



Foto: shutterstock / Firma V

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... der Echte Lavendel (*Lavandula angustifolia*) ist die Arzneipflanze des Jahres 2020.

Als pflanzliche Arznei ist der Lavendel nützlich und sieht zudem noch ausgesprochen gut aus. Das ist erwähnenswert und schön – für den Lavendel und alle, die ihn nutzen oder einfach nur mögen. In Deutschland hat besonders Hildegard von Bingen in der Mitte des 12. Jahrhunderts für die Verbreitung gesorgt. Der Suchbegriff „Lavendel Pflanze des Jahres 2020“ ergibt bei einer bekannten Suchmaschine mit zwei „oo“ in der Mitte ungefähr 65.300 Ergebnisse.

Gibt man den Suchbegriff 100 Jahre Schwerbehindertenrecht ein, bekommt man ungefähr 82.800 Ergebnisse zur Auswahl. Ok, Lavendel als Arzneipflanze ist offensichtlich deutlich älter als das Schwerbehindertenrecht. Aber auch das Schwerbehindertenrecht ist sehr nützlich und gut aussehen ist für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen ein Klacks. Jedoch sind die Schwerbehindertenvertretungen nicht immer gleich beliebt wie der Lavendel. Vor allem, wenn sie wieder einmal an störrische Arbeitgeber (die es natürlich nur sehr, sehr vereinzelt gibt) herantreten, um die Interessen ihrer Wählerinnen und Wähler zu vertreten. Bei diesen sind sie allerdings meist sehr beliebt und auch als sehr nützlich angesehen.

Was sagt uns das? Mit über 20.000 Suchergebnissen Vorsprung gewinnen das Schwerbehindertenrecht und die SBVen gegen *Lavandula angustifolia*! Das ist schön und macht Hoffnung – oder?

Wie ich auf solch Nonsens komme? Sorry, ich schrieb dies noch während der Karnevalszeit. Die Trumpmaske und -perücke habe ich nun wieder abgelegt und es überlebt. Aschermittwoch ist vorbei, jetzt regiert wieder der Ernst! Versprochen!

Ein Hinweis erreichte mich, ich solle doch mal über das Budget für Arbeit berichten – was ich in dieser Ausgabe gern mache. Und sehr schön wäre es, wenn mich demnächst waschkörbeweise Nachrichten erreichen, in denen von persönlichen, betrieblichen oder anderweitigen Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit berichtet wird. Ein Austausch kann ja vielleicht auch für andere Kolleginnen und Kollegen hilfreich sein.

Der Märzenschein lässt noch nichts gedeihen sagt eine Bauernweisheit. So müssen wir selbst dafür sorgen, dass das eine oder andere gedeiht. Es wäre z.B. (allerhöchste) Zeit, die SBV-Fortbildungen für das laufende Jahr zu planen und zu buchen, damit der Bildungsstand weiter und weiter gedeiht. Denn wir wissen ja, dass SBVen extrem vielseitige und spezielle Kenntnisse benötigen. Ein heißer Tipp ist auf alle Fälle – wie jedes Jahr – die [SBV-Fachtagung in Magdeburg vom 12.05. bis zum 14.05.2020](#). Es sind kaum noch Plätze frei – ein eindeutiges Indiz für die über die Jahre konstante große Bedeutung dieser Fachtagung. Wir sehen uns in Magdeburg.

Und die SBVen aus der kirchlichen Arbeitswelt, die nicht nach Magdeburg kommen, treffen sich zu einer [Fachtagung in der Marzipanstadt Lübeck vom 16.09. bis 17.09.2020](#).

Auch dieses Mal wünsche ich eine interessante Lektüre.



Jürgen Bauch

Das Budget für Arbeit

Nicht mehr ganz neu seit 2018

(jb) Das "Budget für Arbeit" wurde bereits in der Vergangenheit in verschiedenen Bundesländern erprobt. Seit dem 1. Januar 2018 ist das "Budget für Arbeit" eine bundesweite Regelleistung, die mit dem Bundesteilhabegesetz eingeführt wurde. Es handelt sich um eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Rechtsgrundlagen finden sich unter §§ 61, 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX und § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII.

Das "Budget für Arbeit" soll Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Dabei erhalten die Unternehmen einen Lohnkostenzuschuss bis zu 75 Prozent als Minderleistungsausgleich und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedene Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz.

Hat eine werkstattberechtigte Person einen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden und es wird ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung vereinbart, besteht Anspruch auf das Budget für Arbeit. Es soll auf diese Weise sichergestellt werden, dass der Mensch mit Behinderungen seinen Lebensunterhalt oder zumindest einen Großteil davon durch das erzielte Einkommen bestreiten kann. Der Arbeitgeber beantragt, mit Zustimmung der antragsberechtigten Person, einen Lohnkostenzuschuss. Ebenso werden die Aufwendungen für erforderliche Unterstützung und Begleitung der Person am Arbeitsplatz finanziert. Über den Umfang der Leistungen und den bezuschussten Zeitraum wird im Einzelfall entschieden. Die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses, mit dem Ziel dafür ersatzweise einen anspruchsberechtigten Menschen einzustellen, führt zum Verlust des Anspruches auf den Zuschuss. Die Arbeitszeit soll mindestens 15 Stunden/Woche betragen.

Es besteht Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung. Von der Arbeitslosenversicherung ist die Person wegen voller Erwerbsminderung befreit (§ 28 Abs. 1 Nr. 2, SGB III).

Die Länder können die Budgets über die Bundesregelungen hinaus aufstocken. In Niedersachsen wird ein Arbeitgeber bspw. zusätzlich belohnt, wenn er die Schwerbehindertenquote erfüllt, darüber hinaus ein Arbeitsverhältnis im Rahmen des Budget für Arbeit realisiert und die leistungsberechtigte Person eine anerkannte Schwerbehinderung hat. Wenn keine Schwerbehinderung vorliegt, soll darauf hingewirkt werden, dass ein entsprechender Antrag gestellt wird. Hier erhält der Betrieb in den ersten zwei Jahren zusätzlich einen monatlichen Zuschuss von 250 Euro für jede eingestellte

anspruchsberechtigte Person. Es sind auch Personen aus dem Bereich eines anderen Anbieters (nach § 60 SGB IX) anspruchsberechtigt. Ein direkter Zugang nach einem Schulabschluss ist nicht möglich.

Ein wichtiger Unterschied zu den Außenarbeitsplätzen einer Werkstatt besteht darin, dass die Personen einen Arbeitsvertrag mit entsprechenden Arbeitnehmerrechten erhalten. Dies ist ein bedeutsamer Aspekt, denn es entsteht ein vertragliches Rechts- und Arbeitsverhältnis zwischen dem behinderten Menschen und dem Arbeitgeber. Dies begünstigt die Inklusion in dem jeweiligen Betrieb auf allen Ebenen. Betriebs- und Personalräte, MAVen, sowie die SBVen werden einbezogen, können aktiv werden und sind wichtiger Ansprechpartner.

Ansprechpartner für Betriebe und Budgetnehmer*innen ist die jeweilige Behörde, die für die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM zuständig ist. Der für die Eingliederungshilfe verantwortliche Träger für die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM ist in der Regel auch für die Durchführung zuständig. Der Betrieb erhält von dieser Stelle den Lohnkostenzuschuss und die Mittel für die erforderlichen Assistenzleistungen.

Wird das Arbeitsverhältnis im Rahmen des Budgets für Arbeit beendet, hat der Arbeitnehmer ohne zeitliche Einschränkung ein Rückkehrrecht in die WfbM oder aber auch in die Einrichtung eines anderen Leistungsanbieters.

Das Budget für Arbeit mit dem Wunsch- und Wahlrecht, inklusive des Rückkehrrechtes ist im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention für einen inklusiver werdenden Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung! Wünschenswert wäre eine breit gestreute Nutzung durch die betroffenen Menschen und eine angebotsorientierte Haltung der Arbeitgeber. Hierzu bedarf es offensiver Informations- und Beratungsangebote für beide Seiten!

Informationen über das Budget für Arbeit gibt es u.a. auf folgenden Internetseiten:

- www.bmas.de
- www.betanet.de
- www.talentplus.de
- www.integrationsaemter.de
- www.teilhabeberatung.de
- www.bag-ub.de

Verfassungsbeschwerde gegen Verbot von Blindenführhund

Urteil

Die Verfassungsbeschwerde betrifft das Zutritts- und Durchgangsrecht der Beschwerdeführerin mit ihrem Blindenführhund durch Praxisräume einer Orthopädischen Gemeinschaftspraxis.

Die 2. Kammer des Zweiten Senats hat der Verfassungsbeschwerde einer blinden Beschwerdeführerin als offensichtlich begründet stattgegeben und die Sache zur erneuten Entscheidung an das Kammergericht zurückverwiesen. Der Beschwerdeführerin war durch die Ärzte einer Gemeinschaftspraxis verboten worden, ihre Blindenführhündin bei der für sie notwendigen Durchquerung der Praxis mitzuführen. Der dies bestätigende Gerichtsbeschluss verletzt die Beschwerdeführerin in ihrem Recht aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, weil das Gericht bei der Auslegung der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die Tragweite des besonderen Gleichheitsrechts und seine Ausstrahlungswirkung auf das bürgerliche Recht nicht hinreichend berücksichtigt hat, indem es in dem scheinbar neutral formulierten Verbot, Hunde in die Praxis mitzuführen, nicht zumindest eine mittelbare Benachteiligung der Beschwerdeführerin erblickt hat.

Nähere Infos, siehe PM des Bundesverfassungsgerichtes: www.bundesverfassungsgericht.de

Strukturen und künftige Arbeitsweise

BundesNETZWERK SBV

Am 8.1.2020 trafen sich zahlreiche Aktive in Hildesheim und diskutierten die Strukturen, die Verantwortlichkeiten und die künftige Arbeitsweise des Netzwerkes. Es wurde mehrheitlich beschlossen, das Bundesnetzwerk als ein Aktionsbündnis zu leiten und so die Verrichtung der Aufgaben abzubilden.

Die wichtigen Informationen sind auf der Internetseite www.bundesnetzwerksbv.de nachzulesen.

Stand Versorgungsmedizin-Verordnung

ver.di Sozialpolitik

Letztes Jahr hat ein langes Wort für viel Wirbel gesorgt. Die Versorgungsmedizin-Verordnung sollte reformiert werden. Doch in vielen Punkten nicht zum Besseren. Mit einer Petition wurden die Pläne kritisiert. Die Unterschriftenaktion wurde von den Gewerkschaften, Schwerbehindertenvertretungen und den Sozialverbänden unterstützt, die die Reform ebenfalls kritisierten. Mit Erfolg, denn die 6. Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung wurde vorerst gestoppt.

Mehr Infos: www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Merkzeichen aG bei Autismus

Urteil

Das SG Gießen hat entschieden, dass bei einer Hirnleistungsschwäche (hier: Autismus und Entwicklungsverzögerung) von einer verminderten Gehfähigkeit als Voraussetzung der Zuerkennung des Merkzeichens aG dann ausgegangen werden kann, wenn bei dem Betroffenen aufgrund der Auswirkungen seiner Erkrankung eine Beförderung mit einem Reha-Buggy erforderlich ist.

Das Merkzeichen aG für eine außergewöhnliche Gehbehinderung eines schwerbehinderten Menschen setzt voraus, dass die Einschränkung der Gehfähigkeit dauerhaft besteht.

Sozialgericht Gießen, Urteil vom 30.01.2020, Az.: S 16 SB 110/17, nicht rechtskräftig.

Link zur Pressemitteilung: www.sozialgerichtsbarkeit.hessen.de

Beschäftigung Schwerbehinderter

Aus dem Bundestag

Die Pflicht von Arbeitgebern zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist Thema einer Kleinen Anfrage der FDP-Fraktion ([19/16944](#)). Darin erkundigt sich die Fraktion nach der Zahl der Arbeitgeber, die "die Beschäftigungspflichtquote laut Paragraph 154 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) in den Jahren 2009 bis 2018 nicht erfüllt" haben. Nach dem genannten Paragraphen haben Arbeitgeber mit einer bestimmten Zahl an Arbeitsplätzen ein oder mehrere davon mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Auch wollen die Abgeordneten unter anderem wissen, wie hoch in den Jahren 2009 bis 2018 die zu leistenden Zahlungen in Form der Ausgleichsabgabe waren, die zu zahlen ist, wenn der Beschäftigungspflicht nicht ausreichend nachgekommen wird.

hib - heute im bundestag | Nr. 152 | Do., 6. Februar 2020

Gutachten: Arbeitsrecht - Dienstreisen sind Arbeit

Böckler Impuls

Die Zeiten der An- und Abreise bei Dienstreisen haben rechtlich als Arbeitszeit zu gelten. Das stellt ein Gutachten für das HSI klar.

Bei manchen Reisen ist der Weg das Ziel, bei manchen aber auch ein beruflicher Termin. Dann stellt sich die Frage: Lässt sich die Zeit, die man im Auto, Zug oder Flugzeug verbringt, als Arbeitszeit verbuchen? Eine Antwort geben die Rechtswissenschaftler Ulrich Preis und Katharina Schwarz in einem Gutachten für das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Dienstreisezeit – die Zeit, die mit der An- und Abreise zu Dienstgeschäften verbracht wird – ist demnach eindeutig als Arbeitszeit zu werten. Das heißt: Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig, sie zählt für die Wahrung der Höchstarbeitszeiten und Betriebsräte können in bestimmten Punkten mitbestimmen.

Den kompletten Artikel gibt es hier: www.boeckler.de

Homeoffice: Vom Traum zum Alptraum

isw

Neue Technik macht vieles leichter. Durch WLAN wird ein Arbeiten überall und jederzeit möglich. Für viele Beschäftigte ist das Arbeiten zuhause, heute oft „Homeoffice“ genannt, mit großen Erwartungen verbunden. Lange Pendelzeiten in den Betrieb, Staus oder Benzinkosten sollen wegfallen. Viele sehnen sich so nach Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit oder einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Negatives wird dabei gerne ausgeblendet. Denn oft führt die Arbeit im Homeoffice zu einer Ausweitung der Arbeitszeit und einer jederzeitigen Verfügbarkeit für den Betrieb. Gleichzeitig gibt es Berichte darüber, dass Führungskräfte willkürlich entscheiden, ob ein Beschäftigter zuhause arbeiten darf, während anderen diese Möglichkeit verweigert wird. Auch Unternehmen verbinden Hoffnungen mit mobilen Beschäftigten, die eben auch zuhause arbeiten. Sie sehen Produktivitätsgewinne und hoffen auf Kostensenkung durch geringeren Bedarf an Büroräumen.

Stand in den 90er Jahren noch die Frage der Umsetzbarkeit im Vordergrund und ging es um die Klärung, wie die Daten in die Wohnung des Arbeitenden übertragen werden können, so lautet dank neuer Technik die Frage heute: Soll das, was möglich ist, auch umgesetzt werden?

Die mögliche Arbeit zuhause und die konkrete Ausgestaltung der Homeoffice-Tätigkeiten setzen auch Gewerkschafter und Betriebsräte unter Druck. Denn Betriebsvereinbarungen sind erzwingbar, wenn das Unternehmen ein Arbeiten zuhause zulässt. Eine Mitgestaltung ermöglichen auch die Vorgaben aus der Arbeitsstättenverordnung.

Die Risiken des Homeoffice werden inzwischen eher selten dargestellt. Diese Publikation setzt den Schwerpunkt auf die Warnung vor Euphorie. Sie soll auch dazu anregen, Alternativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erörtern und darüber zu diskutieren.

isw wirtschaftsinfo 56, Marcus Schwarzbach, Broschüre, 20 Seiten, € 2,- + Versandkosten

Bestellung: www.isw-muenchen.de

Aufwendungen für rollstuhlgerechte Umbaumaßnahmen

Urteil

Das FG Münster hat entschieden, dass Aufwendungen für die Anlage eines rollstuhlgerechten Weges im Garten eines Einfamilienhauses nicht zwangsläufig sind, wenn sich auf der anderen Seite des Hauses eine Terrasse befindet, die mit dem Rollstuhl erreichbar ist.

Finanzgericht Münster, 15.01.2020, 7 K 2740/18 E

Nachzulesen unter www.justiz.nrw.de

Intensivpflege und medizinische Rehabilitation verbessert

Neue Regelungen

Ständig auf Hilfe angewiesen sein, rund um die Uhr betreut werden – für Intensiv-Pflegebedürftige ist das Alltag. Ein neues Gesetz soll diesen Patientinnen und Patienten weiterhin ein möglichst selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Außerdem wird der Zugang zu medizinischer Rehabilitation schneller und unkomplizierter.

Die Anzahl der Menschen, die auch nach ihrer Entlassung aus dem Krankenhaus intensiver Pflege bedürfen, steigt. Die Bundesregierung möchte deshalb mögliche Fehlanreize bei der Intensivpflege verhindern und eine Versorgung nach aktuellem medizinischem, therapeutischem und pflegerischem Standard gewährleisten.

Wer krank oder verletzt ist, möchte seinen Alltag schnellstmöglich wieder selbst gestalten. Reha-Maßnahmen können dazu entscheidend beitragen. Daher sorgt das neue Gesetz dafür, dass Patientinnen und Patienten einen schnelleren und unkomplizierteren Zugang zu Reha-Maßnahmen haben.

Bei der Wahl ihrer Reha-Einrichtung genießen Versicherte in Zukunft mehr Freiheit: Entscheiden sie sich für eine andere als die von der Krankenkasse zugewiesene Einrichtung, müssen sie nur noch die Hälfte der Mehrkosten selbst tragen. Außerdem soll der Zugang zu geriatrischer Rehabilitation erleichtert werden. Diese Therapieangebote richten sich speziell an ältere Menschen. Wenn ein Vertragsarzt solch eine Maßnahme verordnet, überprüft die Krankenkasse von nun an nicht mehr, ob sie medizinisch erforderlich ist.

Quelle: [PM, Bundesregierung, Mittwoch, 12. Februar 2020](#)

Dazu eine kritische Stellungnahme von www.abilitywatch.de

Höheres Krebsrisiko bei Nachtschicht

Arbeitsschutz

Nachtschichten sind ungesund, das ist lange bekannt. Schon 2007 hat ein internationales Forscherteam ermittelt, dass Nachtarbeit »wahrscheinlich karzinogen« ist. Die aktuelle arbeitsmedizinische Forschung hat das Krebsrisiko bestätigt, im Arbeitsschutz müssen diese Erkenntnisse stärker beachtet werden. Dr. Klaus Heimann informiert in der Ausgabe »Gute Arbeit« 1/2020 über die Forschungslage.

Quelle: www.bund-verlag.de

Siehe auch: www.mdr.de

oder www.pharmazeutische-zeitung.de

Arbeitszeit - Gute Arbeit im Homeoffice?

WSI Report

Auch und gerade für behinderte Menschen kann das Homeoffice eine Entlastung sein. Mehr Flexibilität, mehr Freiräume, mehr Zeit für Familie, Freunde, Ehrenamt ... Homeoffice kann viele Vorteile haben. Damit Arbeit zu Hause wirklich mehr Lebensqualität bringt, statt Stress und zusätzlichen Überstunden, müssen Betriebe den richtigen Rahmen schaffen. Eine neue Analyse von Yvonne Lott zeigt: Wo Vereinbarkeit aktiv gefördert wird, Vorgesetzte fair sind, Regeln vertraglich vereinbart sind und die Arbeit zu Hause als gleichwertig anerkannt ist, gelingt es Beschäftigten besser, mit Homeoffice Arbeit und Leben zu meistern.

PDF-Download WSI Report 54, 01/2020: www.boeckler.de

BEM-Podcast: Prävention und Inklusion im Arbeitsleben

Tipp

Podcast zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, zur gesundheitlichen Prävention und zur Inklusion im Arbeitsleben“ ... heißt es jeweils ca. 30 - 60 Minuten lang. Einmal im Monat wird eine neue Episode veröffentlicht.

Wir berichten und sprechen über aktuelle politische, gesellschaftliche und rechtliche Entwicklungen zum BEM und zur Schwerbehindertenpolitik. Vor allem geht es hier um Berichte aus der betrieblichen Praxis! Dies geschieht meist in Form von Gesprächen mit Praktiker*innen, betroffenen Menschen und Expert*innen, aus unterschiedlichen Perspektiven auf die Chancen und Handlungsmöglichkeiten, aber auch auf Fallstricke und Stolpersteine im BEM und wie man sie ggf. umgehen kann.

Ziel ist es, diejenigen Akteure, die sich im Betrieb um andere Menschen kümmern, mit Berichten aus der Praxis oder mit übergeordneten Entscheidungen (Politik, Wirtschaft und Recht), die Auswirkungen auf die Praxis haben, zu unterstützen. Darum geht es:

- gute Standards bei der Umsetzung zur Prävention und Inklusion im Arbeitsleben
- konkretes Fallmanagement (z.B. psychische Erkrankungen/Störungen im BEM)
- Aktuelle Entwicklungen im Recht und Datenschutz
- Dokumentationen und Analysen
- gute Kommunikation und Gesprächsführung
- Fördermöglichkeiten

Link zu den BEM-Podcasts: www.ipeco.de

Auswertung der Koalitionsvereinbarungen in Bund und Ländern

Monitoring-Stelle UN-BRK

Berücksichtigen die Regierungen in Bund und Ländern in ihren Koalitionsvereinbarungen die Rechte von Menschen mit Behinderungen? Setzen sie sich wichtige Anliegen der UN-Behindertenrechtskonvention zum erklärten Ziel? Eine interessante Tabelle vergleicht die Koalitionsverträge daraufhin, ob auf die Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen in zentralen Bereichen hingewirkt wird. Es handelt sich um eine Auswertung der Textdokumente und nicht um eine Bewertung der gesamten Behindertenpolitik.

Quelle: www.institut-fuer-menschenrechte.de

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Praxis

baua: Bericht kompakt

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen für die Gesundheit möglichst vermieden werden. Dabei sind auch Gefährdungen durch die psychische Belastung der Arbeit zu berücksichtigen. In einem Feldforschungsprojekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wurde untersucht, wie dies in der betrieblichen Praxis konkret erfolgt, aber auch, welche Schwierigkeiten dabei erfahren werden. Es zeigte sich, dass psychosoziale Risiken komplexe Beurteilungs- und Gestaltungsprobleme sind, die mit den im betrieblichen Arbeitsschutz vertrauten Verfahrensweisen nicht ohne weiteres lösbar sind.

PDF-Download: www.baua.de

Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie: Stufenweise Wiedereingliederung

Gemeinsamer Bundesausschuss (G-BA)

In der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie ist festgelegt, welche Regeln für die Feststellung und Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit von Versicherten durch Vertragsärztinnen und Vertragsärzten sowie im Rahmen des Entlassmanagements aus dem Krankenhaus gelten. Zudem werden Empfehlungen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben gegeben. Der Beschluss vom 22. November 2019 wurde im Bundesanzeiger veröffentlicht und ist nun am 4. Februar 2020 in Kraft getreten.

Hier steht die Richtlinie als PDF zum Download zur Verfügung: www.g-ba.de

Die Empfehlungen zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung sind im PDF enthalten.

Aktionstag am 5. Mai

Aktion Mensch

Auf die Situation von Menschen mit Behinderung in Deutschland aufmerksam machen und sich dafür einsetzen, dass alle Menschen gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können: Das ist das Ziel des Europäischen Protesttags zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.

Jedes Jahr motiviert die AKTION MENSCH zum 5. Mai Aktivist*innen, junge Menschen und die, die in Schulen oder der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, sich vor Ort zu beteiligen und für eine inklusive Zukunft einzusetzen. Gemeinsam sensibilisieren wir für das Thema Inklusion und machen auf bestehende Missstände aufmerksam.

Mehr Infos: www.aktion-mensch.de

Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung

BMAS

Die "Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen" (Teilhabestudie) untersucht die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen.

Durch den komparativen Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung erschließen sich die Besonderheiten der Lebenswelt von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen. Die Teilhabestudie befragt sowohl Personen in Privathaushalten als auch Bewohnerinnen und Bewohner von Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Altenpflege.

Der dritte Zwischenbericht stellt zentrale Ergebnisse der umfangreichen Screening-Erhebung vor, die der Befragung in Privathaushalten vorgeschaltet war. Er legt auch dar, wie eine barrierefreie Erhebung sichergestellt wird und beschreibt das Stichprobenkonzept für die Erhebung in den Einrichtungen.

PDF-Download: www.bmas.de

Queer und behindert

Tipp

Menschen mit Behinderungen haben häufig diskriminierende Erfahrungen gemacht. Doch wie sieht die Situation im Jahr 2020 aus, wenn Menschen nicht nur behindert sind, sondern auch offen lesbisch oder schwul sind?

Dieser Frage widmet sich diese Ausgabe von "Du hast das Wort" in inclusio.tv

Bemessung der Fluchtwegbreiten in Arbeitsstätten

baua: Fokus

Die Anzahl, Anordnung und Abmessung von Fluchtwegen in Arbeitsstätten wird in Deutschland über die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ geregelt. Dabei stammen die dort enthaltenen Anforderungen z. T. noch aus früheren Richtlinien. Der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) führt deswegen eine Prüfung und Fortschreibung der ASR A.3 durch. Im Rahmen dieser Überarbeitung wurde in vorliegendem Gutachten mithilfe von zwei unabhängigen mikroskopischen Simulationsmodellen untersucht, inwieweit Einengungen und Treppen auf Fluchtwegen sowie eine zeitlich versetzte Nutzung der Fluchtwege die Entfluchtungszeit beeinflussen.

Möglichkeit zum PDF-Download: www.baua.de

Seminare für Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

Bildungswerk ver.di

Gute Kenntnisse in den vielfältigen Bereichen verschaffen Sicherheit im Handeln. SBVen brauchen sehr gute Grundkenntnisse und Spezialkenntnisse auf vielen Gebieten. Das Bildungswerk ver.di in Niedersachsen bietet entsprechende Seminare zu verschiedenen Themen der Schwerbehindertenvertretung, z.B.:

- Die geschichtliche Entwicklung zum SGB IX
- Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung
- Inner- und außerbetriebliche Zusammenarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit der Schwerbehindertenvertretung
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen
- Anregungen für die praktische Arbeit
- Umsetzungsmöglichkeiten in die betriebliche Praxis
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- u.a.

Die Seminarangebote sind hier einsehbar: www.betriebs-rat.de

Kontakt

Jürgen Bauch

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

Online Version März 2020 | Nr. 11

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
Goseriede 10
30159 Hannover

