

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten

Bild: Canva / creativemarker & DAPA Images



1. Oktober bis 30. November 2022 **WAHL DER
SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... die Wahlen für die Schwerbehindertenvertretungen stehen vor der Tür! Im Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. November 2022 finden diese Wahlen statt. Die Wahlen der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen finden darauffolgend in der Zeit vom 1. Dezember 2022 bis 31. Januar 2023, die Wahlen der Konzern und Hauptschwerbehindertenvertretungen im Zeitraum vom 1. Februar bis 31. März 2023 statt.

Das Bildungswerk ver.di bietet Seminare für Schwerbehindertenvertretungen vor der Wahl und nützliche Wahlkalender zum Download an: www.betriebs-rat.de

ver.di unterstützt die Schwerbehindertenvertretungen bei ihrer Arbeit und selbstverständlich auch die Wahlen zu diesen wichtigen Interessenvertretungen. Und auch nach den Wahlen ist ver.di mit vielfältigen Bildungsangeboten für neu gewählte und bestätigte Vertrauenspersonen da. Vielfach ist diese Wahl problemlos und die Durchführung selbstverständlich. Aufgrund des demografischen Wandels werden aber nicht wenige der bisherigen Vertrauenspersonen nicht mehr zur Wahl stehen. Eventuell rücken bisherige Stellvertreter*innen nach. Werbung für das Amt ist notwendig, aber auch alle am Thema interessierten Kolleginnen und Kollegen sind gefragt, sich um dieses Ehrenamt zu bewerben. Bewerberinnen und Bewerber für die SBV-Arbeit müssen selbst nicht schwerbehindert sein. Es geht um nicht weniger als die Herstellung und Stärkung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen! Es geht um Inklusion!

*Tun Sie gelegentlich etwas, womit Sie weniger oder gar nichts verdienen. Es zahlt sich aus.
(Oliver Hassencamp | 1921 – 1988 | Kabarettist, Schauspieler, Autor)*

Die berufliche Teilhabe war auch Inhalt der Online-Veranstaltung des ver.di-Landesarbeitskreises Teilhabe- und Behindertenpolitik am 15. Juni. Vertreter*innen der Landtagsfraktionen SPD, CDU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, sowie ver.di-Landesleiter Detlef Ahting diskutierten im Vorfeld der Landtagswahlen über die Aufgaben des Landes Niedersachsen als Arbeitgeber, angesichts schlechter Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Menschen. Eine interessante Veranstaltung, die auch in dem Online-Format großen Zuspruch erfuhr und nun auch noch im Nachhinein angeschaut werden kann.

Wir wussten es schon lange, jetzt ist es auch durch [eine internationale Studie](#) bewiesen: Gewerkschaftsmitglieder sind glücklicher! Aber warum ist das so? Auffällig ist dabei, dass bei Gewerkschaftsmitgliedern die Sorgen um einen möglichen Arbeitsplatzverlust geringer geworden sind. Jobsicherheit plus gute Bezahlung – das, vermuten die Forscher, ist die Kombination, die Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen zufrieden macht. Hinzu kommt ein Generationeneffekt. Jüngere Gewerkschaftsmitglieder sind generell zufriedener. Na bitte!

Auf harte Zeiten bereitet uns die Politik vor. 100 Milliarden neue Schulden (neben jährliche ca. 50 Milliarden im Regelfall) sind mit dem Argument der „Zeitenwende“ ohne gesellschaftliche Diskussion für Aufrüstung, andere sagen Ausrüstung, der Bundeswehr vorgesehen. Rentnerinnen und Rentner, sowie Studierende, bekommen keine Energiekostenpauschale (oder vielleicht doch, aber warum dann so spät?). Corona-Bürgertests werden kostenpflichtig. Der Tankrabatt kommt dem viel Sprit verbrauchenden wohlhabenden SUV-Fahrer deutlich mehr zugute, als den Pendler*innen mit Kleinwagen, die wenig verdienen und wegen schlechtem ÖPNV auf das Auto angewiesen sind. Anstatt die Arbeitsbedingungen in der Pflege wesentlich attraktiver zu gestalten, schlägt der Bundespräsident, unter Beifall aus bekannten Ecken, eine allgemeine Dienstpflicht vor. Es scheint, als ginge es zurzeit nicht um Bildung, Kultur, Wissenschaft, Gesundheits- und Sozialwesen und ähnlich profane Angelegenheiten. So läuft also einiges schief, was die soziale Balance in diesem Land angeht! Anstelle einer allgemeinen Dienstpflicht fordere ich eine allgemeine Diskussionspflicht darüber, wie diese soziale Balance wieder hergestellt werden kann!

Wächst die ökonomische und soziale Ungleichheit mangels konsequenter Gegenmaßnahmen weiter, dürfte auch die politische Zerrissenheit zunehmen, was zu einer Gefahr für die Demokratie wird.
(Christoph Butterwegge | Politikwissenschaftler und Armutsforscher)

All das passiert im Schatten des fürchterlichen Angriffskrieges Russlands gegen die ukrainische Bevölkerung! Ein völkerrechtswidriger Krieg, der medial in den Hintergrund tritt, der aber nicht aus dem Blickfeld geraten darf! Menschen leiden, Menschen werden vertrieben, Menschen sterben! Wann wird wieder die Sprache der Diplomatie lauter sein, als das Donnern der Kanonen?

Dies ist – wie jedes Jahr – die Doppelausgabe des InfoBriefs für Juli und August. Im September gibt es dann wieder etwas Neues zu lesen.

Bis dahin, alles Gute und nicht verzagen



Jürgen Bauch

Hilfen für ukrainische Flüchtlinge mit Beeinträchtigungen

Informationen

Das Kindernetzwerk, der Dachverband der Selbsthilfe von Familien mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen, nimmt mit größter Sorge Anteil an der aktuellen Situation in der Ukraine.

Daher versucht das Netzwerk gerade die geflüchteten Eltern mit beeinträchtigten Kindern, die an einer Behinderung oder seltenen Erkrankung leiden, bestmöglich zu unterstützen:

Aus dem Netzwerk sind Hilfs- und Unterstützungsangebote in Deutschland zusammengestellt, die sich in erster Linie auf spezielle medizinische Versorgung von geflüchteten ukrainischen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit chronischen und seltenen Erkrankungen konzentrieren.

Die Übersichtsseite – auch in ukrainischer Sprache – liefert die neuesten Informationen rund um medizinische und psychosoziale Versorgung, auch ohne Krankenversicherung und Aufenthaltsstatus: www.kindernetzwerk.de

ver.di fordert mehr Inklusion im Landesdienst Niedersachsen!

Rückblick auf die Online-Veranstaltung

Der ver.di-Landesbezirk hat sich für eine deutliche Verbesserung der Inklusion im Landesdienst in Niedersachsen ausgesprochen. Auf einer Veranstaltung des ver.di-Landesarbeitskreises Behinderten- und Teilhabepolitik am Donnerstag, 15.06.2022, in Hannover, forderte Landesleiter Detlef Ahting von den anwesenden Vertreter*innen der Landtagsfraktionen, Thela Wernstedt (SPD), Volker Meyer (CDU), Volker Bajus (B90-Die Grünen) und Jörg Bode (FDP) die Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote und mehr Tempo bei Ausbau der Barrierefreiheit in der Landesverwaltung.

Das Land erfülle seit Jahren die Mindestbeschäftigungsquote von fünf Prozent nicht – wenn auch nur knapp. Es liege damit deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt der öffentlichen Arbeitgeber. Das Land Niedersachsen dürfe nicht nur mit dem Finger auf andere zeigen und Erwartungen formulieren, machte Ahting deutlich. Es müsse vielmehr selber als Vorbild mehr schwerbehinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion ermöglichen. „Sehr viele Aufgaben und Arbeiten können auch von Menschen mit Beeinträchtigungen bewältigt werden. Dazu brauchen Sie jedoch eine umfassende Barrierefreiheit.“ Dann würde das selbst gesteckte Ziel aus dem Aktionsplan Inklusion auch im eigenen Verantwortungsbereich realisiert werden können, forderte er die anwesenden Landespolitiker*innen auf.

Mit den Erfahrungen aus seiner Praxis ergänzte Christian Stichternath, Hauptvertrauensperson für Schwerbehinderte im Ministerium für Wissenschaft und Kultur: „Die bauliche, digitale, mediale und gesellschaftliche Barrierefreiheit ist ein unverzichtbarer Baustein für eine inklusive Arbeitswelt. Je mehr sie abgebaut wird, um so attraktiver wird die niedersächsische Landesverwaltung als Arbeitgeber. Es geht darum das große Potenzial zu nutzen, dass auch Menschen mit Behinderungen als qualifizierte Arbeitnehmer*innen bieten und das bisher nicht ausreichend genutzt wird.“

In der Diskussion wurde klar, dass es noch deutlich mehr gemeinsamer Anstrengungen bedürfe, um mehr Teilhabe in Beschäftigungen zu ermöglichen. Dazu sei vor allem eine gezielte Steuerung der Landesregierung, verbindlich Ziele für die jeweiligen Ressorts und Best-Practice-Projekte erforderlich.

Pressemeldung vom 16.06.2022

Link zur Aufzeichnung der Online-Veranstaltung auf YouTube: www.youtube.com

5 Fragen zu Corona in den Betrieben

Corona im Sommer 2022

Auch im Sommer 2022 ist Corona noch nicht vorbei. Die Länder haben sich auf einen „Basisschutz“ verständigt, aber die strengeren Schutzvorschriften sind ausgelaufen. Nun sind die Arbeitgeber in der Verantwortung. Doch was darf der Chef eigentlich anordnen, und wann greift die Mitbestimmung? Ein Überblick über die aktuelle Gesetzeslage gibt es beim Bund-Verlag: www.bund-verlag.de

Unternehmen dürfen sich nicht länger freikaufen

SoVD Niedersachsen

Rund 664.000 Menschen in Niedersachsen haben laut Landesamt für Statistik eine Schwerbehinderung. Fast 50 Prozent von ihnen sind jünger als 65 Jahre – könnten also noch im Berufsleben aktiv sein. Allerdings sind sie überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Der Sozialverband Deutschland (SoVD) in Niedersachsen fordert daher eine bessere Förderung von Arbeitnehmer*innen und mehr Druck auf Unternehmen, damit diese die gesetzliche Beschäftigungsquote erfüllen.

Wer in Niedersachsen eine Schwerbehinderung hat, hat diese meistens aufgrund einer Krankheit. „Viele denken, dass eine Behinderung vor allem Senior*innen trifft. Die aktuellen Zahlen des Landesamtes für Statistik zeigen jedoch, dass das nicht stimmt“, erläutert Bernhard Sackarendt, Vorsitzender des SoVD in Niedersachsen. Deshalb sei es besonders wichtig, Maßnahmen zu ergreifen, damit mehr Betroffene auf dem regulären Arbeitsmarkt tätig sein können. Denn: Noch immer sind Menschen mit Behinderung häufiger arbeitslos als Menschen ohne Behinderung.

„Seit über 20 Jahren sind die UN-Behindertenrechtskonvention und damit die gleichberechtigte Teilhabe geltendes Recht. Doch es gibt immer noch enormen Nachholbedarf“, kritisiert Sackarendt. Damit Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt nicht völlig abgehängt werden, müsse die Landesregierung Arbeitgeber*innen besser über die vielfältigen Förder- und Unterstützungsangebote informieren und den Druck erhöhen. „Es kann nicht sein, dass Unternehmen sich von der Beschäftigungsquote durch die Zahlung einer Ausgleichsabgabe freikaufen können. Da muss die Politik gegensteuern“, fordert der niedersächsische SoVD-Chef.

Pressemeldung vom 28.06.2022

Empfehlung für Einsetzung einer Enquete-Kommission Inklusion

Deutsches Institut für Menschenrechte

Im Bundestag wird aktuell beraten, welche Enquete-Kommissionen in dieser Legislatur eingesetzt werden sollen. Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat jetzt empfohlen, eine Enquete-Kommission zur gesellschaftlichen Inklusion einzurichten, die die Umsetzung der seit 2009 für Deutschland geltenden UN-Behindertenrechtskonvention in den Blick nimmt.

Nach Ansicht des Instituts bietet der Koalitionsvertrag an vielen Stellen konkrete Ansatzpunkte für eine gute Politik im Interesse von Menschen mit Behinderungen. „Eine interdisziplinär aufgestellte Enquete-Kommission wäre eine sinnvolle Ergänzung zu den geplanten Vorhaben“, erklärte Leander Palleit, Leiter der Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Instituts. Hier könnten Politikerinnen und Politiker unterschiedlicher Fachrichtungen gemeinsam mit Sachverständigen aus Praxis, Selbstvertretungsorganisationen, Verbänden und Wissenschaft wichtige übergreifende Fragen behandeln und strukturelle Probleme identifizieren, die der Auflösung der Sonderwelten für Menschen mit Behinderungen und der Schaffung echter inklusiver Gesellschaftsstrukturen bisher entgegenstehen, so Palleit.

Fragen, wie eine inklusive Arbeitswelt entwickelt werden kann und wie dafür das Ausbildungssystem umgestaltet werden muss oder welche Rolle der Bund beim Aufbau bundesweit gleichwertiger inklusiver Bildungsstrukturen spielen kann, sollten nach Ansicht von Palleit von einer Enquete-Kommission bearbeitet werden. „Ziel einer Enquete-Kommission zu gesellschaftlicher Inklusion muss es sein, Vorschläge für strukturelle Veränderungen in Politik, Gesetzen und Administration zu machen“, so Palleit. „Die Arbeit einer solchen Enquete-Kommission kann der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit Sicherheit zu neuer Dynamik verhelfen.“

Weitere Informationen: [Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der 20. Wahlperiode \(2021-2025\). 11 Eckpunkte. Oktober 2021.](#)

Abschlussbericht Repräsentativbefragung

BMAS

Die „Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ untersucht die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in zentralen Lebensbereichen. Grundlage für die Erhebung war eine repräsentative Bevölkerungsstichprobe von 22.000 Personen ab 16 Jahren mit und ohne Beeinträchtigungen, die in Privathaushalten, besonderen Wohnformen für Menschen mit Behinderungen oder Senioreneinrichtungen leben.

Die Studie wurde zwischen 2017 und 2021 durchgeführt. Auftragnehmer war das Sozialforschungsinstitut infas (Institut für angewandte Sozialforschung, Bonn) in Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung sowie der Hochschule Fulda. Ein großer Fortschritt für die Teilhabeforschung besteht in der systematischen Einbeziehung von Personenkreisen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigungen oder ihrer Wohnform in aller Regel nur selten durch Befragungen erreicht werden.

Die „Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ leitet durch die methodisch-konzeptionelle Umsetzung der Internationalen Klassifikation von Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) einen Paradigmenwechsel in der Teilhabeforschung ein. Entsprechend der ICF-Heuristik gilt Behinderung als dauerhafte Einschränkung der gesellschaftlichen Teilhabe eines Menschen vor dem Hintergrund eines Gesundheitsproblems. Sie entsteht aus der Wechselwirkung von körperlichen und / oder psychischen und/oder kognitiven Beeinträchtigungen und Faktoren der Umwelt (Barrieren). Mit diesem Verständnis von Behinderung schließt die Teilhabebefragung nicht nur die Menschen mit einer anerkannten Behinderung oder Schwerbehinderung ein, sondern umfasst auch Personen mit chronischen Erkrankungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sofern diese voraussichtlich länger als sechs Monate andauern („Beeinträchtigte Personen“). Eine (selbsteingeschätzte) Behinderung ergibt sich aus dem Wechselspiel von Funktionsbeeinträchtigungen und Einschränkungen der alltäglichen Aktivitäten.

Ziel ist es, belastbare Aussagen über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zu treffen und verbleibende Inklusionshürden zu identifizieren.

PDF der Publikation: [Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen](#)

Menschen mit Behinderung auf der Flucht

Podcast Deutsche Welle

Dass unter den über 60 Millionen Geflüchteten weltweit auch Menschen mit Behinderung sind, damit müsste man eigentlich rechnen. Doch es fehlt an medizinischer Versorgung, Menschen, die sich kümmern und barrierefreien Unterkünften.

Sein Land verlassen zu müssen und wo anders neu anzufangen ist schon schlimm genug. Doch wie geht das, wenn man eine Einschränkung hat? Wie findet sich ein blinder Mensch in einer fremden Umgebung zurecht, wenn er beispielsweise die Sprache nicht spricht? Und gibt es eigentlich Flüchtlingsunterkünfte, die rollstuhlgerecht sind?

In „Echt Behindert!“ geht es in dieser Ausgabe um Menschen mit Behinderung auf der Flucht. Wir sprechen mit Ulrike Lessig vom Verein „Be an Angel e.V.“, der sich seit 2015 für Geflüchtete einsetzt, und mit Rainer Delgado vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV), der blinde und sehbehinderte Menschen aus der Ukraine in Deutschland unterbringt.

Beide erzählen von ihrer Arbeit, berichten von den Nöten der Menschen, denen sie helfen und sagen, was ihre Organisationen jetzt am meisten brauchen.

Link: www.dw.com

Schlichtungsstelle BGG legt fünften Jahresbericht vor

Jahresbericht 2021

Der fünfte Jahresbericht der Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) - kurz Schlichtungsstelle BGG - ist veröffentlicht. Er bezieht sich auf das Jahr 2021 und gibt unter anderem Auskunft über aktuelle Fälle im Berichtszeitraum. Angesiedelt ist die Schlichtungsstelle BGG beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel. Sie hilft seit 2016 dabei, Konflikte zwischen Menschen mit Behinderungen und vor allen Dingen öffentlichen Stellen des Bundes zu lösen, wenn es um das Recht auf Barrierefreiheit und Gleichbehandlung geht.

„Die Schlichtungsstelle konnte in den vergangenen fünf Jahren deutliche und sehr konkrete Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen erzielen. Und es geht weiter voran: Denn auch im privaten Sektor haben Menschen natürlich ein Recht auf Barrierefreiheit und Zugänglichkeit. Deswegen bin ich sehr froh, dass der Wirkungsbereich der Schlichtungsstelle durch den Gesetzgeber im vergangenen Jahr ausgeweitet wurde“, so Jürgen Dusel. „Ein erster Schritt war, dass die Schlichtungsstelle eingeschaltet werden kann, wenn der Zugang mit einem Assistenzhund, beispielsweise in allgemein zugänglichen Einrichtungen wie Hotels oder Supermärkten, verweigert wird. Ein nächster sehr wichtiger Schritt sind dann die Erweiterungen durch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz, das ab 2025 in Kraft treten wird. Mit diesem Gesetz werden weitere Produkte und Dienstleistungen der Privatwirtschaft einer Verpflichtung zur Barrierefreiheit unterliegen“, erläutert der Beauftragte.

Auch im öffentlichen Bereich sei aber noch nicht alles gut, so Jürgen Dusel weiter: „Hier geht es mir um umfassende Barrierefreiheit im baulichen Bereich. Es geht aber auch um den Bereich der Kommunikation mit den Bürger*innen und die barrierefreie Bereitstellung von Informationen. Hier ist noch deutlich Luft nach oben. Weitergehende Verpflichtungen in diesem Bereich würden diesen Prozess beschleunigen.“

+++

Der für den Berichtszeitraum 2021 veröffentlichte Tätigkeitsbericht zeigt erneut anhand der Antragszahlen, dass sich die Schlichtungsstelle fest etabliert hat.

So wurde die Schlichtungsstelle 2021 186 Mal in Anspruch genommen. Die Themenfelder umfassen erneut in großem Umfang das „Benachteiligungsverbot“ (79%), die „Barrierefreie Informationstechnik“ (9%), sowie das „Recht auf Gebärdensprache und andere Kommunikationshilfen“ und erstmals das Thema „Assistenzhunde“ (beides 4 %). Weitere Themenbereiche waren die „physische Barrierefreiheit“ (3%) und die „Gestaltung von Bescheiden und Vordrucken/Verständlichkeit/Leichte Sprache“ (1%). *(Diese Zahlen entstammen dem Kapitel 8 „Statistik“)*

In rund 40 Prozent der Verfahren konnte eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten erzielt werden. In etwa ebenso vielen Verfahren gab es eine Erledigung des Anliegens auf sonstige Weise. Den kompletten Jahresbericht 2021 der Schlichtungsstelle BGG können Sie unter folgendem Link abrufen. Es gibt eine Fassung in Alltagssprache, Leichter Sprache sowie Informationen in Gebärdensprache. Er beinhaltet auch einen aktuellen Überblick über die im BGG geregelten Rechte:

Alltagssprache: www.schlichtungsstelle-bgg.de

Leichte Sprache: www.schlichtungsstelle-bgg.de

DGS: www.schlichtungsstelle-bgg.de

Quelle: Pressemitteilung Nr. 10/2022

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts

Entschädigung nach dem AGG - Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, kann die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte. Zu diesen Vorschriften gehört § 168 SGB IX, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf.

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung zu zahlen.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt. Er wurde auf der Grundlage eines zwischen dem Beklagten und der Stadt L. geschlossenen „Vertrags über eine Personalgestellung“ mit Hausmeisterleistungen an einer Grundschule beschäftigt. Seit dem 11. Februar 2018 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Hierüber wurden Mitarbeiter des Beklagten am 12. Februar 2018 durch die spätere vorläufige Betreuerin des Klägers telefonisch in Kenntnis gesetzt. Mit Schreiben vom 14. Februar 2018 kündigte die Stadt L. den og. „Vertrag über eine Personalgestellung“. Ende März/Anfang April 2018 kündigte der Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis unter Hinweis darauf, dass der Vertrag zwischen ihm und der Stadt L. ende. Der Kläger wandte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses; das Verfahren wurde durch einen Vergleich vor dem Arbeitsgericht erledigt.

Seine auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG gerichtete Klage stützt der Kläger darauf, der Beklagte habe ihn wegen seiner (Schwer)Behinderung benachteiligt. Dies ergebe sich ua. daraus, dass der Beklagte bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegen Vorschriften verstoßen habe, die Verfahrens- bzw. Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthielten. Insbesondere habe er nicht ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts kündigen dürfen. Zwar habe zum Kündigungszeitpunkt noch kein Nachweis seiner Schwerbehinderung durch eine behördliche Feststellung vorgelegen, auch sei ein Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch noch nicht gestellt gewesen, allerdings sei seine Schwerbehinderung zum Zeitpunkt der Kündigung offenkundig gewesen. Er habe am 11. Februar 2018 einen Schlaganfall erlitten und mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation gelegen. Dies sei dem Beklagten am 12. Februar 2018 mitgeteilt worden. Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Kläger hat – wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat – keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Der Kläger, der durch die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG erfahren hat, hat nicht dargelegt, dass die Benachteiligung wegen seiner (Schwer)Behinderung erfolgte. Zwar kann der Verstoß des Arbeitgebers gegen § 168 SGB IX im Einzelfall die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass die Schwerbehinderung (mit)ursächlich für die Benachteiligung war. Allerdings hat der Kläger einen Verstoß des Beklagten gegen diese Bestimmung nicht schlüssig dargetan. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass der Kläger am 11. Februar 2018 einen Schlaganfall erlitten und noch am 12. Februar 2018 mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation behandelt wurde, lägen keine Umstände vor, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen war. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass der Kläger auch keine anderen Indizien iSv. § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung dargetan hat, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. Juni 2022 – 8 AZR 191/21 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 26. Januar 2021 – 6 Sa 29/19 –

Quelle: Pressemeldung BAG, 02.06.2022

Ende der Amtszeit in einem verselbstständigten Dienststellenteil

www.reha-recht.de

Im vorliegenden Beitrag besprechen Maren Conrad-Giese und Wolfhard Kohte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 18. Juni 2021, Az. 12 TaBV 402/21. Das Landesarbeitsgericht bejaht in seinem Beschluss die Frage, ob das Ende der Amtsperiode des Personalrats mit der Beendigung einer fingierten Selbstständigkeit eines Dienststellenteils bzw. einer Nebenstelle mittels eines Verselbständigungsbeschlusses auch das Ende der Amtszeit der dort gewählten Schwerbehindertenvertretung bedingt. Dies ergebe sich aus § 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX, wonach das Amt vorzeitig erlischt, wenn die Vertrauensperson ihre Wählbarkeit verliert. Anlass für den Verlust der Wählbarkeit war im vorliegenden Fall das Ende der Existenz der durch den Verselbständigungsbeschluss fingierten Dienststelle. Schließlich verneint das Gericht das Bestehen etwaiger Übergangsmandate, da der § 177 Abs. 8 SGB IX i. V. m. § 21a BetrVG ausdrücklich nur für Betriebe und damit nicht für Dienststellen anwendbar sei.

Die Autorin und der Autor begrüßen die Entscheidung. Sie betonen zugleich die Relevanz der Schwerbehindertenvertretung und merken an, dass nach einem Verselbständigungsbeschluss möglichst zeitnah eine Schwerbehindertenvertretung in der selbstständigen Dienststelle gewählt werden sollte, damit eine möglichst lange Amtszeit gewährleistet werden kann.

Link zum Beitrag: www.reha-recht.de

BEM wird zu selten vom Arbeitgeber angeboten

„Menschen mit Behinderung und chronisch Kranke länger in Arbeit halten“

Menschen mit Behinderung und chronisch Kranke scheiden häufig früher aus dem Arbeitsleben aus. Dabei könnten sie länger berufstätig sein und für das Alter vorsorgen, wenn die Betriebe für sie ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen würden. Zum Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai weist der VdK auf dieses immer noch wenig bekannte und wenig genutzte Instrument hin.

VdK-Präsidentin Verena Bentele sagt dazu: *„Nur rund 40 Prozent der langzeiterkrankten Beschäftigten erhalten überhaupt ein Angebot für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Im Dienstleistungsbereich und im Handwerk sind es noch weniger.“*

Im Koalitionsvertrag hatte die Regierung versprochen, das BEM verbindlicher zu gestalten.

Der VdK fordert: krankheitsbedingte Kündigungen durch Arbeitgeber, die kein BEM durchgeführt haben, müssen unwirksam sein.

Die Schwerbehindertenvertretung ist grundsätzlich an jedem BEM-Verfahren zu beteiligen, auch wenn der Beschäftigte nicht schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Das gilt auch für die sogenannte „stufenweise Wiedereingliederung“, die sich als effektive Maßnahme bewährt hat.

Die betriebliche Inklusion darf nicht länger unter den Tisch fallen. Denn Arbeitslosigkeit und vorzeitiger Rentenbezug wegen Erwerbsminderung kosten ein Vielfaches mehr als Rehabilitation, Prävention und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Angesichtes des Fachkräftemangels sollten Betriebe alles tun, um ihre Beschäftigten lange in Arbeit zu halten.“

Quelle: VdK-Pressemeldung vom 05.05.2022

Erklärvideo - Budget für Arbeit

REHADAT

Das Budget für Arbeit soll werkstattberechtigten Menschen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern. Die einzelnen Schritte der Beantragung und was dabei zu beachten ist, beleuchtet das Erklärvideo *zum Budget für Arbeit* von REHADAT an einem Beispiel: Herr Esser möchte von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Link: www.rehadat-bildung.de

Kündigung trotz Abmahnung möglich?

Recht

Mahnt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen eines bestimmten Fehlverhaltens ab, kann er dem Beschäftigten aus dem gleichen Grund auch noch kündigen? Eine Antwort auf diese Frage ergibt sich aus einem Urteil des Arbeitsgericht Wiesbaden.

Der in einem Bauunternehmen beschäftigte Kläger wehrt sich mit seiner Klage gegen eine ihm mit Schreiben vom 20. November 2020 ausgesprochene und zum 30. Juni 2021 wirken sollende ordentliche Kündigung. Der Kündigung vorausgegangen war eine Anordnung der beklagten Arbeitgeberin, die ihre Arbeitnehmer*innen aufforderte, coronabedingt Masken zu tragen, auch bei Tätigkeiten im Freien.

Abmahnung mit Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall

Der Kläger weigerte sich aus gesundheitlichen Gründen eine Maske zu tragen. Er verließ das Betriebsgelände und nahm auch am Folgetag die Arbeit nicht auf. Hieraufhin mahnte die Beklagte den Kläger ab. Sie wies in dem Abmahnungsschreiben darauf hin, dass sie sich vorbehalte, das Arbeitsverhältnis dann außerordentlich zu kündigen, so denn der Beschäftigte weiterhin ohne Maske zur Arbeit erscheinen würde. Ohne dass es zu einem weiteren Fehlverhalten gekommen wäre, erhielt der Arbeitnehmer eine Woche nach Zugang der Abmahnung die streitgegenständliche ordentliche Kündigung.

Klage erfolgreich

Die Wiesbadener Arbeitsrichter*innen erklärten die Kündigung für unwirksam. Begründet wurde dies damit, dass die Arbeitgeberin mit dem Ausspruch der Abmahnung auf das Recht verzichtet habe, eine Kündigung aus demselben Grund auszusprechen. Denn eine Abmahnung signalisiere, dass das Arbeitsverhältnis noch nicht so gestört sei, dass es sich nicht fortsetzen lasse. Zwar habe das Unternehmen in der Abmahnung darauf hingewiesen, das Arbeitsverhältnis im Wiederholungsfall fristlos zu kündigen. Ordentlich könne es dann aber nicht kündigen. Denn in dem Abmahnungsschreiben seien keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Arbeitgeber sich trotz erfolgter Abmahnung das Recht zur ordentlichen Kündigung vorbehalten wolle.

Link zum Urteil: www.dgbrechtsschutz.de

Dokumentation „Nachteilsausgleiche im Studium“ veröffentlicht

Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung

Vom 7. bis 8. April 2022 fand das Qualifizierungsseminar „Nachteilsausgleichsregelungen für das Studium“ der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS)* statt. Folgende Dokumente des Qualifizierungsseminars stehen Interessierten auf deren Website zur Verfügung:

- [Nachteilsausgleiche für Studierende mit Beeinträchtigungen sowie rechtliche Verankerung von Nachteilsausgleichen](#) (Dr. Maike Gattermann-Kasper, Koordinatorin für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen der Uni Hamburg)
- [Prüfungsunfähigkeit und Rücktritt sicher handhaben: Was sollten Beauftragte und Berater*innen wissen?](#) (Dr. Thilo Groll, Justiziar und Datenschutzbeauftragter HS Dortmund)

*Die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) ist das bundesweite Kompetenzzentrum zum Thema "Studium und Behinderung". Information und Beratung, Vernetzung sowie Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit – die Aufgaben der IBS sind umfassend und vielfältig.

Link zur IBS: www.studentenwerke.de

Sag' ich's, oder sag' ich's nicht

Chronisch erkrankt aber unsichtbar

Sag' ich's, oder sag' ich's nicht: Auf die Frage, ob man eine chronische Erkrankung offenlegen soll, gibt es keine richtige oder falsche Antwort. Ein Projekt der Universität zu Köln soll die Entscheidungsfindung für Betroffene erleichtern.

„Menschen mit chronischen Erkrankungen spüren einen großen Druck, ob sie bei der Arbeit etwas von der Erkrankung erzählen sollen oder nicht. Aber auch Vorgesetzte und Kolleg*innen erleben bei diesem Thema oft starke Unsicherheiten.“, sagt Dr. Jana Bauer. Sie leitet gemeinsam mit Prof. Dr. Mathilde Niehaus das Projekt „Sag ich's“ der Universität zu Köln.

Den Besucher*innen der Webseite steht unter anderem ein interaktiver Selbsttest zur Verfügung. Dieser hilft Arbeitnehmer*innen dabei, einen Überblick darüber zu bekommen, was in ihrer individuellen Situation für und was gegen einen offenen Umgang sprechen könnte.

Link: www.sag-ichs.de

Quelle: www.www.bih.de

Mobilität durch Barrieren massiv eingeschränkt

Umfrage „Aktion Mensch“

Mehr als ein Drittel (34 Prozent) der Menschen mit Beeinträchtigung traut sich nicht zu, selbständig unterwegs zu sein und zu reisen. Unter den Menschen mit einer sichtbaren Beeinträchtigung ist dieses fehlende Vertrauen mit 57 % besonders ausgeprägt. Bei Menschen ohne Beeinträchtigung ist es hingegen nur eine Minderheit von 18 %.

Dies fand die Aktion Mensch in einer repräsentativen Onlineumfrage heraus.

Mehr zum Thema gibt es [hier](#)

Der Umgang mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz

BAuA

Die SARS-CoV-2-Pandemie stellt Betriebe und Beschäftigte weiter vor Herausforderungen, da regionale und betriebliche Infektionsausbrüche weiterhin möglich sind, die Maßnahmen zur Verhinderung und Eingrenzung betrieblicher Infektions-Ausbrüche erforderlich machen.

[Hier finden Sie die gebündelten Informationen der BAuA rund um COVID 19.](#)

Der Grad der Behinderung im Arbeitsleben

REHADAT-kompakt

Die zweite Ausgabe von REHADAT-kompakt ist zum Thema „Der Grad der Behinderung (GdB) im Arbeitsleben“ erschienen. Die Publikation informiert Arbeitgebende und Menschen mit Behinderungen darüber, welche Sonderrechte und Nachteilsausgleiche es für beide Seiten gibt.

Der GdB ist ein Begriff aus dem Schwerbehindertenrecht. Er beziffert das Ausmaß einer Behinderung in Zehnergraden, sagt aber nichts über die berufliche Leistungsfähigkeit aus.

REHADAT-kompakt bringt Wissen zur beruflichen Teilhabe auf den Punkt. Jede Ausgabe widmet sich einem Thema auf maximal zwei Seiten und erscheint viermal im Jahr.

Zur Publikation: [REHADAT-kompakt](#) | [REHADAT-Publikationen](#)

Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen für 2020

REHEDAT

Einmal jährlich müssen beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht nachweisen. Auf Grundlage dieser Daten veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit (BA) die jährliche Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen. Im April hat die BA die Daten für das Jahr 2020 online gestellt.

Die Statistik liefert Informationen über die Anzahl der anzeigepflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Anzahl der Pflichtarbeitsplätze (besetzt, unbesetzt) und die Ist-Quote. Daneben liefert sie Informationen über die Anzahl der schwerbehinderten, gleichgestellten und sonstig anrechnungsfähigen Personen, die bei diesen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beschäftigt sind. Weitere Merkmale, wie z.B. Anzahl der Arbeitsplätze, Wirtschaftszweige oder Bundesländer sind ebenfalls vorhanden.

Die wichtigsten Ergebnisse: [Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen | REHADAT-Statistik](#)

Beratung wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Aus dem Bundestag

Das Budget der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat sich von 2,8 Millionen Euro im Jahr 2006 auf rund 5,1 Millionen Euro im Jahr 2021 erhöht. Das geht aus einer Antwort ([20/1995](#)) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage ([20/1690](#)) der AfD-Fraktion hervor. Darin heißt es weiter, dass im Jahr 2020 die meisten Beratungsanfragen wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (2.631) und aufgrund der ethnischen Herkunft (2.101) gestellt wurden.

hib – heute im bundestag | Nr. 274 | Dienstag, 31. Mai 2022

Fachtagung SBV | Vertrauenspersonen in der kirchl. Arbeitswelt

13. - 14. September 2022 in Hamburg

Mittlerweile ist auch diese Veranstaltung fester Bestandteil der Bildungsplanung vieler SBVen. Das ver.di-Forum Nord lädt in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen zur 4. Fachtagung für die SBVen in der kirchlichen Arbeitswelt nach Hamburg ein.

Die Arbeit der SBV wird komplexer und dynamischer. Im Arbeitsalltag spielen die rechtlichen und politischen Entwicklungen eine große Rolle. So stehen Veränderungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Barrierefreiheit und auch der europäischen Rechtsprechung an.

Diese und weitere Themen werden in Vorträgen mit unseren Expertinnen und Experten gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Blick auf die tägliche Praxis erarbeitet. Alle Vorträge vermitteln Wissen, das für die Arbeit der SBV erforderlich ist.

Alle Infos, den Tagungsflyer und die Möglichkeit zur Anmeldung unter: www.verdi-forum.de

Behinderte Menschen verstecken? - Ganß andere Hürden

Video-Tipp

Stefan Ganß trifft Menschen, die "ganß" anders sind: Hautfarbe, Geschlecht, geschlechtliche Identität, Alter, Behinderung. Zusammen mit prominenten Experten will er herausfinden: Wie bunt ist Mitteldeutschland?

Wie öffentlich leben und arbeiten Menschen mit Behinderung in Mitteldeutschland? Aktivist **Raul Krauthausen** kritisiert z.B. Werkstätten. Im Inklusionshotel von **Michael König** arbeiten verschiedenste Menschen zusammen.

Link: www.ardmediathek.de

Arbeitswelt im Wandel 2022 veröffentlicht

BAuA

Einmal im Jahr gibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) mit der „Arbeitswelt im Wandel“ einen Überblick über die wichtigsten Daten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Basierend auf dem Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2020“ (SuGA 2020) informiert die kompakte Broschüre mit anschaulichen Grafiken Praktiker des Arbeitsschutzes und die interessierte Öffentlichkeit gleichermaßen. Dabei bildet sie Themen, wie Erwerbstätigkeit, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Arbeitszeit oder demografischer Wandel ab.

So ist etwa die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland leicht gesunken. Im Jahr 2020 waren 41,6 Millionen Menschen erwerbstätig, die meisten in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (91 Prozent). Gleichzeitig ist die Unfallquote mit 19,4 Arbeitsunfällen je 1.000 Vollarbeiter auf den bisher niedrigsten Stand gesunken. Die Zahlen spiegeln dabei zum Teil die Auswirkungen der Pandemie wider.

Der aktuelle Schwerpunkt der „Arbeitswelt im Wandel“ befasst sich mit der Arbeitsgestaltung in der Corona-Pandemie. Die in der Broschüre dargestellten Daten beziehen sich auf die Studie „Betriebe in der Covid-19-Pandemie“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, bei der sich die BAuA mit folgenden Themenschwerpunkten beteiligte: betriebliche Umsetzung des Infektionsschutzes, betrieblicher Umgang mit psychischen Belastungen, Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen während und nach der Pandemie und Homeoffice.

Vor allem das Thema Homeoffice war während der Pandemiezeit sehr präsent. Viele Betriebe gaben an, das Arbeiten im Homeoffice zukünftig beibehalten oder sogar ausbauen zu wollen. Als Hauptgründe für den Ausbau werden Flexibilität für Beschäftigte, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Arbeitgeberattraktivität genannt.

Daneben enthält die Broschüre aktuelle Zahlen zu Berufskrankheiten, Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfähigkeit. Zudem stellt sie das Rentenzugangsalter und den demografischen Wandel in Deutschland dar. Auch in diesem Jahr schließt die „Arbeitswelt im Wandel“ mit Informationen zur Gefährdungsbeurteilung ab.

Die Broschüre „Arbeitswelt im Wandel - Ausgabe 2022“ kann im PDF-Format unter www.baua.de/publikationen heruntergeladen werden.

Gewerkschaftsmitglieder sind glücklicher

Arbeitswelt

Gewerkschaftsmitglieder sind oft diejenigen, die nicht einfach den Job wechseln, wenn es Probleme gibt, sondern im Betrieb bleiben und für eine Verbesserung der Zustände kämpfen. Das ist eine mögliche Erklärung für das in der Vergangenheit häufig beobachtete Phänomen, dass sie im Schnitt weniger zufrieden mit dem Job waren als andere Beschäftigte. Eine neue Studie zeigt, dass die Lage heute eine andere ist. Ein internationales Forscherteam hat Statistiken ausgewertet, die Angaben von fast zwei Millionen Beschäftigten in den USA, Großbritannien und rund 30 europäischen Ländern enthalten. Ergebnis: Etwa seit der Jahrtausendwende zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und dem Wohlbefinden von Beschäftigten. Seit der jüngsten globalen Finanzkrise seien gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit glücklicher und hätten weniger Stress als Nicht-Mitglieder, so die Autoren der Studie David G. Blanchflower, Alex Bryson und Colin Green.

Aber warum ist das so? Denkbar wäre beispielsweise, dass das Lohnplus, das Gewerkschaften für ihre Mitglieder herausholen, im Laufe der Jahre zugenommen hat. Das ist jedoch nicht der Fall. Auffällig ist hingegen etwas anderes: Unter Gewerkschaftsmitgliedern sind die Sorgen um einen möglichen Arbeitsplatzverlust geringer geworden. Jobsicherheit plus gute Bezahlung – das, vermuten die Forscher, ist die Kombination, die Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen zufrieden macht. Hinzu kommt ein Generationeneffekt. Jüngere Gewerkschaftsmitglieder sind generell zufriedener.

David G. Blanchflower u.a.: [Trade unions and the well-being of workers](#), British Journal of Industrial Relations 2/2022, Juni 2022

Mobile Arbeit – Chancen und Risiken

BAuA

Mobiles Arbeiten beschreibt das Erbringen einer Arbeitsleistung außerhalb der Betriebs- bzw. Arbeitsstätte unter der Verwendung von (mobilen) Informations- und Kommunikationstechnologien.

Beschäftigte können die Orte, an denen sie ihre informationsbezogene Tätigkeit ausüben entweder selbst festlegen oder sie werden vom Arbeitgeber vorgegeben. Mobiles Arbeiten umfasst dabei auch das gelegentliche Arbeiten von zu Hause (auch unter dem Begriff "Homeoffice" bekannt). Anders als die Telearbeit ist das Mobile Arbeiten jedoch häufig nicht vertraglich vereinbart. Im Gegensatz zu Telearbeit unterliegt Mobiles Arbeiten nicht der Arbeitsstättenverordnung (vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV), sondern beruht auf einer anlassbezogenen Absprache mit dem Arbeitgeber. Abzugrenzen ist Mobiles Arbeiten außerdem vom Arbeiten an ortsveränderlichen Arbeitsorten, z. B. im Personen- oder Gütertransport sowie vom Arbeiten an wechselnden Orten ohne informationsbezogene Tätigkeiten, wie zum Beispiel bei mobilen Pflegekräften oder Beschäftigten im Handwerk.

Empfehlungen in den drei Themenfeldern „digitale Arbeitsmittel“, „Arbeitsorte“ und „Arbeitsorganisation“ zur gesundheitsförderlichen Gestaltung: www.baua.de

Digitalisierung: Barrierefreiheit nicht vergessen werden!

Analyse

Laut WHO haben 15 Prozent der Menschen weltweit eine Behinderung – allein in Deutschland lebten 2019 10,4 Millionen behinderte Personen in Privathaushalten. Behinderung ist aber nicht gleich Behinderung: Der Begriff umfasst chronische Krankheiten, Neurodiversität oder geistige, sensorische sowie körperliche Beeinträchtigungen. 70 Prozent der Behinderungen sind unsichtbar. Dazu zählen beispielsweise Seh- und Hörbeeinträchtigungen, Multiple Sklerose, Depressionen und Epilepsie.

Der Artikel von Christin Eisenschmid beschreibt, dass es in Deutschland bei der Bereitstellung von barrierefreien, digitalen Arbeitsmodellen noch viel Potenzial gibt.

Link: www.t3n.de

Kontakt

Jürgen Bauch

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

Online Version Juli/August 2022 | Nr. 37

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

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

