstützung im Arbeitsalltag
- Wege für den Übergang von Schule zu Beruf
- Beratungs- und Fördermöglichkeiten im Kontext beruflicher Inklusion.

Gespräche mit Auszubildenden und Berufstätigen mit Down-Syndrom boten vorab Einblick in ihre Arbeitsrealität. Ergänzend hat REHADAT Angehörige, Bezugspersonen im Betrieb, Vorgesetzte und verschiedene Fachpersonen befragt, um ein umfassendes Bild der Chancen und Herausforderungen im Arbeitsleben zu gewinnen. Die Ergebnisse zeigen, dass Menschen mit Down-Syndrom in geeigneten Arbeitsumgebungen ihre individuellen Stärken – wie hohe Motivation, Genauigkeit und soziale Kompetenzen – erfolgreich einbringen können.

Projektleiterin Andrea Kurtenacker betont: „Menschen mit Down-Syndrom sind ein wertvoller Teil unserer vielfältigen Gesellschaft. Ihre berufliche Teilhabe darf nicht an Vorurteilen oder strukturellen Barrieren scheitern. Mit der neuen Ausgabe möchten wir zeigen, wie Inklusion im Arbeitsleben gelingen kann – durch Verständnis, gute Arbeitsgestaltung und gezielte Unterstützung.“

Die 17. Ausgabe der Online-Anwendung REHADAT-Wissen richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Menschen mit Down-Syndrom und ihre Angehörigen, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie Fachleute aus Medizin, Rehabilitation und alle, die sich für berufliche Inklusion einsetzen.

Hier finden Sie die neue Ausgabe der Reihe REHADAT-Wissen zum Thema Down-Syndrom: [Down-Syndrom | REHADAT-Wissen](#).

Wo steht das? Eine praktische Suchmaschine für Bundesgesetze

Tipp

Ein guter Hinweis kommt mal wieder von der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadt Bremen:

Im Alltag der Schwerbehindertenvertretungen kennen wir das Problem nur zu gut: Man steht unter Zeitdruck und weiß, dass es für ein bestimmtes Anliegen eine rechtliche Grundlage gibt – aber wo genau steht das nochmal? Zum Beispiel, wenn es um den Anspruch auf Arbeitsassistenz geht. Da kann die Suche nach dem richtigen Paragrafen manchmal ziemlich aufreibend sein und nimmt auch viel Zeit in Anspruch.

Genau dafür gibt es jetzt die Webapp „WoStehtDas?“ unter wostehtdas.de (man muss nichts installieren, einfach anklicken).

Es handelt sich dabei um eine **KI-gestützte Suchmaschine speziell für Bundesgesetze**. Dies funktioniert auch über das Schwerbehindertenrecht hinaus, ist also auch für die Suche in anderen Rechtsgebieten interessant.

Der große Vorteil gegenüber klassischen Datenbanken wie „gesetze-im-internet.de“: Hier muss man nicht das exakte Schlagwort kennen. Stattdessen kann man einfach in normaler Sprache fragen, was man wissen möchte. Das macht die App besonders nützlich für unsere tägliche Arbeit.

Was bringt uns das konkret? Man kann zum Beispiel einfach eingeben: „Wie viel Zusatzurlaub bekomme ich?“, statt mühsam nach § 208 SGB IX zu suchen. Die KI durchforstet dann die Gesetzesetexte und schlägt die passenden Paragrafen vor. Gerade für die Interessenvertretungen ist es eine kleine Erleichterung, weil alle wichtigen Gesetze wie das SGB IX, das BGG oder das AGG als Bundesrecht abgedeckt sind.

Außerdem ist die App sehr unkompliziert: Sie kostet nichts, zeigt keine Werbung, man muss sich nicht anmelden und sie läuft einfach im Browser, egal ob am PC oder auf dem Smartphone.

Aber Achtung: Wo sind die Grenzen? Natürlich hat auch diese App ihre Einschränkungen. **Sie durchsucht nur Bundesrecht**, also findet man hier keine Regelungen aus Landesgleichstellungsgesetzen oder z. B. dem bremischen Personalvertretungsrecht oder auch Inklusionsvereinbarungen.

Außerdem liefert sie nur den reinen Gesetzesetext – keine Kommentare, keine Urteile und keine Auslegungen. Wer also eine fundierte Kommentierung braucht, kommt um einen Blick in den Düwell (Hinweis: es ist hier auch relativ frisch eine aktuelle Ausgabe erschienen, zu bestellen z. B. hier: Sozialgesetzbuch IX: SGB IX - 978-3-8487-7450-0 | Nomos, für mich immer noch „die Empfehlung“ für die gut informierte Schwerbehindertenvertretung) oder juristische Datenbanken (z. B. Beck-Online oder Juris) nicht herum.

Da es sich um ein privates Hobbyprojekt des App-Entwicklers handelt, gibt es auch keine Garantie, dass wirklich immer alles auf dem neuesten Stand ist, auch wenn der Entwickler sich bemüht, Änderungen schnell einzupflegen. Und wie bei jeder KI kann es passieren, dass Ergebnisse unvollständig sind oder der Kontext nicht ganz passt. Deshalb immer kurz selbst drüberlesen, ob der gefundene Paragraf auch wirklich der Richtige ist.

Mein Fazit: Die Webapp ist ein richtig guter Helfer für die schnelle erste Recherche, besonders wenn einem die genaue Paragrafenummer nicht einfällt. Für eine rechtssichere Argumentation sollte man aber trotzdem nochmal in den offiziellen Gesetzesetext oder einen Kommentar schauen.

Ich habe die App selbst ausprobiert und zum Beispiel gefragt: „Wo ist das Feststellungsverfahren im Schwerbehindertenrecht geregelt?“ Das Ergebnis war sehr umfassend und hat mich überzeugt (es ist schon bald zu viel an Informationen, was dann da geboten wird). ;-) Es ist keine perfekte Lösung bei rechtlichen Fragestellungen, aber scheint zumindest eine gute Unterstützung zu bieten.

Ich hoffe, dass es in der täglichen Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen unterstützt, einfach mal ausprobieren. Bitte darauf achten, dass die Fragestellung ruhig etwas ausführlicher in das Suchfeld eingegeben wird, ansonsten „meckert“ die Datenbank und möchte eine ausführlichere Fragestellung. ;-(grad eben selbst festgestellt).

Marco Bockolt

KI-Chat von REHADAT-Talentplus

Tipp

REHADAT-Talentplus informiert praxisorientiert zum Thema Arbeitsleben und Behinderung und setzt ab sofort die neue KI-Suchassistentin Ariadne ein. Ziel ist es, Nutzerinnen und Nutzern den Zugang zu komplexen Themen und Zusammenhängen im Bereich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern.

Die KI greift dabei ausschließlich auf die geprüften Inhalte des Portals REHADAT-Talentplus sowie des REHADAT-Lexikons zurück. Fragen können analog der großen Sprachmodelle, wie beispielsweise ChatGPT, gestellt werden. Ariadne kann sich bis zu zehn Fragen und Antworten merken, sodass ein Dialog mit der KI-Assistentin möglich ist.

Alle Antworten werden mit weiterführenden Links zu den entsprechenden Quellen bei REHADAT ergänzt. Hier können die Nutzerinnen und Nutzer ihre Recherche vertiefen oder verifizieren. Mit Klick auf den Button ‚Neu‘ verschwinden alle Fragen und Antworten im Chat und es kann eine neue Frage gestellt werden. REHADAT speichert keine personenbezogenen Daten aus den Chats.

„Uns erreichen häufig Fragen, wie die berufliche Teilhabe konkret gestaltet werden kann. Die KI hilft dabei, erste Antworten zu finden. Dies ist ein wichtiger Schritt, um die umfangreichen Informationen bei REHADAT zeitgemäß auffindbar zu machen.“, sagt Eva Rabung, Teamleiterin Content Management

Interessierte können Ariadne direkt über folgenden Link aufrufen: [KI-Chat | REHADAT-talentplus](#)

Quelle: REHADAT-Pressemitteilung 3/2025

Die Umfrage zu Diskriminierung in Deutschland. Mach mit.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Viele Menschen erleben im Alltag Situationen, in denen sie unfair behandelt oder benachteiligt werden. Ob am Arbeitsplatz, in der Schule, in der Freizeit, bei Einkäufen oder Restaurantbesuchen, bei der Wohnungssuche oder im Jobcenter – Diskriminierung kann überall vorkommen.

Menschen werden zum Beispiel aufgrund dieser Merkmale diskriminiert:

- Geschlecht
- Hautfarbe
- sexuelle Orientierung
- Sprache
- Alter
- soziale Herkunft
- Religion oder Weltanschauung
- Aussehen
- Behinderung oder chronische Krankheiten
- Herkunft

Deshalb führt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die bislang größte Studie zu Diskriminierung durch. Die Umfrage läuft noch **bis zum 28. Februar 2026**.

Die Ergebnisse werden 2027 veröffentlicht.

Der Link zur Umfrage: www.diskriminierung-umfrage.de

Steuerrabatt bringt Anerkennung für Gewerkschafter*innen

DGB

Im Bundestag wurde beschlossen, dass Gewerkschaftsbeiträge ab 2026 zusätzlich zum „Arbeitnehmerpauschbetrag“ bei der Ermittlung der Einkommensteuer abgesetzt werden können. Bei allen Gewerkschafter*innen, deren berufsbezogene Kosten (sog. Werbungskosten) die Höhe des Arbeitnehmerpauschbetrags von 1.230 Euro nicht überschreiten, hatte der Beitrag bei der Steuererklärung bislang keinen zusätzlichen Einspar-Effekt. Künftig lohnt sich die Geltendmachung des Gewerkschaftsbeitrags gegenüber dem Fiskus in jedem Fall. Je nach persönlichem Steuersatz werden so in der Mehrzahl der Fälle zwischen 25 und 35 % des Jahresbeitrags vom Fiskus zurückerstattet.

Quelle: [PDF - klartext, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik 04.12.2025](#)

Kfz-Beihilfe für eine schwerbehinderte angehende Studentin

Recht

Leitsatz:

Für das Studium kann eine Kraftfahrzeugbeihilfe in Form der Kostenübernahme für ein behindertengerecht umgebautes Fahrzeug gewährt werden.

Die schwerbehinderte Klägerin hat einen Anspruch auf Kostenübernahme für den Kauf eines behindertengerecht umgebauten Fahrzeugs, um ihr Studium antreten zu können.

Die Antragstellerin mit einer Muskelatrophie schwerbehindert. Sie ist mithilfe eines elektrischen Rollstuhls im Nahbereich mobil. Das Gewicht des Rollstuhls beträgt mehr als 300 kg. Die Kosten für den Umbau des Kraftfahrzeugs liegen bei 245.000 €.

Der Antragsgegner (Träger der Eingliederungshilfe) bot anstelle der Kraftfahrzeughilfe an, die Kosten eines Fahrdienstes zu übernehmen. Er holte Angebote von Transportunternehmen ein, die jedoch zum einen die Transporte nicht im erforderlichen Umfang garantieren konnten, und die zum zweiten für einen Zeitraum von fünf Jahren Kosten zwischen 478.000 und 600.000 € gekostet hätten.

Der Antragsgegner wird verpflichtet, der Antragstellerin eine Kfz-Beihilfe für den Kauf und den behindertengerechten Umbau eines Fahrzeugs zu gewähren.

Bis zur Verfügungstellung des Fahrzeugs durch das mit dem Umbau beauftragte Unternehmen wird der Antragsgegner verpflichtet, die Kosten eines behindertengerechten Mietfahrzeugs zu übernehmen.

Bis zur Verfügungstellung eines Mietfahrzeugs wird der Antragsgegner verpflichtet, die Kosten für den Transport der Antragstellerin durch ihren Vater mit dessen Privatfahrzeug bei Erstattung von 0,70 € pro gefahrenem Kilometer und zusätzlich eine einfache Assistenzkraft für die Fahrten nebst Standzeiten bei Gewährung des Mindestlohns zu übernehmen.

In der Begründung der Entscheidung führt das Gericht aus:

„Der der Ablehnungsentscheid zugrunde liegende Widerspruchsbescheid bewegt sich jenseits des gesetzlichen Tatbestandes. Die Ausführungen im Widerspruchsbescheid offenbaren willkürliches Verwaltungshandeln. Die Bedingungen im Hamburger Straßenverkehr sind schon für Verkehrsteilnehmer ohne Behinderungen sehr anspruchsvoll und benötigen viel Kraft und Aufmerksamkeit des Fahrers. Besonders nach einem anstrengenden Vorlesungstag sollte es Ihrer Mandantin erspart bleiben, sich durch den Hamburger Feierabendverkehr befördern zu müssen.“

Sozialgericht Lüneburg, Beschl. v. 29.09.2025, Az.: S 38 SO 34/25 ER

Link zum Beschluss: www.voris.wolterskluwer-online.de

Unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch

Recht

Der Arbeitgeber darf einen schwerbehinderten Bewerber nicht als "offensichtlich ungeeignet" von einem Vorstellungsgespräch ausschließen, weil seiner Bewerbung keine Nachweise über "sehr gute MS-Office-Kenntnisse" beigelegt sind. Selbst sehr gute MS-Office-Kenntnisse können heute in der Praxis ohne längere Schulungen erworben werden. Die unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch durch den öffentlichen Arbeitgeber begründet eine Vermutung der Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung.

Link zur Entscheidung: www.nrwe.justiz.nrw.de

AG Essen, 24. Juni 2025, 2 Ca 463/25

Rechte von Menschen mit Behinderungen in sämtlichen EU-Politikbereichen stärken

EU-Parlament

Am 27.11.2025 hat das Parlament seine Prioritäten für die EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen ab 2025 angenommen.

Der Bericht, der mit 490 Stimmen dafür, 9 dagegen und 109 Enthaltungen angenommen wurde, fordert eine ambitionierte und wirksame Strategie für 2025–2030 mit konkreten Maßnahmen sowie rechtlichen Instrumenten. Menschen mit Behinderungen in der EU stoßen weiterhin auf zu viele Barrieren beim Zugang zu Arbeit, sozialer Absicherung, Bildung, Gesundheitsversorgung, Wohnraum und digitalen Diensten, so die Abgeordneten.

Gewährleistung von Beschäftigung und Qualifizierung sowie EU-weite Definition von „Behinderung“

Um die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und ihre Erwerbsquote zu erhöhen, schlagen die Abgeordneten eine EU-finanzierte Gewährleistung von Beschäftigung und Qualifizierung sowie Maßnahmen für besseren Zugang zu Aus- und Weiterbildung vor.

Zudem fordert der Bericht die Kommission auf, eine EU-weit gültige Definition von „Behinderung“ vorzulegen, um sicherzustellen, dass allen EU-Bürgerinnen und -Bürgern mit Behinderungen gleiche Rechte gewährt werden. Werden die EU-Vorgaben zur Barrierefreiheit durch öffentliche oder private Stellen nicht erfüllt, müsste es klare Sanktionen und Strafen geben, so die Abgeordneten.

Fokus auf Frauen und Mädchen mit Behinderungen

Der Bericht widmet der Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderungen besondere Aufmerksamkeit und betont die Notwendigkeit, die vielfältigen Formen von Diskriminierung, denen sie ausgesetzt sind, zu bekämpfen sowie ihren Zugang zu Gesundheitsversorgung, Teilhabe und Schutz zu verbessern. Außerdem fordert der Bericht mehr Barrierefreiheit in Sport, Verkehr, Produkten und digitalen Technologien.

Die Abgeordneten begrüßen bestehende Plattformen und Rechtsvorschriften, wie den europäischen Barrierefreiheitsakt [AccessibleEU](#) und die Web-Accessibility-Richtlinie, betonen jedoch, dass diese Instrumente weiter gestärkt und besser umgesetzt werden müssen.

Zitat

Berichterstatterin [Rosa Estaràs Ferragut](#) (EVP, Spanien) erklärte: „Die heutige Abstimmung ist ein entscheidender Schritt, damit Menschen mit Behinderungen ihre Rechte in der EU vollständig wahrnehmen können. Niemand darf in Europa zurückgelassen werden. Es geht um Menschen. Es geht darum, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen selbstständig leben, Zugang zu Chancen haben und vollständig an der Gesellschaft teilhaben können.“

Hintergrund

Im März 2021 hat die Europäische Kommission die [Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen](#) für den Zeitraum 2021–2030 angenommen. Sie umfasst mehrere Programme und Leitinitiativen bis 2024, darunter [AccessibleEU](#), der [Europäische Behindertenausweis](#) und die [Disability Platform](#). Mit dem heute angenommenen Bericht schlägt das Parlament neue Initiativen für die zweite Hälfte des Jahrzehnts vor.

Debatte um „psychisch kranke Gefährder“ menschenrechtlich problematisch

Deutsches Institut für Menschenrechte

In der vergangenen Zeit kam es mehrfach zu tragischen Attentaten und Gewaltdelikten, wie im Mai 2025 am Hamburger Hauptbahnhof, als eine Frau auf dem Bahnsteig mehrere Personen mit einem Messer angriff und verletzte. Auch in diesem Zusammenhang wurden Forderungen nach einem Datenaustausch zwischen Gesundheits-, Ausländer- und Sicherheitsbehörden laut, der eine „Früherkennung psychisch kranker Gefährder“ ermöglichen soll.

Der Wunsch nach politischen Lösungen ist nachvollziehbar, jedoch stehen die vorgeschlagenen Maßnahmen nach Ansicht des Instituts nicht im Einklang mit den Menschenrechten und fördern Stigmatisierungen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Das macht die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Deutschen Instituts für Menschenrechte in einem heute veröffentlichten Positionspapier deutlich.

Sicherheitspolitische Debatte führt zu Stigmatisierung

„Der aktuelle sicherheitspolitische Diskurs führt zu Stigmatisierung und fördert die falsche Wahrnehmung, Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen seien grundsätzlich gewalttägiger als andere Menschen“, so Jana Offergeld, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Monitoring-Stelle. „In der Auseinandersetzung mit den Hintergründen von Attentaten und Gewaltdelikten liegt der Fokus häufig fast ausschließlich auf der psychiatrischen Diagnose der Täter*innen. Damit drohen alle Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen unter Generalverdacht gestellt zu werden. Außerdem verengt es die Debatte auf medizinische und sicherheitsbezogene Aspekte, anstatt wirkungsvolle Präventionsstrategien in den Blick zu nehmen.“

Es braucht mehr Unterstützung statt nur Kontrolle und Zwang

Politische Forderungen nach einer Ausweitung ärztlicher Zwangsbehandlungen, beispielsweise einer Verpflichtung zur Einnahme von Medikamenten nach der Entlassung aus einer psychiatrischen Einrichtung, sieht das Institut kritisch. „Zwangsbehandlungen, auch außerhalb des Krankenhauses, und zunehmende Kontrollen stärken die ordnungspolitische Funktion der Psychiatrie, schaffen aber keine zusätzlichen Unterstützungsangebote“, betont Offergeld. Diese braucht es aus Sicht des Instituts aber unbedingt: „Derzeit haben viele Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen keinen Zugang zu ambulanten und auf Freiwilligkeit basierenden Behandlungs- und Unterstützungsangeboten. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Fluchterfahrung.“ Vor dem Hintergrund der Verpflichtungen der UN-Behindertenrechtskonvention ist der Ausbau einer personenzentrierten und gemeindenahen psychosozialen Unterstützungslandschaft unbedingt notwendig. Eine frühzeitige und personenzentrierte Unterstützung ist für die Bewältigung psychosozialer Krisen wesentlich und leistet auch einen Beitrag in der Krisenprävention.

Datenschutz gilt auch für Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen

Menschenrechtliche Bedenken hat das Institut auch im Hinblick auf den angedachten Datenaustausch zwischen Sicherheits- und Gesundheitsbehörden, der explizit auf Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen abzielt. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, also das Recht, selbst zu entscheiden, wer welche persönlichen Daten bekommt, und die Wahrung des Datenschutzes sind in Deutschland verfassungsrechtlich geschützt: „Jede Weitergabe von Gesundheitsinformationen an Sicherheitsbehörden greift tief in die Privatsphäre ein und ist nur unter engsten Voraussetzungen zulässig“, ergänzt Sabrina Prem, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Monitoring-Stelle. „Die Vertraulichkeit personenbezogener Daten von Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen muss unbedingt geschützt werden. Alle Maßnahmen des Risikomanagements, insbesondere der Datenaustausch zwischen Gesundheits- und Sicherheitsbehörden, müssen die menschenrechtlichen Standards achten und diskriminierungsfrei ausgerichtet werden.“

Quelle: Deutsches Institut für Menschenrechte, Meldung vom 26.11.2025

Linke fragt nach psychischen Belastungen in der Arbeitswelt

Aus dem Bundestag

Nach psychischen Belastungen in der Arbeitswelt fragt die Fraktion Die Linke in einer Kleinen Anfrage ([21/3153](#)). Unter anderem möchte sie von der Bundesregierung wissen, wie die Häufigkeit von Krankheitstagen je 100 Versicherte beziehungsweise je GKV-Mitgliedsjahr in der Diagnosegruppe Psychische und Verhaltensstörungen in den verschiedenen Erwerbseinkommensgruppen verteilt ist.

hib – heute im bundestag | Nr. 701 | 16.12.2025

Was Inklusionsbeauftragte bewirken können

ZB – Behinderung und Beruf

In der Ausgabe 4/2025 von „Behinderung und Beruf“ ist ein interessanter Artikel zu lesen, der darauf hinweist, dass auch für beeinträchtigte Menschen – hier eine von Geburt an ertaubte Frau – ein beruflicher Aufstieg möglich ist. Und das mithilfe der Inklusionsbeauftragten des Unternehmens.

Eine ehrgeizige Mitarbeiterin mit Hörbehinderung. Eine engagierte Vertrauensperson. Ein offener Arbeitgeber und eine unkomplizierte Behörde: wie berufliche Weiterbildung auch mit Beeinträchtigung gelingen kann.

Nach zwölf Jahren als technische Sachbearbeiterin bei der Bayernwerk Netz GmbH fand Eva Hagenbucher, es sei Zeit für eine Weiterentwicklung. Also entschloss sich die damals 33-Jährige zu einer berufsbegleitenden Qualifikation zur Industriemeisterin Elektrotechnik. Eigentlich ein ganz normaler Vorgang – wenn Eva Hagenbucher nicht von Geburt an taub wäre. Die damit verbundene Herausforderung für sie: „Es war das erste Mal, dass ich in einer hörenden Umgebung lernen musste.“ Denn ihre Schulzeit bis zur Mittleren Reife und auch den Blockunterricht für die Berufsausbildung bei der Bayernwerk Netz konnte Eva Hagenbucher in Schulen für Hörgeschädigte ablegen.

Link zum Artikel: www.bih.de

Benachteiligung wegen Schwerbehinderung - Vorstellungsgespräch – Entschädigung

Recht

Leitsatz:

Der Verstoß eines öffentlichen Arbeitgebers gegen seine Pflicht aus § 165 Satz 3 SGB IX, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet im Sinne von § 22 AGG die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung, soweit dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Bewerbers bekannt war oder er diese kennen musste.

Die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ist nicht mit dem Anbieten eines einzigen Vorstellungstermins erfüllt, wenn der schwerbehinderte Bewerber seine Verhinderung vor der Durchführung des Termins unter Angabe eines hinreichend gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber bei Vornahme einer Gesamtschau das Anbieten eines Ersatztermins in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht zumutbar ist.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, 5 SLA 44/24

Link zum Urteil: www.landesrecht-mv.de

Link zu einer Kommentierung des Urteils: www.thorsten-blaufelder.de

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Tipp

Das Präventionsverfahren als „kleine Schwester des BEM“

Was ist das Präventionsverfahren und wann muss es eingeleitet werden?

Das Präventionsverfahren verfolgt das klare Ziel, personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis frühzeitig zu erkennen und gemeinsam tragfähige Perspektiven für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu schaffen.

Es setzt proaktiv an: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aktiv zu werden, sobald er Anzeichen erkennt, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten – also bereits bei ersten Auffälligkeiten und nicht erst bei Kündigungsabsicht.

Das Verfahren ist somit relevant für alle Kündigungsarten (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt), nicht nur bei Krankheit.

Im Gegensatz zum BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX), das reaktiv erst nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von über sechs Wochen (mehr als 42 Tage) eingeleitet wird, greift das Präventionsverfahren deutlich früher.

Link zu einem interessanten Erklär-Video: www.gesunde-arbeitskultur.jetzt

„Die verdrängte Pandemie“

Buch-Tipp

Die Pandemie ist vorüber. Es war eine Zeit der allgemeinen Unsicherheit, des Nichtwissens und des Unwissens. Das Virus ist noch da. Die Nachwirkungen sind immer noch spürbar – wenn man gewillt ist, die Nachwirkungen spüren zu wollen. Die Pflegekräfte und andere „systemrelevante“ Berufstätige wurden bekloppt – ohne Folgen für eine langfristige Wertschätzung ihrer Arbeit. Wurden schon vor der Pandemie ME/CFS-Erkrankte weitgehend gesundheitspolitisch ignoriert, leben Long Covid-Erkrankte mittlerweile tatsächlich oft am Rande der Gesellschaft. Und sie sehen sich noch allzu oft einer Psychosomatisierung und Psychologisierung ihrer Erkrankung ausgesetzt! Dem Funktionieren der Wirtschaft wurde höhere Priorität eingeräumt, als dem (Über-)Leben der doch auch oft ins Feld geführten vulnerablen Gruppen. Die politische „Aufarbeitung“ zeigt teilweise sozialdarwinistische und behindertenfeindliche Züge.

Frédéric Valin und Paul Schuberth haben einen multidisziplinären Sammelband über den Pandemierevisionismus herausgegeben.

Die verdrängte Pandemie - Linke Stimmen gegen den Pandemierevisionismus

UNRAST VERLAG

ISBN: 978-3-89771-001-6

296 Seiten

19,80 €

15. SBV Fachtagung | 17. - 19.03.2026 in Berlin

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

Die 15. SBV Fachtagung bietet Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen wieder fundierte Einblicke in aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Themenschwerpunkte sind u. a. Neuerungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie relevante Änderungen im Sozialrecht. Ein besonderer Fokus liegt auf der aktuellen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung mit Auswirkungen auf die SBV-Arbeit. Zudem widmen wir uns der Rechtsprechung aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der Gerichtsbarkeiten.

Auch zur anstehenden SBV-Wahl 2026 gibt es wichtige Hinweise und rechtliche Neuerungen. Weitere spannende Themen aus der Praxis runden das Programm ab. Ziel ist es, euch in eurer Rolle rechtlich zu stärken und praxisnah zu unterstützen. Nutzt auch die Gelegenheit zum fachlichen Austausch!

Die Teams vom ver.di-Forum Nord und dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen freuen sich auf euch!

Das Programm, Infos und Anmeldung über die Website: www.verdi-forum.de

Das neue Programmheft: Bildungsurwahl 2026

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

Bildung ist mehr als Wissensvermittlung: Sie ist ein Werkzeug zur Mitbestimmung und öffnet Räume für persönliche Entfaltung. Dass Beschäftigte heute das Recht haben, sich dafür im Rahmen einer Freistellung Zeit zu nehmen, ist keine Selbstverständlichkeit: Es ist das Ergebnis Jahrzehntelangen gewerkschaftlichen Engagements und Ausdruck der Überzeugung, dass individuelle Bildung im öffentlichen Interesse liegt.

Niedersachsen gehörte 1975 zu den ersten Bundesländern, die den Anspruch auf Bildungsfreistellung – offen für alle, unabhängig von Herkunft, Beruf oder Einkommen – ernst nahmen und ein eigenes Bildungsurwahlsgesetz verabschiedeten. Seitdem haben Tausende davon Gebrauch gemacht. Nach 50 Jahren wird dieses Gesetz nun grundlegend überarbeitet. Aus dem *Bildungsurwahl* wird die *Bildungszeit*.

Der genaue Zeitpunkt des Inkrafttretens steht noch aus – doch schon heute ist klar, dass der neue Name noch deutlicher betont, worum es geht: Zeit für Bildung, persönliche Entwicklung und gesellschaftliches Engagement.

Das aktuelle Programm steht unter dem Schwerpunktthema „Lebendige Demokratie“. In einer Zeit, in der gesellschaftlicher Zusammenhalt unter Druck gerät und Debatten sich zuspitzen, sind Räume für Reflexion, Austausch und Orientierung wichtiger denn je. Die neuen Angebote setzen Impulse, um unsere demokratische Kultur zu fördern, kritisches Denken zu stärken und die eigene Haltung in einem vielfältigen Miteinander weiterzuentwickeln.

Hier gibt es das Programm als PDF-Download: www.bw-verdi.de

Aktuelle Stunde für die Schwerbehindertenvertretung | Online

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

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:

[20.01.2026](#) | [10.03.2026](#) | online, jeweils 14:00 - 15:00 Uhr

Kontakt

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

[Online Version Januar 2026 | Nr. 75](#)

Layout & Impressum:

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

