

# SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten



Liebe Kolleginnen und Kollegen .....

..... man hat sich schon daran gewöhnt: steht in der deutschen Politik eine „Reform“ auf der Tagesordnung, kann man eigentlich darauf wetten, dass es keine Verbesserungen für die jeweils Betroffene gibt. Wobei der Begriff Reform ja erst mal nichts Schlechtes beinhaltet. Das Wort leitet sich vom lateinischen Wort „reformare“ ab, was „umgestalten“ bedeutet. Verbesserungen sind in den augenblicklichen Umgestaltungs-Diskussionen allerdings kaum wahrzunehmen. Soziale Einschnitte sollen nach der Vorstellung der Arbeitgeber und weiten Teilen der Union für einen Wirtschaftsaufschwung sorgen. Mit guter Wirtschaftspolitik haben solche Vorschläge allerdings nichts gemein. Die Gelegenheit soll offensichtlich genutzt werden um „sozialen Ballast“ abzuwerfen – wie durchsichtig da doch Teile der Politik und Arbeitgeber zusammenspielen! Der Krankenstand ist Merz und Co zu hoch – nach Ursachen wird jedoch nicht gefragt! [Beschäftigten-Bashing](#) ist einfach und heischt nach billigem Beifall von der Arbeitgeberseite. Der 8-Stunden-Tag fällt. Jetzt soll es endlich auch den „Lifestyle-Teilzeitkräften“ an den Kragen gehen. Wo kommen wir denn hin, wenn jeder nur so lange arbeitet wie er kann oder möchte. Es ginge um die „anlasslose Teilzeit“, war sich Frau Connemann (CDU) nicht zu schade, nachzuschieben. Einen Anlass, Frau Connemann, wird wohl jeder haben. Mir fallen genügend Anlässe ein, die nichts mit Lifestyle, aber viel mit selbstgewählter oder notwendiger Lebensgestaltung zu tun haben. Nach oben hin sollen die arbeitszeitlichen Grenzen jedoch fallen. Das soziale Gleichgewicht soll weiter verschoben werden, zu Gunsten der Wohlhabenden und Erbenden. Deutschland steht übrigens weltweit auf Platz zwei nach den USA bei dem durch Erbschaft erworbenen Reichtum. Größer kann das Misstrauen der CDU gegenüber der arbeitenden Bevölkerung nicht sein, wie Simone Schmollack in der [taz](#) bemerkte!

*Nur wer in den Sozialstaat investiert,  
erntet Zusammenhalt.....  
(Diakonie-Präsident Schuch)*

Am 27. Januar dem Tag des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus erinnerten wir uns auch wieder an ein oft verdrängtes Kapitel der NS-Verbrechen: die systematische Entmenschlichung und Ermordung von Menschen mit Behinderung. Es war die [Aktion T4](#) (benannt nach der Zentrale, Tiergartenstraße Nr. 4 in Berlin), der ab 1939 hunderttausende Menschen mit Behinderungen und Erkrankungen zum Opfer fielen. Menschen wurden auf bestialische Weise vergast, man ließ sie verhungern oder spritzte sie zu Tode. Es gab Zwangssterilisationen und grausame pseudomedizinische Experimente. Es waren Menschen, die sich über

andere Menschen zum Richter und Henker aufspielten! Und es war der „Probelauf“, aus dem die Nationalsozialisten lernten, wie sie die industrielle Vernichtung von Millionen Menschen in den Konzentrations- und Vernichtungslagern vervollkommen konnten. Kein Vogelschiss in der deutschen Geschichte!

„Nie Wieder!“ sollte eigentlich die Lehre aus der deutschen Vergangenheit sein. Aber schon wieder werden heute Menschen ausgegrenzt und wir sehen Antisemitismus und Rassismus im Alltag. Menschen werden wegen ihrer Religion oder ihrer Art zu leben oder zu lieben beschimpft und verdammt. Und es gibt auch Behindertenfeindlichkeit, die mehr oder weniger offen zutage tritt.

Michel Friedman hat das in seiner [Rede](#) anlässlich der Gedenkveranstaltung im Niedersächsischen Landtag am 27. Januar sehr deutlich gemacht.

*„Jeder ist Jemand!“*

*(Michel Friedman, Jurist, Publizist)*

Es gibt viele Hinweise, dass in den USA zahlreiche Menschen mit Behinderung Opfer durch ICE-Beamte geworden sind. Trumps radikale Truppe macht keine Unterschiede, berichtet [Nonprofit Quarterly \(NPQ\)](#) – leider nur in englischer Sprache verfügbar. Viele Opfer waren gehörlos oder auf verschiedene Weise behindert und alle waren People of Color. Erschreckend zu sehen, wie schnell ein politisches System, bislang geprägt von Checks and Balances, kippen kann. Lehrreich für unser Land. „Nie wieder“ ist jetzt und an jedem weiteren Tag. In einer Demokratie kann man sich für diese einsetzen. Ist sie erst gekippt, wird es schwierig, sie wieder herzustellen.

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 hat das Bildungswerk ver.di für 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.

Es läuft vieles nicht rund im Land, aber „Die schlechteste Demokratie ist besser, als die beste Diktatur“, so Michel Friedman. Gehen wir doch mit dieser Einstellung in das politische Wahljahr 2026.

Herzlichen Gruß



Jürgen Bauch

## **SBV im Endspurt - Wahljahr 2026**

---

### **Schwerbehindertenvertretung**

(jb) Im Herbst dieses Jahres werden in Unternehmen und Dienststellen die Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Es ist an der Zeit, wichtige Fragen zu klären. Kandidiere ich erneut oder gibt es geeignete Nachfolger\*innen? Kann ich eventuelle Nachfolger\*innen an das Amt heranzuführen? Gibt es geeignete Kandidat\*innen für die Stellvertretung, bzw. mit wem kann ich mir eine Zusammenarbeit gut vorstellen?

Wie sieht es aus, mit meiner betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit? Wissen die Beschäftigten schon, dass die Wahl ansteht? Habe ich alle Unterlagen beisammen, um einen Bericht über meine gesamte Amtszeit vorzulegen? Wann ist der beste Zeitpunkt für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen? Bietet sich eine Versammlung im ersten Halbjahr und eine zweite mit dem Hauptthema der Wahl im zweiten Halbjahr an?

Wie sieht es mit der Dokumentation und Sicherung der notwendigen Unterlagen aus, auch im Hinblick auf den Aspekt des Datenschutzes? Welche Unterlagen muss ich für eine eventuelle Amtsübergabe vorbereiten, welche sind zu vernichten?

Wie sieht es aus mit meinem Netzwerk (Inklusionsamt, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaft, Arbeitskreise, u.a.)? Wie wahre ich die Kontinuität der Beziehungen?

Du hast die Chance, das letzte Jahr der Amtszeit in jedem Fall positiv zu gestalten. Im Falle einer erneuten Kandidatur schaffst du dir beste Ausgangsbedingungen für die Wahl. Im Falle einer notwendigen Amtsübergabe bereitest du das Feld für die nachfolgenden Kolleg\*innen.

### **Präventionsverfahren während der Wartefrist**

---

#### **Recht**

Im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht (BAG, 3.4.2025, 2 AZR 178/24) bleibt das Arbeitsgericht Köln bei seiner Auffassung, dass auch während der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG nach § 167 Abs. 1 SGB IX ein Präventionsverfahren durchzuführen sein kann.

Bei Verletzung der Pflichten nach § 167 Abs. 1 und § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durch den ARG ist in Würdigung der Gesamtumstände durch das Gericht im Einzelfall zu entscheiden, ob eine in der Folge ausgesprochene Kündigung wegen der Behinderung erfolgt ist.

Die Unwirksamkeit einer Kündigung kann aus § 242 BGB folgen, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus § 164 Abs. 4 SGB IX bzw. Art. 2, 27 Abs. 1 VN-BRK und Art. 5 Satz 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht nachkommt.

Arbeitsgericht Köln, 19.11.2025, Aktenzeichen 18 Ca 6344/24

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

### **Zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetze**

---

#### **Deutsches Institut für Menschenrechte**

Das BGG spielt auf Bundesebene eine zentrale Rolle für die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland. Eine an der UN-BRK ausgerichtete Neufassung des BGG hätte einen erheblichen Einfluss auf das Leben und die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Deutschland.

An zahlreichen Stellen bleibt der Entwurf allerdings hinter den menschenrechtlichen Anforderungen der UN-BRK und den zentralen Anforderungen an eine inklusive und moderne Gesellschaft zurück. Der Entwurf kann damit weder der Endpunkt für die Fortentwicklung des BGG im Bund sein, noch kann das zukünftige BGG in seiner neuen Fassung uneingeschränkt Modell für die Fortentwicklung der Gleichstellungsgesetze in den Ländern stehen.

Möglichkeit zum PDF-Download: [www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)

## **Doppelt so viele Krankheitstage wegen psychischer Belastung**

---

### **Aus dem Bundestag**

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Belastungen ist in den vergangenen zehn Jahren sehr stark gestiegen. Wie aus einer Antwort ([21/3464](#)) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage ([21/3153](#)) der Fraktion Die Linke hervorgeht, sind 2024 mehr als 87 Millionen solcher Krankheitstage allein bei Frauen erfasst worden. Männer liegen demnach mit rund 60 Millionen Tagen deutlich darunter. Dies ist ein deutlicher Sprung nach oben gegenüber den 2019 und 2014 erfassten Werten. 2019 waren es bei Frauen zirka 67 Millionen Tage und bei Männern rund 45 Millionen Tage. Im Jahr 2014 lag der Wert für Frauen bei 43 Millionen und jener für Männer bei rund 27 Millionen.

hib – heute im bundestag | Nr. 10 | 09.01.2026

## **Grüne fordern bessere Prävention und Erwerbsminderungsrente**

---

### **Aus dem Bundestag**

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen fordert, die gesundheitliche Prävention zu stärken und die Bedingungen der Erwerbsminderungsrente zu verbessern. In einem entsprechenden Antrag ([21/3844](#)) stellen die Abgeordneten fest, strukturelle Altersdiskriminierung führe dazu, dass Arbeitnehmer über 55 Jahre deutlich geringere Chancen auf Neueinstellungen hätten. „Ältere Arbeitnehmer erhalten oft auch weniger Förderung, Weiterbildungen und neue Aufgabenbereiche und sind oftmals aufgrund verbreiteter internalisierter Altersstereotype mit negativen Vorurteilen über ihre Leistungsfähigkeit, ihren Arbeitswillen und ihren sozialen Status konfrontiert.“

Um die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen zu erhalten und zu verbessern und gleichzeitig die Finanzierbarkeit der Rente zu stärken, müssten Prävention und Rehabilitation konsequent ausgebaut werden nach dem Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation vor Rente“. Der Bekanntheitsgrad insbesondere von Präventionsleistungen sei noch zu gering, heißt es in dem Antrag.

Für jene, die nicht mehr arbeiten könnten, müsse es weitere Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente geben, insbesondere eine Verminderung der Abschläge. „Das verbessert das soziale Sicherheitsnetz im Alter, so dass sich alle Menschen ohne finanzielle Existenzsorgen auf ein aktives Altern einlassen können. Insgesamt geht es um zwei Seiten einer Medaille: Möglichst viele Menschen sollen länger arbeiten können. Für diejenigen aber, denen dies nicht möglich ist, muss das Sicherheitsnetz verbessert werden.“

hib – heute im bundestag | Nr. 77 | 29.01.2026

## **Anwendung der VersMedV auf das Post-Covid-Syndrom**

---

### **reha-recht.de**

Die Autorin Astrid Brunke (Universität Kassel) bespricht in dem vorliegenden Beitrag das Urteil des SG Speyer vom 3. Juni 2025 - S 12 SB 318/23. Im Streit war die die Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) wegen anhaltender Beschwerden nach einer SARS-CoV-2-Infektion. Es handelt sich dabei um ein Krankheitsbild, das nicht in der Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung enthalten ist. Das Gericht hat darum Nr. 3.7 der VersMedV (Regelungen zur Einstufung von Neurosen, Persönlichkeitsstörungen, Folgen psychischer Traumen etc.) analog angewendet.

Die Autorin beurteilt das als grundsätzlich möglich und begründbar, erkennt aber Schieflagen in der Anwendung der von der Rechtsprechung für solche Fälle entwickelten Grundsätze. Auch argumentiert sie, dass der Schluss der letzten mündlichen Verhandlung als maßgeblicher Entscheidungszeitpunkt für die Feststellung des Grades der Behinderung angesehen werden sollte.

Link zum Fachbeitrag von Astrid Brunke (Universität Kassel) auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

## **Landesblindengeld/Teilhabe geld: Erhöhung im Saarland und in Schleswig-Holstein**

---

### **DBSV**

Eine bereits 2024 beschlossene Erhöhung des Blindengeldes im Saarland (dort Teilhabegeld genannt) tritt im Januar in Kraft. Der Nachteilsausgleich steigt jeweils um 10 Euro monatlich. Volljährige blinde Menschen erhalten nun 460 Euro, minderjährige blinde Menschen 327 Euro. Für taubblinde Menschen betragen die Leistungen 685 Euro (für Volljährige) bzw. 486 Euro (für Minderjährige) pro Monat.

Auch in Schleswig-Holstein geht es voran: Kurz vor Jahresende 2025 hatte der Landtag eine Erhöhung des Landesblindengeldes um 25 Euro monatlich beschlossen. Diese wird ab dem 1. April 2026 ausgezahlt. Zusätzlich erhalten die Berechtigten eine Einmalzahlung in Höhe von 75 Euro, sodass die Erhöhung faktisch ab Januar 2026 gilt. Das Landesblindengeld beträgt damit 350 Euro pro Monat für erwachsene blinde Menschen, 250 Euro für minderjährige blinde Menschen und 450 Euro für taubblinde Menschen.

„Die beiden Erhöhungen des Landesblindengeldes sind zu begrüßen und dringend notwendig, um blinden sowie taubblinden Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erleichtern“, sagt Hans-Werner Lange, Präsident des DBSV. Problematisch ist aber weiterhin der große Flickenteppich: „Ziel des Verbandes ist und bleibt daher die Schaffung eines bundesweit einheitlichen, auskömmlichen, einkommens- und vermögensunabhängigen Blindengeldes sowie entsprechender Leistungen für taubblinde und hochgradig sehbehinderte Menschen.“

Alle aktuellen Blindengeldbeträge sind auf [www.dbsv.org/blindengeld](http://www.dbsv.org/blindengeld) nachzulesen.

Quelle: DBSV

## **Homeoffice: Auf (fast) allen Wegen versichert**

---

### **VBG – Certo**

Die Arbeit im Homeoffice gehört in vielen Unternehmen heute zur Normalität. Doch wie sieht es mit dem Unfallversicherungsschutz zu Hause aus? Grundsätzlich gilt: Versichert sind alle Wege im Haushalt, die dem betrieblichen Interesse dienen. Wege, die darauf abzielen, eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten nachzugehen, sind dagegen nicht abgedeckt.

Kurz und bündig erklärt auf dem Poster von „Certo – Sicher und gesund arbeiten“: [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2024**

---

### **BMAS und baua**

Der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2024“ befasst sich inhaltlich mit verschiedenen Themen des Arbeitslebens und blickt dabei neben den Zahlen des Berichtsjahres auch in Zeitreihen auf die mittel- bzw. langfristigen Entwicklungen. Thematisch bietet der Bericht einen datenbasierten Überblick u. a. zur Erwerbstätigkeit allgemein, zu Arbeits- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten, Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderungsrenten. Hinzu kommen Berichte von verschiedenen Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren (Kapitel 1.4), zu Arbeitsbedingungen (1.8.1 und 1.8.2) und zur guten Gestaltung hybrider Bildschirmarbeit (1.9). Der Schwerpunkt befasst sich mit der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt (Kapitel 2). Dabei wird auf die Politikwerkstatt „Psychische Gesundheit“ (2.1), Entwicklungen zur Arbeitsintensität (2.2) und Mobbing (2.3) eingegangen.

Weitere Infos und PDF-Download auf [www.baua.de](http://www.baua.de)

## Unterlassene Maßnahmen beim Integrationsamt

---

reha-recht.de

Das Verwaltungsgericht Leipzig verneint einen Anspruch eines Arbeitgebers auf die Zustimmung des Integrationsamtes zur außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten gem. § 174 Abs. 4 SGB IX. Das VG Leipzig stellte einen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung des beigeladenen Beschäftigten und seinem Fehlverhalten, das die Kündigung rechtfertigen sollte, fest. So habe das Integrationsamt in seiner Ermessensentscheidung die Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Beschäftigten ordnungsgemäß abgewogen. Dabei wurde insbesondere die mangelnde Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber beanstandet. Dieses Versäumnis habe die Gefahr von künftigem Fehlverhalten des Beigeladenen erhöht.

Die Autorin sieht im Unterlassen eines Konfliktpräventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX eine grobe Vernachlässigung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber einem schwerbehinderten Beschäftigten. Durch ein Präventionsverfahren könne die Ermessensentscheidung des Integrationsamts bei der Prüfung der vom Arbeitgeber beantragten Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten maßgeblich beeinflusst werden. Damit zeige dieser Fall, dass ein Präventionsverfahren auch bei verhaltensbedingten Kündigungen den Erhalt des Arbeitsverhältnisses fördern und insbesondere Arbeitszeitänderungen Schutz bieten können.

Link zum Fachbeitrag von Dr.<sup>in</sup> Cathleen Rabe-Rosendahl auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

## Nachteilsausgleich im 2. Juristischen Staatsexamen

---

### Recht

Die zweite juristische Staatsprüfung verlangt von den Prüflingen mehr als nur juristisches Fachwissen und die Fähigkeit zur Auswertung eines Sachverhalts; das Ausbildungsziel, die Befähigung zum Richteramt (§ 5 DRiG), orientiert sich demnach am Dienstauftrag und Arbeitsalltag eines Richters, den die Rechtsreferendare im Rahmen ihrer Ausbildung auch kennenlernen, und der sich nicht nur durch einen lösungsorientierten Umgang mit juristischen Streit- und Fragestellungen anhand echter Fälle auszeichnet, sondern neben einem sicheren Umgang mit dem Prozess- und Verfahrensrecht auch ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit und Arbeiten unter Zeitdruck abverlangt.

Die durch eine Autoimmunerkrankung und die hierfür erforderliche Medikation schubweise bewirkten Konzentrationsschwierigkeiten, erhöhte Ermüdbarkeit und erhöhter Regenerationsbedarf begründen keine Leistungseinschränkung, der mit einem Nachteilsausgleich in den Aufsichtsarbeiten des 2. Juristischen Staatsexamens begegnet werden kann, weil die Leistungseinschränkung gerade die in den Aufsichtsarbeiten beurteilten Kernkompetenzen betrifft.

Der Antrag auf Nachteilsausgleich wird abgelehnt.

Verwaltungsgericht Wiesbaden, 29.04.2025, Aktenzeichen, L 819/25.WI

Link zum Beschluss: [www.rv.hessenrecht.hessen.de](http://www.rv.hessenrecht.hessen.de)

## Entwicklung des Krankenstandes 1970 – 2024

---

### Statistik

Der Krankenstand ist nicht nur ein zentraler Indikator für den Gesundheitszustand der Beschäftigten, sondern von Bedeutung für die Unternehmen, die die Entgeltfortzahlung bestreiten müssen, wie für die gesetzlichen Krankenkassen, die bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit Krankengeld auszahlen.

Die ausgewiesenen Werte zeigen an, wie groß der Anteil der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer\*innen ist, die im Durchschnitt eines Jahres als arbeitsunfähig gemeldet waren. Verfolgt man die Höhe des Krankenstands im langfristigen Verlauf, so zeigen sich unterschiedliche Trends. Zwischen 1970 und 2021 schwanken die Werte zwischen 5,7 % und 3,2 %. In dieser Zeitspanne macht sich bis etwa 2007 ein schrittweiser Rückgang bemerkbar, der dann bis 2016 durch einen leichten Anstieg abgelöst wird. Zwischen 2016 und 2021 verharrt der Wert auf einem nahezu konstanten Niveau. Augenfällig ist vor allem der steile Zuwachs in den Jahren 2022 und 2023. Der Wert von 2023 liegt um rund 1,7 Prozentpunkte höher als 2021, das entspricht einem Anstieg um knapp 40 Prozent. Im Jahr 2024 zeigt sich ein leichter Rückgang auf 5,8%

Link zum PDF-Download: Statistik vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen:  
[www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de)

## Streik doch einfach mit

---

### Buchtipp

138 Tage wurde im Kölner Bundesanzeiger Verlag gestreikt. Davon erzählen die Autor\*innen dieses Buches. Und von der Weigerung des Unternehmens zu verhandeln, von den Repressalien, mit denen die Streikenden zu kämpfen hatten und den Versuchen, deren Willen mit allen Mitteln zu brechen.

Und diese Mittel waren teilweise brachial. Die Geschäftsleitung legte es dauerhaft darauf an, die Belegschaft zu spalten. Man scheute – laut Buch – offensichtlich auch nicht davor zurück, dem Betriebsrat vorzuwerfen, dass „Schwerbehinderte“ bei Auswahlrichtlinien „bevorzugt“ werden sollten.

Der mit hoheitlichen Aufgaben beauftragte Verlag zum Betreiben u.a. eines Transparenz- und Unternehmensregisters gehört zum DuMont-Konzern. Im Bundesanzeiger Verlag arbeiten über 600 Beschäftigte, davon sind ca. 200 sachgrundlos befristet, hinzu kommen knapp 260 Leiharbeitskräfte. Seit Dezember 2023 hat die Geschäftsleitung jegliche Gespräche mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zu einem Haustarifvertrag verweigert.

Eine beeindruckende Geschichte von Widerständigkeit und Medienmacht.

Jan Schulze-Husmann/Peter Trinogga/Aktivenkreis Bundesanzeiger (Hrsg.)

### Streik doch einfach mit!

138 Tage Arbeitskampf beim DuMont-Konzern

168 Seiten | EUR 12.00 | ISBN 978-3-96488-246-2



## **„Ideologieprojekt Inklusion“: Positionierungen der AfD zu Inklusion**

---

### **Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft**

„Ideologieprojekt Inklusion“: Positionierungen der AfD zu Inklusion als Ausdruck ihres rechtsextremen Weltbildes

Der Beitrag untersucht anhand aller bis Ende 2023 verabschiedeten Wahl- und Grundsatzprogramme der Alternative für Deutschland (AfD) auf Landes- und Bundesebene sowie anhand exemplarischer Positionierungen führender Politiker\*innen der AfD die Grundhaltung der rechtsextremen Partei zu Inklusion und zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Die Hauptargumentationsstränge der AfD in ihrer Positionierung gegen Inklusion werden herausgearbeitet und kritisch im Hinblick auf das Weltbild der rechtsextremen Partei eingeordnet.

Link zum Beitrag auf den Seiten des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft: [www.idz-jena.de](http://www.idz-jena.de)

## **Triage per Bundesgesetz regeln – ohne Grundgesetzänderung**

---

### **Liga Selbstvertretung**

Die Triage kann der Bundestag per Artikelgesetz regeln. Dazu muss das Grundgesetz nicht geändert werden. Zu diesem Schluss kommt der „Runde Tisch Triage (RTT)“, der am 20. Januar 2026 10 Essentials zu seinem Vorschlag veröffentlicht hat. „Das Bundesverfassungsgericht hat die Triageregeln im Infektionsschutzgesetz des Bundes im Herbst 2025 zwar für nichtig erklärt, weil der Bund an dieser Stelle keine Gesetzgebungskompetenz habe,“ erläutert Ottmar Miles-Paul, Sprecher der LIGA Selbstvertretung, die mit weiteren Organisationen beim RTT aktiv ist. Das bedeute aber nicht zwangsläufig, dass nun die Länder aktiv werden müssten, denn der Bund könne per Artikelgesetz Regelungen in anderen Bundesgesetzen erlassen, für die seine Gesetzgebungskompetenz unzweifelhaft bestehe.

Durch eine Kombination von Regelungen beispielsweise in den Sozialgesetzbüchern I, IV, V (SGBs), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und dem Strafgesetzbuch (StGB) könne der Bund aufgrund bestehender Gesetzgebungskompetenzen Triage-Regelungen schaffen, die weder diskriminierend sind noch die ärztliche Berufsfreiheit unzulässig einschränken.

Bereits im Dezember 2021 hatte das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber aufgegeben aktiv zu werden, um Menschen mit Behinderungen in einer Triage-Situation bei knappen medizinischen Ressourcen vor Benachteiligung zu schützen. Ende 2022 kam des Bundesgesetzgeber dieser Aufforderung durch eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes nach, die laut eines erneuten Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts wegen fehlender Gesetzgebungskompetenz nun für nichtig erklärt wurden.

„Unsere Essentials machen auch deutlich, dass die Zuweisung knapper medizinischer Ressourcen in einer Notsituation umfassender als lediglich für eine Pandemie zu betrachten ist,“ erläutert der LIGA-Sprecher. Schließlich seien alle Notlagen der öffentlichen Gesundheit, des Klimawandels und der Katastrophenvorsorge in den Blick zu nehmen. „Wichtig ist uns als RTT auch, dass die ‘Triage vor der Triage’, also das Aussortieren vor einer Krankenhausaufnahme, verboten wird,“ ergänzt Miles-Paul.

Nach Ansicht der LIGA Selbstvertretung können die Gesundheitsminister\*innen der 16 Bundesländer jetzt aufatmen. „Wir haben ihnen die schwere Last, bundeseinheitliche, diskriminierungsfreie Regelungen ohne unzulässige Einschränkung der ärztlichen Berufsfreiheit zu schaffen, von den Schultern genommen,“ so Miles-Paul augenzwinkernd.

### **[Link zu den 10 Essentials des Runden Tisch Triage](#)**

Die LIGA Selbstvertretung ist ein Zusammenschluss von 13 bundesweit tätigen Selbstvertretungsorganisationen, die von behinderten Menschen selbst verwaltet, geführt und gelenkt werden – [www.liga-selbstvertretung.de](http://www.liga-selbstvertretung.de)

V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Sigrid Arnade, [sarnade@isl-ev.de](mailto:sarnade@isl-ev.de)

Pressemitteilung, 22. Januar 2026, ISL-Bundesgeschäftsstelle



## Regierung verteidigt Änderungen am Arbeitszeitgesetz

---

### Aus dem Bundestag

Nach dem aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstand lässt sich aus Sicht der Bundesregierung keine einheitliche, für alle Beschäftigtengruppen gültige maximale tägliche Arbeitszeit benennen, ab der Gesundheitsrisiken eindeutig und verlässlich einsetzen. Die wissenschaftliche Studienlage sei „heterogen und kontextabhängig“, betont die Regierung in einer Antwort ([21/3703](#)) auf eine Kleine Anfrage ([21/3169](#)) der Fraktion Die Linke.

Sie verteidigt den Plan, die tägliche durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ersetzen und schreibt weiter: „Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, dass die Umsetzung der Vorhaben im Arbeitszeitgesetz unter Wahrung der hohen Standards im Arbeitsschutz erfolgt. Dies schließt die Prävention psychischer Erkrankungen ein.“

hib – heute im bundestag | Nr. 57 | 27.01.2026

## Auftakttreffen „Netzwerk Inklusion Niedersachsen“ für Arbeitgebende

---

### Niedersachsen

Ein erstes Treffen des „Netzwerks Inklusion Niedersachsen“ hat am 21.01.2026 stattgefunden. Sechzehn Unternehmen aus Niedersachsen, vertreten durch Geschäftsführung, Inklusionsbeauftragte oder auch Vertretungen von Personalabteilungen folgten der Einladung ins Arbeitsministerium in Hannover. Auch einige Schwerbehindertenvertretungen waren zugegen, die den Grundgedanken des Netzwerks an die jeweiligen Inklusionsbeauftragten weitertragen.

Die Initiative dafür ging gemeinsam von der Niedersächsischen Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen, Annetraud Grote, und der Inklusionsbeauftragten der Bundesgesellschaft für Endlagerung, Birgit Balster, aus. „Beim Blick auf Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird schnell deutlich, dass hier noch viel Luft nach oben ist. Dafür bietet das Netzwerk die wertvolle Möglichkeit zum Informationsaustausch und zur Vernetzung sowie für neue Impulse zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit in Unternehmen“, so Grote. „Inklusion zahlt sich aus – menschlich und wirtschaftlich.“ Die interessierten Teilnehmenden einte, dass sie sich für eine faire Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen für ihr Unternehmen einsetzen. „Sie haben ein ehrliches Interesse an Inklusion und gesellschaftlicher Teilhabe aller Menschen und leben die verantwortungsvolle Aufgabe, die sie für ihr Unternehmen leisten, mit Engagement und positiver innerer Einstellung“ beschreibt Balster die Motivation der Teilnehmenden.

Die Initiatorinnen gaben den Raum, den Rahmen und wichtige Impulse für das Auftakttreffen des Netzwerks. Neben Grußworten durch Arbeitsminister Dr. Andreas Philippi und Bianca Beyer, der stellvertretenden Hauptgeschäftsführerin der Unternehmensverbände Niedersachsen e.V., war der Impulsvortrag von Olaf Guttzeit ein weiterer wichtiger Programmpunkt. Als Inklusionsberater und Vorstandsvorsitzender des Unternehmensforums e.V. engagiert er sich seit vielen Jahren für inklusive Unternehmenskulturen. Er teilte wertvolle Erfahrungen und motivierte die Teilnehmenden zum Austausch darüber, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nachhaltig gelingt.

### Hintergrund:

Das „Netzwerk Inklusion Niedersachsen“ richtet sich primär an Inklusionsbeauftragte und die Vertretungen von Arbeitgebenden. Das übergeordnete Ziel soll die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Außerdem sollen Informationen, Vernetzung und ein offener Austausch im Vordergrund stehen. Wie geht es weiter? Anfang Juni 2026 wird ein weiteres Treffen des neu initiierten Netzwerks stattfinden. Die Einladung und Informationen werden im Vorfeld bekanntgegeben.

Melden Sie sich gern, wenn Sie ins Netzwerk für Inklusionsbeauftragte aufgenommen werden möchten: [inklusion@bge.de](mailto:inklusion@bge.de) oder [landesbeauftragte@ms.niedersachsen.de](mailto:landesbeauftragte@ms.niedersachsen.de)

Quelle: Presseinformation Nds. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, 22.01.2026

## Anerkennung von Corona als Berufskrankheit

---

### Aus dem Bundestag

Seit Beginn der Corona-Pandemie bis Ende des Jahres 2024 sind von insgesamt rund 628.500 den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern gemeldeten COVID-19-Erkrankungen rund 396.000 Fälle als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall anerkannt worden. Das entspreche einer Anerkennungsquote von 63 Prozent, wie die Bundesregierung in einer Antwort ([21/3714](#)) auf eine Kleine Anfrage ([21/3407](#)) der Fraktion Die Linke ausführt.

Die Regierung betont außerdem, dass die gesetzliche Unfallversicherung, anders als die Kranken- und die Rentenversicherung, ein kausales Entschädigungssystem sei. „Von der beruflichen Verursachung als Voraussetzung für die Anerkennung einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalles kann daher nicht abgesehen werden“, schreibt sie.

hib – heute im bundestag | Nr. 59 | 27.01.2026

## Erwerbsminderungsrente: Hinzuverdienstgrenzen, Arbeitserprobung

---

### Deutsche Rentenversicherung

Menschen, die durch eine Erkrankung oder einen Unfall nicht mehr in der Lage sind, einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachzugehen, können von der Deutschen Rentenversicherung eine Erwerbsminderungsrente erhalten. Abhängig vom Umfang, in dem sie noch arbeiten können, wird diese als Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gezahlt. Somit ist eine Erwerbstätigkeit mit eigenem Einkommen grundsätzlich nicht ausgeschlossen.

Erwerbsminderungsrentner, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ausweiten wollen, sollten ihren Rentenversicherungsträger vorab über den zeitlichen Umfang der Arbeit, die Art der Tätigkeit und den voraussichtlichen Verdienst informieren. Denn der durch die Erwerbstätigkeit erworbene Verdienst wird unter Umständen auf die Erwerbsminderungsrente angerechnet. Damit die Rente nicht gekürzt wird, müssen Erwerbsgeminderte bestimmte Hinzuverdienstgrenzen beachten. Mit Jahresbeginn sind diese gestiegen: Bei einer vollen Erwerbsminderung liegt die Hinzuverdienstgrenze bei maximal 20.763,75 Euro. Wer eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhält, darf im Jahr 2026 bis zu 41.527,50 Euro verdienen. Eine individuell höhere Grenze kann sich beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ergeben und ist abhängig vom höchsten Arbeitseinkommen in den letzten 15 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung.

Grundsätzlich besteht für Beziehende einer Erwerbsminderungsrente seit 2024 die Möglichkeit einer Arbeitserprobung. Sie können dadurch testen, ob die Wiederaufnahme oder Ausweitung einer Erwerbstätigkeit möglich ist, ohne dadurch ihren Rentenanspruch zu gefährden. Hierdurch verbessern sich die Chancen Betroffener auf eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Der Erprobungszeitraum beträgt regelmäßig sechs Monate, kann im Einzelfall aber auch verkürzt oder sogar verlängert werden. Während dieser Zeit bleibt der Rentenanspruch bestehen. War der Eingliederungsversuch erfolgreich und die Erwerbstätigkeit wird dauerhaft ausgeübt, prüft die Rentenversicherung, ob die Rente für die Zukunft weiter zu zahlen ist. Eine Rückforderung für die Vergangenheit erfolgt nicht.

Weitere Infos rund um das Thema Erwerbsminderungsrente bieten die Broschüre „Erwerbsminderungsrente: Das Netz für alle Fälle“ und das Faltblatt „Erwerbsminderungsrente: So viel können Sie hinzuverdienen“. Sie stehen hier zum kostenfreien Download bereit: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

## **Bildungszeit wird flexibler und moderner – Gesetzesentwurf kommt in den Landtag**

---

### **Niedersachsen**

Am 27. Januar hat die niedersächsische Landesregierung den überarbeiteten Entwurf zur Änderung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes im Rahmen der zweiten Kabinettsbefassung beschlossen. Der Gesetzesentwurf wird im nächsten Schritt in den Landtag eingebracht.

Das Gesetz über den Bildungsurlaub soll künftig unter dem Namen „Niedersächsisches Bildungszeitgesetz“ geführt und umfassend modernisiert werden. Ziel ist es, die Bildungszeit flexibler zu gestalten, breiter zugänglich zu machen und besser an die Lebenswirklichkeit vieler Beschäftigter anzupassen.

Künftig könnten Weiterbildungsangebote nicht mehr nur in mehrtägigen Blockveranstaltungen, sondern auch in Form einzelner Tage wahrgenommen werden. Zusätzlich würden digitale und hybride Formate rechtlich verankert, sodass Fortbildungen ortsunabhängig möglich werden. Das würde insbesondere Menschen mit Teilzeitverträgen, familiären Verpflichtungen oder eingeschränkter Mobilität die Teilnahme erleichtern.

Und auch der Kreis der Anspruchsberechtigten soll deutlich erweitert werden: Neben allen Angestellten in der Privatwirtschaft sowie dem öffentlichen Dienst könnten künftig auch Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter Bildungszeit beantragen. Zudem soll es möglich werden, unter flexibleren Bedingungen als zuvor den Anspruch auf fünf Tage Bildungszeit pro Jahr für bis zu vier Jahre anzusparen: So könnten in Abstimmung mit dem Arbeitgeber bis zu 20 Tage am Stück oder in mehreren Abschnitten genutzt werden, etwa für umfassendere Qualifizierungen im Ehrenamt.

Auch die Inhalte der Weiterbildungen sollen praxisnäher gestaltet werden. Künftig dürften bis zu 50 Prozent einer Maßnahme aus praktischen Anteilen bestehen. Dies käme insbesondere ehrenamtlich Engagierten zugute – beispielsweise bei entsprechenden Angeboten für Freiwillige Feuerwehrleute, im Katastrophenschutz oder für Trainerinnen und Trainer in Sportvereinen.

Um die Abstimmung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu erleichtern, sind angepasste Fristen vorgesehen. Der Antrag auf Bildungszeit müsste künftig acht Wochen vor Beginn gestellt werden.

Muss der Arbeitgeber die Bildungszeit aus wichtigen betrieblichen Gründen versagen, wäre spätestens vier Wochen vor Beginn über die Ablehnung zu informieren. Bislang waren diese Fristen jeweils halb so lang. Erhalten bleiben im Entwurf beispielsweise weiterhin die Ablehnungsmöglichkeiten des Vorgängergesetzes, die wie in der Vergangenheit auch beim Vorliegen besonders dringender betrieblicher Interessen zum Tragen käme. So soll insgesamt ein größerer Handlungsspielraum hinsichtlich der Bedürfnisse der Beschäftigten einerseits und Arbeitgebenden andererseits bei der Beantragung und Genehmigung von Bildungsveranstaltungen geschaffen werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Reform liegt auf der Stärkung der politischen Bildung. Veranstaltungen der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB), der Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung sowie des Niedersächsischen Landtags könnten künftig als Bildungszeit anerkannt werden. Auch Bildungsfahrten zum Deutschen Bundestag, die über das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung organisiert werden, sollen künftig pauschal anerkannt werden.

Der Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kultur, **Falko Mohrs**, dazu: „Mit der Reform der Bildungszeit stärken wir die Erwachsenenbildung als vierte Säule unseres Bildungssystems und richten sie konsequent an den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt aus. Unser Ziel ist es, noch mehr Menschen den Zugang zur Erwachsenenbildung zu eröffnen und ihnen zu ermöglichen, genau die Angebote zu nutzen, die zu ihrer persönlichen Lebenssituation passen. Gleichzeitig bauen wir die politische Bildung aus und unterstützen das Ehrenamt gezielt. Durch zusätzliche Praxisanteile werden Lerninhalte besser in die Praxis übertragbar, etwa für Einsatzkräfte bei der Feuerwehr oder im Katastrophenschutz. Wer sich weiterqualifizieren möchte, sei es digital, berufsbegleitend oder im Rahmen ehrenamtlichen Engagements, soll künftig von einfacheren Rahmenbedingungen profitieren.“

Quelle: Pressemitteilung, Niedersächsische Staatskanzlei, 27.01.2026

## **Noch einige freie Plätze: 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](http://www.verdi-forum.de)

## **Das neue Programmheft: Bildungsurlaub 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 Bildungsurlaubsgesetz verabschiedeten. Seitdem haben Tausende davon Gebrauch gemacht. Nach 50 Jahren wird dieses Gesetz nun grundlegend überarbeitet. Aus dem *Bildungsurlaub* 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](http://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:**

[10.03.2026](#) | [12.05.2026](#) | online, jeweils 14:00 - 15:00 Uhr

### **Kontakt**

Jürgen Bauch

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

---

### **Online Version Februar 2026 | Nr. 76**

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)

