



Schwerbehinderten- vertretung (SBV)

Sprechzeiten

Montags: 9:00 – 13:00

Mittwochs: 9:00 – 16:00 Uhr

Zusätzliche Termine außerhalb der Sprechzeiten
können jederzeit vereinbart werden ☎ 360.

Menschen mit Behinderungen

Die SBV – eine eigenständige Vertretung

ALTERSSICHERUNG Die Rückkehr der Rentendebatte

KATASTROPHENSCHUTZ Ein neues Register soll Helfer unterstützen

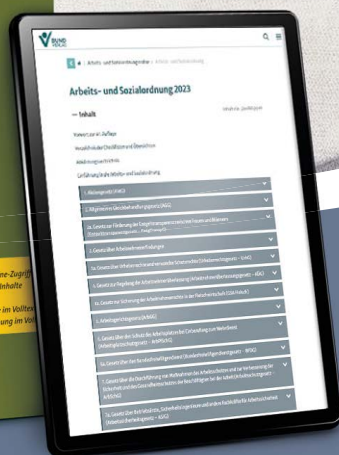
PFLEGE Die wichtigsten Neuerungen im Jahr 2023

INKLUSIVE
RECHTSPRECHUNG

SoSi plus


BUND
VERLAG

GANZ EINFACH RECHT HABEN



OHNE WENN UND ABER
für jedes Betriebsrats- und
Personalratsmitglied

Jetzt bestellen!

www.mein-kittner.de | kontakt@bund-verlag.de | Bestellhotline: 069 / 79 501 020

Titelthema



Die SBV – eine eigenständige Vertretung

Die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung liegen jüngst hinter uns, die Kolleg:innen in den neuen und wiedergewählten Gremien nehmen ihre Arbeit auf. Was aber sind ihre Rechte und Pflichten? Und läuft die Vertretung immer so, wie es das Gesetz vorsieht? Ein kleiner Überblick.

- Menschen mit Behinderung(en)** 53 **FLORIAN BLANK / WOLFRAM BREHMER / ROLF SCHMUCKER / ROBERT SINOPOLI**
Schwerbehinderung und Schwerbehindertenvertretung
- 59 **WOLF-DIETER RUDOLPH**
Ein eigenständiges, unabhängiges Gremium
Ein Überblick über die Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung

- Position** 48 **MARKUS DRESCHER**
Nicht nur ein Kinder-Hartz
Kindergrundsicherung muss tatsächlich vor Armut schützen

- Magazin** 49 **Stationäre Pflege: Eigenbeteiligung steigt erneut deutlich**
50 **Aus der Gesetzgebung**
51 **Termine**
52 **Personalia**

- Alterssicherung** 64 **MARKUS HOFMANN / INGO SCHÄFER**
Money for nothing ...

- Neuerungen 2023** 67 **HANS NAKIELSKI / ROLF WINKEL**
Neuerungen 2023 im Bereich Pflege

- Soziale Arbeit** 69 **CHRISTIAN PHILIPP NIXDORF / SOPHIA SCHULZ**
Gute Praxis, gute Lehre?
Hochschulische Arbeitsbedingungen im Sozialwesen

- Wohnungslosigkeit** 75 **MARKUS DRESCHER**
Ohne eigenes Zuhause

- Katastrophenschutz** 77 **PHILIPP CACHÉE**
Hilfe für Helfer im Katastrophenschutz
Die Registrierung vulnerabler Personen für den Ernstfall

- Kinderarmut** 79 **JÖRG MEYER**
Ein Viertel der Kinder und Jugendlichen von Armut bedroht

- Inflation** 81 **MARKUS DRESCHER**
Eine enorme Belastung
Von der Inflation 2022 waren Haushalte mit niedrigem und mittlerem Einkommen am stärksten betroffen

- 82 **Impressum**

Soziale Arbeit ist ein sehr beliebtes Studienfach, die Absolvent:innen haben angesichts des herrschenden Fachkräftemangels praktisch eine Arbeitsplatzgarantie. Wie aber sieht der Arbeitsalltag bei denjenigen aus, die diese begehrten Fachkräfte an Hochschulen ausbilden? Das Fazit der Analyse: Es gibt Licht und Schatten.

Nicht nur ein Kinder-Hartz

Kindergrundsicherung muss tatsächlich vor Armut schützen

Laut der aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung waren hierzulande im Jahr 2021 fast 2,9 Millionen Kinder und Jugendliche und noch einmal 1,55 Millionen junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren armutsgefährdet. Für Millionen junger Menschen bedeutet dies schlicht, dass ihre Zukunft in Gefahr ist. Denn erwiesenermaßen wirkt sich Armut negativ auf die Gesundheit aus, hängt der Bildungserfolg in Deutschland nach wie vor von der sozialen Herkunft ab, geht Einkommensschwäche einher mit weniger gesellschaftlicher Teilhabe und Stigmatisierung. Armut schränkt Lebensperspektiven, Chancen und Potenziale ein.

Abhilfe für diese schon viel zu lange herrschenden unhaltbaren Zustände soll die Kindergrundsicherung schaffen, die sich das Ampel-Bündnis in den Koalitionsvertrag geschrieben hat. Mitte Januar hat Familienministerin Lisa Paus (Grüne) erste Eckpunkte der Kindergrundsicherung in die Abstimmung gegeben, auf deren Grundlage ein Gesetzentwurf bis zum Herbst erarbeitet werden soll. Mitzureden haben Finanz-, Arbeits-, Bildungs- und das Bauministerium. Es gilt, eine Vielzahl von Sozial- und Steuergesetzen zu ändern. Ärger auf dem noch langen Weg zur tatsächlichen Einführung droht vor allem aus einem Ressort, doch dazu gleich mehr. Kommen soll die Kindergrundsicherung dann im Jahr 2025.

Laut den Eckpunkten ist ein zweiteiliges System geplant: Zum einen soll es einen für alle gleich hohen, also vom Elterneinkommen unabhängigen, »Garantiebetrag« geben, der das heutige Kindergeld ablösen soll. Zum zweiten soll ein je nach Einkommenssituation gestaffelter »Zusatzbetrag« dafür sorgen, dass arme Kinder mehr Unterstützung erfahren als reiche. Tatsächlich wäre dies eine Umkehrung der herrschenden Verhältnisse, denn bisher heißt auch bei den Leistungen für Kinder: Hast du viel, bekommst du viel.

Ein weiterer Aspekt der angestrebten großangelegten Reform ist die Vereinfachung des Verfahrens zur Erlangung der Leistungen und die Bündelung der vielen verschiedenen möglichen Hilfen wie zum Beispiel der Kinderzuschlag, Leistungen für Kinder im Bürgergeldbezug oder Zuschüsse für Schul- und Freizeitaktivitäten. Wer bisher von einer staatlichen Kinderunterstützung profitieren wollte, musste sich zudem selbst im Leistungsdschungel zurechtfinden und bürokratische Hürden überwinden. Auch das soll sich ändern, aus der bisherigen »Holschuld der Bürger« solle eine »Bringschuld des Staates« werden, wie es heißt.

In der Höhe soll sich der »Garantiebetrag« zunächst am Kindergeld – derzeit 250 Euro – orientieren, und »der maximale Zusatzbetrag der Kindergrundsicherung wird so festgesetzt, dass er in der Summe mit dem Garantiebetrag das pauschale altersgestaffelte Existenzminimum des Kindes abdeckt«, heißt es in den Eckpunkten. Doch wie die Erfahrungen mit Hartz IV zeigen, ist das Existenzminimum Verhandlungssache und dem Willen oder Unwillen der politisch Verantwortlichen unterworfen. Nicht

der tatsächliche Bedarf ist ausschlaggebend, sondern das, was der Gesetzgeber dafür hält. Bei der Ermittlung des entsprechenden Existenzminimums für die Kindergrundsicherung dürfte also einer der Knackpunkte sein, ob diese die Betroffenen tatsächlich vor Armut schützt, oder am Ende nur ein Kinder-Hartz herauskommt. Und diese Gefahr besteht durchaus.

Denn eröffnet ist bereits die Auseinandersetzung über das Geld, das zur Ausgestaltung des vor allem für die Grünen und die SPD wichtigen sozialpolitischen Projekts zur Verfügung gestellt wird. So dauerte es nach der Einbringung der Eckpunkte nicht lange – und hier kommen wir auf den bereits erwähnten drohenden Ärger zurück –, bis sich der Bundesfinanzminister zu Wort meldete. Nicht abgestimmt seien die Eckpunkte, ein Schnellschuss vor der anstehenden Berlin-Wahl seien diese, in den Haushalt einarbeiten lassen müsse sich das Gesetz, ließ Christian Lindner (FDP) verlauten. Volle Unterstützung für das Projekt und ein ambitioniertes Herangehen im Sinne der betroffenen Kinder und Jugendlichen hört sich anders an – und lässt Böses ahnen.

Sollte der Finanzminister im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens nun tatsächlich meinen, die Kindergrundsicherung mit dem Verweis auf den Haushalt möglichst klein halten zu wollen, sollten – ja müssen – ihn seine Koalitionspartner in die Pflicht nehmen, sich des vermeintlichen Haushaltsproblems endlich von der Einnahmenseite her anzunehmen. Denn Geld ist genug da, der Staat muss es sich nur holen – durch das konsequente und umfassende Abschöpfen von Übergewinnen bei Krisen- und Kriegsgewinnlern etwa, oder eine höhere Besteuerung von Reichen und Superreichen. Denn armen Kindern nun die Chance auf ein Leben abseits von Armut zu nehmen, weil angeblich kein Geld dafür da ist, wäre ein grandioses Versagen der Ampel-Koalition.

Ein Versagen, das sich Deutschland nicht – noch länger – leisten kann, weil die Konsequenzen einer fortgesetzten und sich kontinuierlich ausbreitenden Kinderarmut katastrophal sind. Zuallererst für die Kinder und Jugendlichen, die abgehängt bleiben. Aber auch gesamtgesellschaftlich. Ein Beispiel: So sehr es Armut den Betroffenen durch die ungleichen Bildungschancen viel zu häufig erschwert, eine qualifizierte berufliche Laufbahn einzuschlagen, so sehr sucht Deutschland derzeit – und in Zukunft noch mehr – Fachkräfte. Die Ampel-Koalition muss nun ihre Verantwortung wahrnehmen und eine Kindergrundsicherung schaffen, die dem Recht der Kinder auf gute Zukunftschancen und den gesellschaftlichen Anforderungen gerecht wird. ■



Markus Drescher
ist verantwortlicher Redakteur
der Sozialen Sicherheit.

Stationäre Pflege: Eigenbeteiligung steigt erneut deutlich

Für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen sind steigende Preise der stationären Pflege seit Jahren ein großes Problem – und auch der seit 2022 von den Pflegekassen gezahlte Leistungszuschuss vermag es nicht, hier für Abhilfe zu sorgen. So ergab die aktuelle Auswertung der Kosten der stationären Pflege durch den Verband der Ersatzkassen (vdek), dass »die Kosten, die Pflegebedürftige für die pflegerische Versorgung, Unterkunft und Verpflegung im Pflegeheim aufbringen mussten, im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 1. Januar 2023 erneut stark angestiegen« sind, wie der Verband am 19. Januar mitteilte.

So mussten Pflegebedürftige, die bis zu zwölf Monate im Pflegeheim versorgt werden, den Angaben zufolge im Durchschnitt 2411 Euro im Monat und damit 278 Euro mehr als im Vorjahr selbst aufbringen. Für Pflegebedürftige, die länger als zwölf Monate im Pflegeheim verbringen, waren es durchschnittlich 2183 Euro im Monat und damit 232 Euro mehr. Pflegebedürftige, die mehr als zwei Jahre im Pflegeheim verbringen, mussten im Schnitt 1955 Euro monatlich aufbringen, was einem Anstieg von 186 Euro entspricht. Pflegebedürftige schließlich, die mehr als drei Jahre im Heim betreut werden, zahlten monatlich 1671 Euro – ein Plus von 130 Euro.

Einen Zuwachs bei den Kosten von 25 Prozent und damit den größten Teil der Steigerungen stellte der vdek dabei – trotz des von den Pflegekassen gezahlten nach Aufenthaltsdauer gestaffelten Leistungszuschusses – beim Einrichtungseinheitlichen Eigenanteil, also den Pflegekosten, fest. Vor allem verantwortlich dafür: die seit 1. September 2022 geltende Tarifpflicht. Für den Leistungszuschuss gaben die Pflegekassen laut vdek im Jahr 2022 insgesamt 3,4 Milliarden Euro aus. Für dieses Jahr soll der Betrag demnach deutlich über vier Milliarden Euro liegen. Daneben mussten die Betroffenen auch für Unterkunft und Verpflegung rund sieben Prozent mehr zahlen, was auf die stark gestiegenen Lebensmittelkosten zurückzuführen sei.

»Erneut steigt die Belastung von Pflegebedürftigen und deren Angehörigen, die oft nicht wissen, wie sie die Kosten stemmen sollen«, so Ulrike Elsner, Vorstandsvorsitzende des vdek. Und neue Belastungen kämen durch die Einführung eines bundesweit einheitlichen Personalbemessungsinstruments ab kommenden Juli und weiter steigende Löhne hinzu. »Die Tarifbindung und das neue Personalbemessungsinstrument sind beide wichtige Instrumente, müssen aber auch finanziert werden«, so Elsner. Die Beitragszahlenden könnten das nicht alleine stemmen. Deshalb fordert Elsner eine »Pflegerreform aus einem Guss«, die laut der vdek-Chefin unter anderem fest verankerte und dynamisierte Steuerzuschüssen beinhaltet müsse.

VdK-Präsidentin Verena Bentele wiederum machte im Zuge der vdek-Veröffentlichung darauf aufmerksam, dass sich auch im Bereich der häuslichen Pflege »die Kosten aufgrund der Anhebung der Pflegelöhne ebenso drastisch erhöht« hätten. »Das kriegt aber kaum einer mit, weil der Fokus schon immer zu stark auf die Pflegeheime gerichtet wurde, weil die Politik das Problem aussitzt und weil die Betroffenen erprobt darin sind, eigene Lösungen finden zu müssen« so Bentele. Dem VdK lägen Rechnungen von Mitgliedern vor, die bis zu 25 Prozent mehr als im letzten Jahr für den Pflegedienst zuzahlen müssten. »Die Betroffenen schränken sich bei der Pflege ein, bestellen den Pflegedienst nicht mehr so oft ein. Alles, weil sie sich die Pflege nicht mehr leisten können«, zeigt Bentele die Folgen der Kostensteigerungen auf. Es brauche nun dringend »die lang versprochene Pflegegeldhöhung« sowie die Anhebung der ambulanten Pflegesachleistung, der Verhinderungspflege und der Tagespflege. ■

Markus Drescher (mdr)

¹ Siehe www.vdek.com/presse/pressemitteilungen/2023/eigenanteile-stationaere-pflege-gestiegen-pflegerreform.html (abgerufen am 20.1.2023).

Menschen mit Behinderungen: Lebenshilfe fordert Anerkennung als Verfolgte des NS-Regimes

Anlässlich des Gedenktages für die Opfer des Nationalsozialismus am 27. Januar hat die Bundesvereinigung Lebenshilfe gefordert, dass der Deutsche Bundestag endlich auch die im Rahmen der nach der Tötungszentrale in der Berliner Tiergartenstraße 4 benannten T4-Aktion ermordeten Menschen mit Behinderung offiziell als Verfolgte des Nazi-Regimes anerkennt. »78 Jahre nach Ende des Zweiten Weltkrieges gibt es keinen einzigen historischen Grund, den Opfern von »Euthanasie« und Zwangssterilisation den Verfolgten-Status zu verweigern. Damit werden sie bis zum heutigen Tag zu Opfern zweiter Klasse gemacht«, so Ulla Schmidt, Bundesvorsitzende der Lebenshilfe und ehemalige Bundesgesundheitsministerin. Von 1939 bis 1945 seien in ganz Europa rund 300.000 kranke und behinderte Menschen umgebracht worden. Ihre Vernichtung sei systematisch geplant und kaltblütig vollzogen worden, so die Lebenshilfe, deshalb müssten die betroffenen Menschen mit Behinderung wie auch mit psychischen Erkrankungen ebenso als Verfolgte des Nazi-Regimes anerkannt werden wie andere Opfergruppen auch.

Zudem wirkten die Verbrechen der Nationalsozialisten bis in die Gegenwart weiter. »Auch im Deutschland des Jahres 2023 stoßen Menschen mit Behinderung auf Ablehnung und Vorurteile. Angesichts hochentwickelter vorgeburtlicher Untersuchungsmethoden müssen sich Eltern eines behinderten Kindes immer wieder Kommentare wie diesen anhören: Musste das sein, habt ihr das denn nicht gewusst?« So führe die vorgeburtliche Diagnose einer Behinderung zumeist zu einer Abtreibung. Doch, so Schmidt, gebe es kein lebensunwertes Leben. »Menschen mit Behinderung gehören zur ganzen Bandbreite menschlicher Vielfalt dazu – ohne Wenn und Aber.« Deshalb setze sich die Lebenshilfe seit ihrer Gründung vor mehr als 60 Jahren für eine inklusive Gesellschaft ein, die Menschen mit Behinderung und anderen Minderheiten uneingeschränkte Teilhabe garantierte. ■ **mdr**

AUS DER GESETZGEBUNG	
Gesetz/Stand 22.1.2023	Einige Kernpunkte
<p>Sechstes Gesetz zur Änderung des Deutschen Richtergesetzes <i>Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz vom 18.1.23.</i></p>	<p>Ehrenamtliche Richter:innen dürfen nicht berufen werden, wenn Zweifel bestehen, dass sie jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten; Zweifel am Bestehen der Verfassungstreue sind ein zwingender Berufungsausschlussgrund</p>
<p>Gesetz zur Beschleunigung der Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften <i>Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat vom 7.12.22.</i></p>	<p>Beschleunigung und Vereinfachung von Disziplinarverfahren gegen Bundesbeamt:innen, u. a. um als extremistisch eingestufte Personen schneller aus dem öffentlichen Dienst entfernen zu können</p>
<p>Verordnung zur Aussetzung der Erhebung über Kinder in den Klassenstufen eins bis vier nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe <i>Vom Bundeskabinett am 18.1.23 beschlossen</i></p>	<p>Verschiebung der Erhebung zur Betreuungssituation von Grundschulkindern der 1.–4. Klasse im Vorfeld der stufenweisen Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung ab dem Schuljahr 2026/27 um ein Jahr.</p>
<p>Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit <i>Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16.12.22.</i></p>	<p>Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III); Einführung eines Qualifizierungsgeldes; Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit; Einführung einer Ausbildungsgarantie; Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit</p>
<p>Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2023 (InsoGeldFestV 2023) <i>Am 1.1.23 in Kraft getreten.</i></p>	<p>Herabsetzung des Umlagesatzes für das Insolvenzgeld (§ 358 Abs. 2 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) für das Kalenderjahr 2023 abweichend vom gesetzlichen Umlagesatz von 0,15 Prozent auf 0,06 Prozent</p>
<p>Assistenzhundeverordnung (AHundV) <i>Verordnung ist verkündet, tritt am 1.3.23 in Kraft.</i></p>	<p>Regelung der Anforderungen an die Eignung als Assistenzhund, die Ausbildung und Prüfung von Assistenzhunden</p>
<p>Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung <i>Am 1.1.23 in Kraft getreten. Bis zum 31.3.24 befristet.</i></p>	<p>Umsetzung des gemeinsamen Vorschlags der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit, die im Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten in der Zeitarbeit vom 21.6.22 bestimmte Lohnuntergrenze in einer Verordnung nach § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verbindlich festzusetzen</p>
<p>Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt <i>Vom Bundeskabinett am 21.12.22 beschlossen.</i></p>	<p>Schutz von Arbeitnehmer:innen sowie anderen Personen in der Arbeitswelt vor Gewalt und Belästigung. Ebenso geschützt sind natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten eines Arbeitgebers ausüben</p>
<p>Gesetz zur Beschleunigung der Asylgerichtsverfahren und Asylverfahren <i>Am 1.1.23 in Kraft getreten.</i></p>	<p>Prozessuale Änderungen zur Beschleunigung der Gerichtsverfahren; neue Regelungen zur Erleichterung der Asylverfahren; nur noch anlassbezogene Widerrufs- und Rücknahmeprüfung von Asylbescheiden; Einführung einer behördenunabhängigen Asylverfahrensberatung</p>
<p>Fünfzehntes Gesetz zur Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Stiftung Unabhängige Patientenberatung Deutschland <i>Vom Bundeskabinett am 21.12.22 beschlossen.</i></p>	<p>Überführung der Unabhängigen Patientenberatung Deutschland in eine dauerhafte, staatsferne und unabhängige Struktur unter Beteiligung der maßgeblichen Patientenorganisationen; Schaffung einer rechtsfähigen Stiftung bürgerlichen Rechts</p>

Fachkräftedebatte:

Anzahl älterer Erwerbstätiger deutlich gestiegen

Ob Handwerker oder Lehrer:innen, es fehlt an allen Ecken und Enden an Fachkräften. Um den grassierenden Fachkräftemangel in Deutschland zumindest abzumildern, wird immer wieder auch eine stärkere Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben diskutiert. Für immer mehr Menschen hierzulande wie auch in Europa ist länger zu arbeiten allerdings schon Realität.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) auf Basis von Mikrozensus und Daten der europäischen Arbeitskräfteerhebung sowie der EU-Statistikbehörde Eurostat am 19. Januar mitteilte, ist in Deutschland die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen innerhalb von zehn Jahren signifikant gestiegen. Nämlich von 62 Prozent im Jahr 2012 auf knapp 72 Prozent im Jahr 2021. In der EU habe es im selben Zeitraum einen Anstieg der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen von 47 Prozent auf 60 Prozent gegeben, so Destatis, womit in Deutschland Angehörige dieser Altersgruppe häufiger erwerbstätig sind als im EU-Durchschnitt.

Demnach hätten nur die skandinavischen EU-Staaten Schweden (77 Prozent) und Dänemark (72 Prozent) höhere Quoten aufgewiesen. Mit Blick auf die Fachkräftedebatte erklärte Frank Schüller, Destatis-Arbeitsmarkt-Experte, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Menschen künftig kaum kompensieren könne, »dass die jüngere Bevölkerung abnimmt und es dadurch deutlich weniger Erwerbspersonen in diesen Altersgruppen gibt«.

Den Angaben zufolge hat sich auch unter den über 64-Jährigen der Anteil der Erwerbstätigen in kurzer Zeit deutlich erhöht. Im Jahr 2012 arbeiteten demnach hierzulande 11 Prozent der 65- bis 69-Jährigen. Im Jahr 2021 habe der Anteil dann bereits bei 17 Prozent gelegen und damit über dem EU-Durchschnitt von 13 Prozent (2012: 10 Prozent). Als einen Grund für den Anstieg in Deutschland nannte Destatis die stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. ■ **mdr**

TERMINE

März 2023

2./3.3.: **Beratung von Menschen ohne Krankenversicherung – Rechtliche Grundlagen und Praxisbeispiele** • Ort: Essen, Hotel Franz • Veranst.: Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen • 030/394 06 45 40 • fortbildung@dvsg.org • www.dvsg.org

6./7.3. und 21./22.3.: **Kongress Armut und Gesundheit 2023: gemeinsam Wandel gestalten** • Online-Veranstaltung (6./7.3.), Berlin, Freie Universität (21./22.3.) • Veranst.: 030/44 319073 • kongress@gesundheitbb.de • www.armut-und-gesundheit.de

9./10.3.: **Chancen und Risiken der Digitalisierung bei Menschen mit Behinderungen** • Ort: Stendal, Campus Hochschule Magdeburg-Stendal • Veranst.: Hochschule Magdeburg-Stendal • 039 31/218748 05 • michael.herzog@h2.de • www.h2.de

14.3.: **35. Westdeutscher Betreuungsgerichtstag** • Ort: Bochum, Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe • Veranst.: Betreuungsgerichtstag e. V. • 02 34/6 40 65 72 • bgt-ev@bgt-ev.de • www.bgt-ev.de

29.3.: **Unterstützung vor Vertretung – mehr Selbstbestimmung im Betreuungsrecht** • Ort: Online-Veranstaltung • Veranst.: Überörtliche Arbeitsgemeinschaft für das Betreuungswesen in NRW • 0251/591-5110 • geschaeftsstelle-ueag@lwl.org • www.ueag-nrw.org

30.3.: **Das EU-Beihilfenrecht und die sozialen Dienstleistungen – Grundlagen und aktuelle Entwicklungen** • Ort: Online-Veranstaltung • Veranst.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge • 030/6 29 80-6 06 • j.richter@deutscher-verein.de • www.deutscher-verein.de

April 2023

20.4.: **Blickpunkt Sozialrecht in der Privatrechtspraxis »Fit für den Arbeitsmarkt? – Weiterbildung tut not«** • Ort: Göttingen, Tagungs- und Veranstaltungshaus Alte Mensa • Veranst.: Olaf Deinert (Universität Göttingen) und Sabine Knickrehm (Vorsitzende Richterin am BSG) • 05 51/39279 48 • info@sozialrecht-privatrecht.de • www.uni-goettingen.de

21.4.: **Selbstsorge und Burnoutprävention in der Sozialen Arbeit – Impulse für den Berufsalltag** • Ort: Berlin, DVSG-Geschäftsstelle • Veranst.: Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen • 030/394 06 45 40 • fortbildung@dvsg.org • www.dvsg.org

25.–27.4.: **Altenpflege 2023 - Leitmesse der Pflegewirtschaft** • Ort: Nürnberg, Messe • Veranst.: NürnbergMesse • info@fh.messe.de • www.altenpflege-messe.de

26./27.4.: **Netzwerktagung für Controller:innen und Führungskräfte aus den Bereichen SGB VIII, IX und XII** • Ort: Online-Veranstaltung • Veranst.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge • 030/6 29 80-2 01 • matern@deutscher-verein.de • www.deutscher-verein.de

Mai 2023

8.5.: **Arbeitstreffen der Vorsitzenden und Geschäftsstellenleiter/innen der Schiedsstellen nach § 133 SGB IX, § 76 SGB XI und § 81 SGB XII** • Ort: Potsdam, NH Hotel • Veranst.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge 030 62980 419 prums@deutscher-verein.de www.deutscher-verein.de

10.–12.5.: **Bremer Pflegekongress und Deutscher Wundkongress** • Ort: Bremen, Messe und Congress Centrum • Veranst.: Congress Bremen • 04 21/35 05-206 • dewu@bremen-tourism.de • www.deutscher-wundkongress.de

PERSONALIA

- ▶ *Andreas Philippi* (SPD) ist neuer Minister für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung in Niedersachsen. Er folgt auf *Daniela Behrens* (SPD), die das niedersächsische Innenministerium vom neuen Verteidigungsminister *Boris Pistorius* übernommen hat. Philippi ist Facharzt für Chirurgie und Notfallmedizin.
- ▶ *Irini Aliwanoglou* ist seit 1. Februar neue Geschäftsführerin der Brücke Schleswig-Holstein gGmbH. Aliwanoglou ist Diplom-Pädagogin sowie Betriebswirtin und folgt auf *Wolfgang Faulbaum-Decke*, der in den vorzeitigen Ruhestand geht.
- ▶ *Thomas Krüger* ist von der Mitgliederversammlung des Deutschen Kinderhilfswerkes Mitte Dezember 2022 als Präsident wiedergewählt worden. Er steht bereits seit dem 1995 an der Spitze der Kinderrechtsorganisation. Als Vizepräsidentinnen wurden *Anne Lütkes* und *Nathalie Schulze-Oben* im Amt bestätigt.
- ▶ *Elke Frank* ist seit dem 1. Januar Geschäftsführerin des Bayerischen Roten Kreuz (BRK). Sie folgt auf *Leonhard Stärk*, der das Amt 16 Jahre inne hatte. Seit 1. Januar 2022 war Frank bereits stellvertretende Landesgeschäftsführerin beim BRK.
- ▶ *David Dietz* wird ab Mitte Februar Geschäftsführer der rheinland-pfälzischen Landespflegekammer. Für Dietz ist es eine Rückkehr, bereits im Zeitraum von 2015 bis 2018 war er als Pressesprecher bei der Pflegekammer, bevor er als Geschäftsführer zur Lebenshilfe Mainz-Bingen gewechselt war.
- ▶ *Cornelia Piekarski* ist seit dem 1. Dezember 2022 im dreiköpfigen Vorstand des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin verantwortlich für Fachpolitik und Innovation. Sie folgt auf *Rolf Göpel*, der in den Ruhestand getreten ist.
- ▶ *Verena Bentele*, Präsidentin des VdK, ist seit 1. Januar Sprecherin des Bündnisses Kindergrundsicherung für die Jahre 2023 und 2024. Sie folgt auf *Michael Groß*, Präsident des AWO Bundesverbandes.
- ▶ *Felix Walcher* ist seit dem 1. Januar neuer Präsident der Deutschen Interdisziplinären Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI). Der Direktor der Klinik für Unfallchirurgie am Universitätsklinikum Magdeburg wird die Fachgesellschaft die kommenden zwei Jahre führen. Er folgt auf *Gernot Marx*, Direktor der Klinik für Operative Intensivmedizin und Intermediate Care am Universitätsklinikum Aachen, der nun Past Präsident und damit für die kommenden zwei Jahre erster Vizepräsident der DIVI ist. Präsident elect und damit der kommende Nachfolger von Walcher ist *Florian Hoffmann*, Oberarzt im Dr. von Haunerschen Kinderspital der LMU München.
- ▶ *Thomas Ballast* ist 16. Dezember 2022 für weitere sechs Jahre im Amt des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden der Techniker Krankenkasse bestätigt worden. Er verantwortet die Unternehmensbereiche Innovation und ambulante Versorgung, Versorgungssteuerung, Service und Kanäle sowie Service und Business Management.
- ▶ *Uwe Brandl* ist seit dem 1. Januar neuer Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebundes. Er folgt auf *Ralph Spiegler*, Bürgermeister der Verbandsgemeinde Nieder-Olm.
- ▶ *Beate Schücking* ist seit 1. Januar neue Präsidentin des Deutschen Studentenwerks. Die ehemalige Rektorin der Universität Leipzig (2011–2022) folgt auf *Rolf-Dieter Postlep*. Schücking ist die erste Frau in diesem Amt.
- ▶ *Hans-Georg Müller* ist seit 1. Januar neuer Geschäftsführer der Unternehmen des Diakonie Verbunds Kulmbach. Er folgt auf *Karl-Heinz Kuch*, der Ende Februar in den Ruhestand geht.
- ▶ *Rebecca Neuburger-Hees* ist seit 1. Januar Teil der dreiköpfigen Geschäftsführung der Lebenshilfe Gießen. Ende des Jahres soll sie den Geschäftsbereich Personal- und Organisationsentwicklung von *Ursel Seifert* übernehmen, die in den Ruhestand geht.

Bericht zur sozialen Ungleichheit: Reiche werden in den Krisen reicher, Arme ärmer

Laut dem Oxfam-Bericht »Survival of the Richest«, den die Nothilfe- und Entwicklungsorganisation anlässlich des Weltwirtschaftsforums am 16. Januar veröffentlicht hat, hat das reichste Prozent der Weltbevölkerung seit Beginn der Corona-Pandemie rund zwei Drittel des weltweiten Vermögenszuwachses kassiert. Gleichzeitig lebten, so die Organisation 1,7 Milliarden Arbeitnehmer:innen in Ländern, in denen die Lohnentwicklung die Inflation nicht ausgleiche und müssten 828 Millionen Menschen weltweit hungern.

In Deutschland profitierten die Reichsten nach den Oxfam-Berechnungen besonders. Demnach gingen vom gesamten Vermögenszuwachs, der zwischen 2020 und 2021 hierzulande erwirtschaftet wurde, 81 Prozent an das reichste Prozent. Die übrigen 19 Prozent des Vermögenszuwachses erhielten die restlichen 99 Prozent der Bevölkerung.

Im Jahr 2022 sei dabei der Reichtum der Milliardär:innen auch durch den rasanten Anstieg der Gewinne im Lebensmittel- und Energiebereich sprunghaft angestiegen. Demnach hätten 95 Lebensmittel- und Energiekonzerne ihre Gewinne im vergangenen Jahr mehr als verdoppelt, erzielten 306 Milliarden US-Dollar an Übergewinnen und schütteten 257 Milliarden US-Dollar (84 Prozent) davon an Aktionär:innen aus.

»Während Millionen Menschen nicht wissen, wie sie Lebensmittel und Energie bezahlen sollen, bringen die Krisen unserer Zeit gigantische Vermögenszuwächse für Milliardär:innen. Jahrzehntelange Steuersenkungen für die Reichsten und Unternehmen auf Kosten der Allgemeinheit haben die Ungleichheit verschärft und dazu geführt, dass die Ärmsten in vielen Ländern höhere Steuersätze zahlen als Milliardär*innen«, so Manuel Schmitt, Referent für soziale Ungleichheit bei Oxfam Deutschland dem Bericht. Konzerne und ihre superreichen Haupteigentümer:innen müssten endlich ihren fairen Beitrag zum Gemeinwohl leisten. ■ **mdr**

Schwerbehinderung und Schwerbehindertenvertretung

Von Florian Blank, Wolfram Brehmer, Rolf Schmucker und Robert Sinopoli

Menschen mit Behinderung sind im Arbeitsleben benachteiligt. Das SGB IX enthält Vorschriften, die dazu dienen sollen, diese Nachteile zu mildern oder wettzumachen. Beispiele dafür sind die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleich gestellter Menschen und die Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung als Interessenvertretung von Schwerbehinderten im Betrieb. Aber greifen diese Maßnahmen in der Realität?

Einleitung

Behinderte und schwerbehinderte Menschen sind am Arbeitsmarkt benachteiligt. Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass Menschen mit Behinderung seltener erwerbstätig oder überhaupt auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind als Menschen ohne Behinderung. So lag die Erwerbstätigenquote schwerbehinderter Menschen im Jahr 2020 bei 46,7 Prozent gegenüber 75,5 Prozent in der Gesamtbevölkerung.¹

Dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch zufolge gelten Menschen als behindert, »[...] die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können« (§ 2 I SGB IX). Von einer schweren Behinderung wird gesprochen, wenn der Grad der Behinderung² mindestens 50 beträgt. Menschen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 haben, können schwerbehinderten Personen gleichgestellt werden, wenn sie ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhalten oder behalten könnten. Über den Grad der Behinderung urteilt das Versorgungsamt, die Gleichstellung erfolgt durch die Arbeitsagentur.

Zum Ausgleich oder zu Verhinderung von Nachteilen beinhaltet das SGB IX eine Reihe von Vorschriften, die zu Verbesserungen für Menschen mit Behinderung beitragen sollen. In diesem Beitrag steht die Umsetzung von zwei dieser Vorschriften im Mittelpunkt: die Pflicht der Arbeitgeber, in einem bestimmten Umfang schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX), und die Schwerbehindertenvertretung (§ 177 ff. SGB IX). Der Beitrag stellt Daten aus offiziellen Statistiken und zwei Befragungen dar. Diese Angaben ermöglichen eine Einschätzung, ob und in welchem Umfang die Vorgaben des Gesetzgebers auch in der Realität umgesetzt werden. Zur Schwerbehindertenvertretung werden außerdem Daten vorgestellt, die die Auswirkungen dieser Institution auf die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Menschen verdeutlichen. Datenquellen sind die Statistik der Bundesagentur, die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 sowie die Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit.³

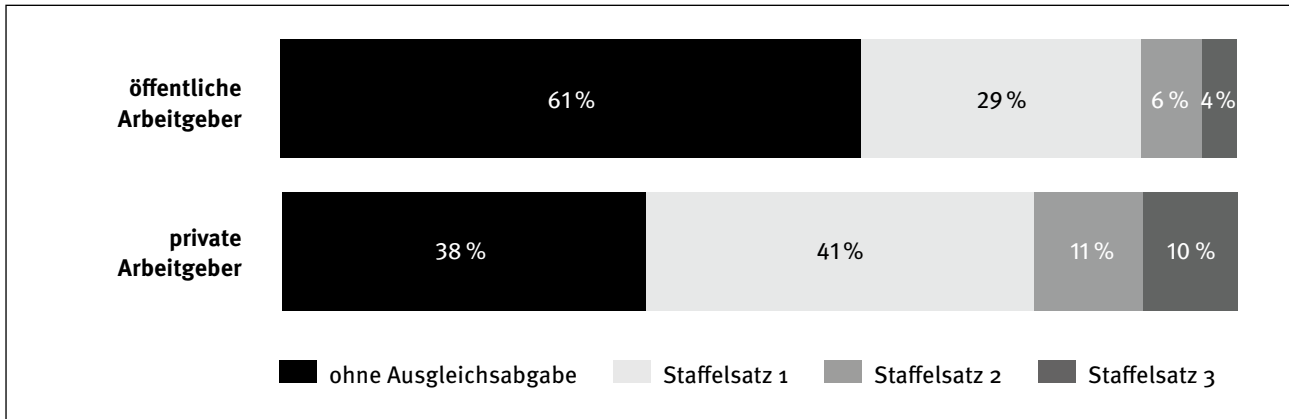
Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers

Zum Ausgleich der Nachteile schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt legt § 154 SGB IX fest, dass private und öffentliche Arbeitgeber auf wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen sollen. Das gilt, wenn sie im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Arbeitsplätze haben. Abweichend von der allgemeinen Bestimmung müssen Arbeitgeber mit 20 bis unter 40 Arbeitsplätzen eine:n Schwerbehinderte:n, Arbeitgeber mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen zwei Schwerbehinderte beschäftigen.

Arbeitgeber, die ihrer Verpflichtung nicht nachkommen, müssen für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz ist je nach Grad der Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe gestaffelt. Die Staffelsätze werden jährlich angepasst. Die Ausgleichsabgabe beträgt 140 Euro pro Monat, wenn der Arbeitgeber zwischen drei und unter fünf Prozent Schwerbehinderte beschäftigt (Staffelsatz 1). Beschäftigt er zwei bis unter drei Prozent Schwerbehinderte beträgt die Abgabe 245 Euro (Staffelsatz 2). Wenn er noch weniger Schwerbehinderte beschäftigt, beträgt sie 360 Euro (Staffelsatz 3). Diese Abgabe wird an das zuständige Integrationsamt abgeführt und darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden (§ 160 SGB IX). Ein Teil der Mittel wird in einen vom BMAS verwalteten Fonds geleitet. Der Koalitionsvertrag sieht die Einführung eines vierten Staffelsatzes für Unternehmen vor, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Dazu gibt es bereits einen Gesetzentwurf.⁴

- 1 Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen), Deutschland 2021, Nürnberg 2022, Tabelle 2.2. Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der 15- bis unter 65-Jährigen.
- 2 Der Grad der Behinderung spiegelt das Ausmaß der Beeinträchtigungen der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wider. Er wird in Zehnerschritten von 20 bis 100 ausgewiesen.
- 3 Zu den Datenquellen und zu weiteren Ergebnissen vgl. Blank, Florian/Brehmer, Wolfram: Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb, WSI Policy Brief Nr. 71, 9/2022, Düsseldorf; DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 03/2022: Besser mit Schwerbehindertenvertretung. Online unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de> (abgerufen am 18.1.2023).
- 4 SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP: Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025, Berlin 2021, S. 62. Gesetzentwurf der Bundesregierung »Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts«, S. 13. Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-inklusive-arb.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 12.1.2023).

Abbildung 1: Öffentliche und private Arbeitgeber nach Ausgleichsabgabe (Staffelsätze), Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, 2020



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IV) – (Jahreszahlen), Deutschland, 2020, Nürnberg 2022, Tabellenblatt 7

Allerdings können Arbeitgeber die Abgabe reduzieren, indem sie Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen vergeben. Dann können sie die Hälfte der ihnen in Rechnung gestellten Arbeitskosten auf die Abgabe anrechnen. Das kann dazu führen, dass der eigentliche Auftrag zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterlaufen wird, wenn es für Unternehmen kostengünstiger ist, Aufträge zu vergeben und sogar Produktion auszulagern, als die Ausgleichsabgabe zu zahlen oder Schwerbehinderte auf geeigneten Arbeitsplätzen zu beschäftigen.⁵

Verschiedene Datenquellen belegen, dass Arbeitgeber ihrer Verpflichtung häufig nicht nachkommen. Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass zwar der Großteil der öffentlichen (90 Prozent) und privaten (73 Prozent) Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen beschäftigt.⁶ Zugleich zeigen aber die Daten zur Zahlung der Ausgleichsabgabe, in welchem Umfang der Auftrag des Gesetzgebers erfüllt wird. Abbildung 1 macht deutlich, dass nur eine Minderheit der privaten Arbeitgeber keine Ausgleichsabgabe zahlt, der größte Teil – knapp über 40 Prozent – Staffelsatz eins bezahlen muss. Ein Zehntel der privaten Arbeitgeber muss den Höchstsatz zahlen, sie besetzen also weniger als zwei Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Bei den öffentlichen Arbeitgebern ist das Bild umgekehrt: Hier müssen knapp über 60 Prozent der Arbeitgeber keine Ausgleichsabgabe zahlen.

Die vom WSI im Jahr 2021 befragten Betriebs- und Personalräte bestätigen zwar den Eindruck, dass Arbeitgeber häufig ihrer Verpflichtung nicht nachkommen, aller-

dings scheint das Problem in mitbestimmten Betrieben geringer ausgeprägt zu sein.⁷ Betriebs- und Personalräte bejahen die Frage, ob in den mitbestimmten Betrieben Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen einzustellen, zu 67 Prozent. Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich wieder Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung erlaubt es überdies, zwischen gemeinnützigen und nicht gemeinnützigen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft zu differenzieren: Gemeinnützige Arbeitgeber erfüllen ihre Verpflichtung eher als nicht-gemeinnützige. Beide bleiben aber hinter dem öffentlichen Dienst zurück. Abbildung 2 zeigt die Unterschiede zwischen den Arbeitgebergruppen. Im Vergleich zu den Daten der Bundesagentur für Arbeit, die auch die nicht mitbestimmten Betriebe umfasst, wird deutlich, dass die mitbestimmten Betriebe in allen hier betrachteten Gruppen eher ihre Verpflichtung erfüllen.

Damit ist aus den beiden Datenquellen zu schließen, dass zwischen gesetzgeberischem Anspruch und der Umsetzung durch die Arbeitgeber eine erhebliche Lücke klafft. Mitbestimmte Betriebe scheinen besser zu fahren – allerdings erfüllt auch hier rund ein Drittel der Arbeitgeber die Vorgaben nicht.

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung

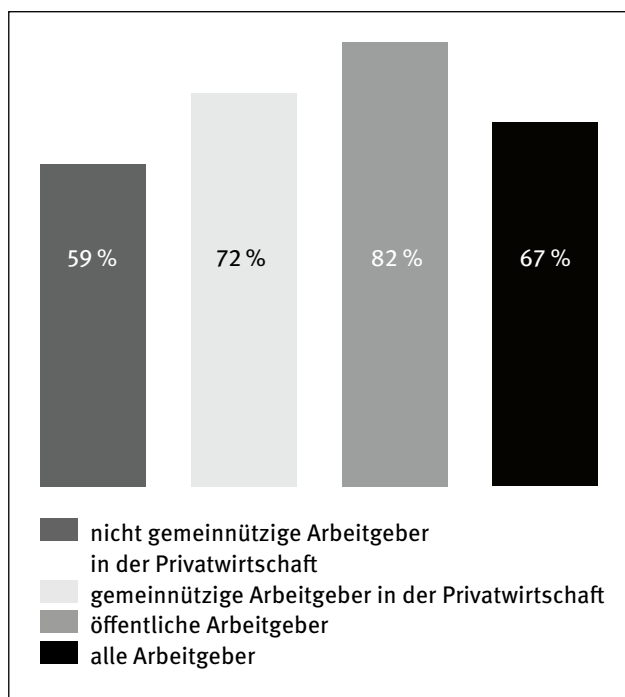
Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, eine eigene betriebliche Interessenvertretung zu bilden. In Betrieben und Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen oder solchen gleichgestellte beschäftigt sind, kann eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt werden. Die letzte Wahlperiode für SBVen war von Oktober bis November 2022. Die Amtszeit der gewählten Vertrauensperson sowie ihrer Stellvertreter:innen dauert jeweils vier Jahre. Die Schwerbehindertenvertretungen

5 Baeck, J.-P. (2022): Für eine Handvoll Euro, taz vom 25.7.2022, <https://taz.de/Arbeit-in-Behindertenwerkstaetten/15867082/> (abgerufen am 18.1.2023).

6 Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IV) – (Jahreszahlen), Deutschland, 2020, Nürnberg 2022, Tabellenblatt 7.

7 Insgesamt flossen in die Auswertung die Angaben von 3467 Betriebsstätten ein. Die Angaben sind gewichtet. Für weitere Informationen zu Datensatz und Methodik vgl. Blank/Brehmer, a. a. O.

Abbildung 2: Erfüllung der Verpflichtung der Arbeitgeber, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte einzusetzen, Einschätzung der Betriebs- und Personalräte, 2021



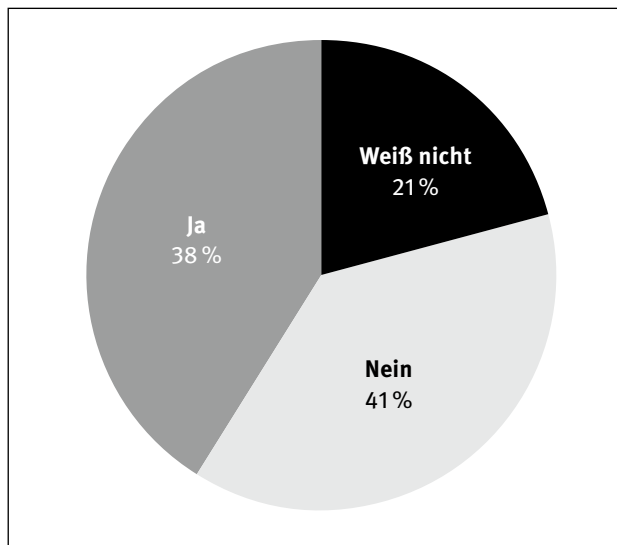
Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

stellen eigenständige Organe dar, die vielfältige Aufgaben bei der Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung leisten: Von der Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter, über die Kontrolle des Arbeitgebers hinsichtlich der Einhaltung rechtlicher Bestimmungen bis hin zum Abschluss von Vereinbarungen zur besseren Integration und zur Verhinderung von Diskriminierung. SBVen spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und bringen dort die spezifischen Anforderungen, Interessen und Bedürfnisse von schwerbehinderten Beschäftigten ein.

Befragung des DGB-Index Gute Arbeit zu SBVen

In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurden im Jahr 2021 insgesamt 6400 zufällig ausgewählte abhängig Beschäftigte unter anderem danach gefragt, ob bei ihnen eine Schwerbehinderung vorliegt und ob es in ihrem Betrieb beziehungsweise in ihrer Dienststelle eine SBV gibt. Der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung liegt in der Stichprobe bei sieben Prozent. Erwartungsgemäß steigt der Anteil mit zunehmendem Alter an: Bei Beschäftigten unter 25 Jahren beträgt der Anteil zwei Prozent, in der Gruppe 55 Jahre und älter sind es elf Prozent.⁸ Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist zudem interessant, dass der Organisationsgrad bei Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung höher ist: In dieser Gruppe gab jede:r Vierte an, Mitglied einer Ge-

Abbildung 3: »Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung?«



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, Erhebung 2021

werschaft zu sein, bei Beschäftigten ohne Schwerbehinderung waren es 16 Prozent.

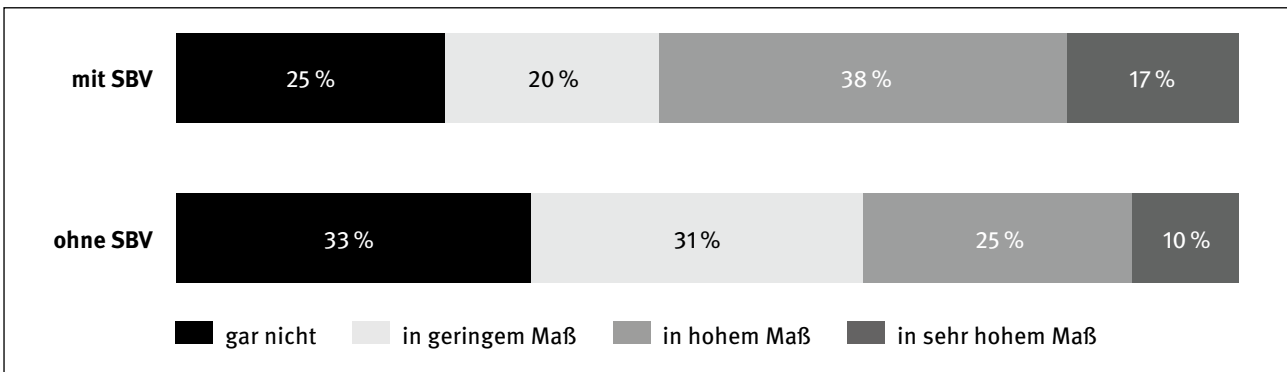
Verbreitung von Schwerbehindertenvertretungen

Die Frage, ob im Betrieb oder der Dienststelle eine SBV existiert, wurde allen Befragten (mit und ohne Schwerbehinderung) gestellt (Abb. 3). Knapp vierzig Prozent der Befragten verfügen in ihrem Betrieb über eine SBV. Der Anteil derjenigen, in deren Betrieb beziehungsweise Dienststelle keine SBV existiert, liegt bei 41 Prozent. Etwa jede:r fünfte Befragte, wusste nicht, ob es eine SBV gibt.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst berichten deutlich häufiger von der Existenz einer SBV (70 Prozent) als Befragte aus privatwirtschaftlichen Unternehmen (29 Prozent). Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil derjenigen, die von einer SBV berichten, von zwölf Prozent (bei Befragten aus Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten) auf 89 Prozent (Großbetriebe mit 2000 oder mehr Beschäftigten). Auffällig ist auch der enge Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung und der SBV. Dort, wo ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, gaben 61 Prozent an, dass auch eine SBV existiert. In Unternehmen ohne Be-

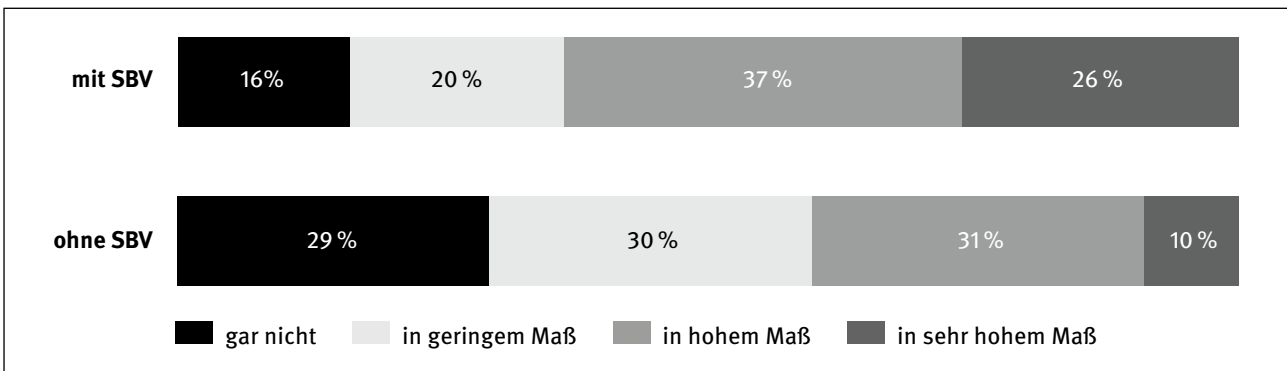
8 Behinderungen sind vergleichsweise selten angeboren, sondern entstehen meist erst im fortgeschrittenen Alter, hauptsächlich durch Krankheiten. Zum Jahresende 2021 lebten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes insgesamt 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland; davon war rund ein Drittel (34 Prozent) oder 2,5 Millionen über 75 Jahre alt, rund 4,5 Millionen (45 Prozent) waren zwischen 55 und 74 Jahre alt, und nur knapp 3 Prozent oder 198.000 waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Vgl. »7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland«, Pressemitteilung Nr. 259 vom 22. 6. 2022, www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html (abgerufen am 24. 1. 2023).

Abbildung 4: »Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?«



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, Erhebung 2021

Abbildung 5: »Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z. B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?«



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, Erhebung 2021

etriebs- oder Personalrat berichten lediglich sechs Prozent der Befragten von einer SBV.⁹

Bessere Arbeitsbedingungen in Betrieben mit SBV

In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit bewerten die Beschäftigten verschiedene Aspekte ihrer Arbeitssituation. Die folgenden Ergebnisse zeigen die Antworten der knapp 500 Befragten mit Schwerbehinderung – in Abhängigkeit davon, ob in ihrem Betrieb eine SBV existiert oder nicht. Der Vergleich macht deutlich, dass bei Vorhandensein einer SBV die Arbeitsbedingungen besser bewertet werden. Dies wird bei den Gestaltungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ebenso sichtbar wie bei der Bewertung des Einkommens oder der betrieblichen Sozialleistungen.

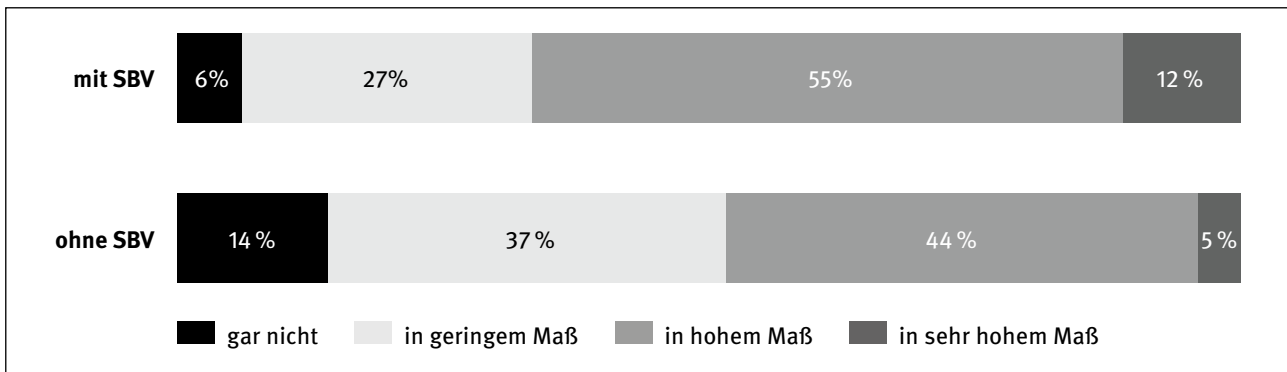
Der Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit ist ein wichtiger Aspekt menschengerechter und vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitsbedingungen. Wie verbreitet der Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist, hängt vermutlich auch mit dem Wirken einer SBV zusammen (Abb. 4). Der Anteil derjenigen, die in hohem oder sehr hohem Maß Einfluss nehmen können, liegt mit SBV bei 55 Prozent. Wenn es keine SBV gibt, geben dies lediglich 35 Prozent an.

Auch der Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten ist ungleich verteilt (Abb. 5). Unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung und SBV geben 63 Prozent an, sich in (sehr) hohem Maß im Betrieb weiterqualifizieren zu können. In der Vergleichsgruppe ohne SBV sind es dagegen nur 41 Prozent, die über betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen.

Beschäftigte mit Schwerbehinderung arbeiten überdurchschnittlich häufig in Niedriglohnbereichen: Jede:r Fünfte gibt – bei Vollzeitbeschäftigung – ein monatliches Bruttoeinkommen von 2000 Euro und weniger an. Auch hier zeigen sich große Unterschiede. In der Gruppe mit Schwerbehinderung und SBV liegen zehn Prozent in der Einkommensgruppe 2000 Euro und weniger. Existiert keine SBV, ist der Anteil mit 23 Prozent mehr als doppelt so hoch.

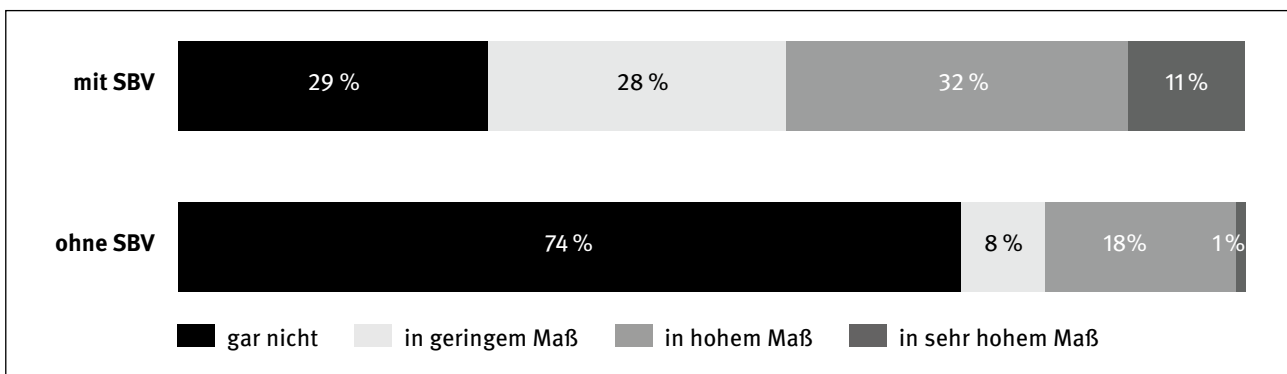
9 Der Wert für die mitbestimmten Betriebe (61 Prozent) entspricht auch den Angaben der vom WSI befragten Betriebs- und Personalräte. Die WSI-Befragung ermöglicht ebenso eine Differenzierung nach bestimmten Betriebsgruppen. Hier zeigt sich auch, dass im öffentlichen Dienst Schwerbehindertenvertretungen häufiger sind. In der Privatwirtschaft lässt sich zudem zeigen, dass gemeinnützige Betriebe deutlich häufiger als nicht-gemeinnützige Betriebe über eine Schwerbehindertenvertretung verfügen.

Abbildung 6: »Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?«



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, Erhebung 2021

Abbildung 7: »Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z. B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?«



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, Erhebung 2021

Die Differenzen beim absoluten Einkommen spiegeln sich in der Einschätzung der Leistungsgerechtigkeit wider. In der Gruppe mit SBV bewerten immerhin zwei Drittel (67 Prozent) das eigene Einkommen in (sehr) hohem Maß als angemessen (Abb. 6). Existiert keine SBV, wird dies nur von knapp der Hälfte (49 Prozent) der Befragten angegeben.

Auch die Frage nach betrieblichen Sozialleistungen wird in Abhängigkeit von der Existenz einer SBV sehr unterschiedlich beantwortet. Dies gilt sowohl für die Angebote einer betrieblichen Altersvorsorge als auch für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Bei der Altersvorsorge geben 54 Prozent der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und SBV an, dass ihr Betrieb in insgesamt in hohem und sehr hohem Maß entsprechende Optionen anbietet. Ohne SBV liegt der Anteil lediglich bei 22 Prozent.

Ähnlich ist das Bild bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Abb. 7). Mit SBV sehen sich insgesamt 43 Prozent in hohem und sehr hohem Maß mit entsprechenden Angeboten versorgt. Ohne SBV sind es lediglich 19 Prozent.

Bedeutung der SBV

SBVen sind ein wichtiger Bestandteil einer betrieblichen Beteiligungs- und Mitbestimmungskultur. Vertrauensperson und Stellvertreter:innen sind vertraut mit den Leistungsbeeinträchtigungen, gesundheitlichen Belangen und spezifischen Anliegen der Kolleg:innen mit Schwerbehinderung. SBVen machen diese Themen sichtbar und verleihen ihnen in den Betrieben Relevanz.

Die Ergebnisse der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit sind ein deutlicher Hinweis darauf, wie erfolgreich die Arbeit der SBVen ist. Auch wenn nicht alle aufgezeigten Unterschiede in den Arbeitsbedingungen unmittelbar auf das Wirken der SBV zurückzuführen sein dürften, ist es naheliegend, dass die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter ohne eigenständige Vertretungsorgane schwächer repräsentiert und weniger durchsetzungsstark sind. Mit einer SBV existiert eine sozialrechtlich verankerte betriebliche Ansprech- und Verhandlungspartnerin für die Belange von Menschen mit Behinderung.

Bislang finden sich Schwerbehindertenvertretungen mehrheitlich im öffentlichen Dienst, in größeren Betrieben und in solchen Unternehmen, in denen ein Betriebs- oder Personalrat existiert. Die Daten weisen darauf hin,

dass insbesondere das Zusammenspiel von Betriebs- und Personalräten und SBVen eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Inklusion und bessere Arbeitsbedingungen ist. Betriebsrat, SBV und Gewerkschaften können im Rahmen einer starken betrieblichen Mitbestimmungskultur ihre Kräfte bündeln, sich gegenseitig unterstützen und ergänzen.

Das Ziel ist die inklusive Arbeitswelt

Die UN-Behindertenrechtskonvention von 2008¹⁰ fordert eine inklusive Arbeitswelt, in der Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht auf Arbeit haben wie Menschen ohne Behinderung. Ein Schlüssel für die gleichberechtigte Teilhabe ist ein offener Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Regelungen des Sozialgesetzbuches zur Beschäftigungspflicht der Unternehmen sind ein Versuch, diesen Zugang durch staatliche Vorgaben zu fördern. Die geringen Beschäftigungs- und Erwerbsquoten von Menschen mit Schwerbehinderung zeigen allerdings deutlich, dass die gesetzlichen Regelungen nur bedingt erfolgreich sind. Zu viele Arbeitgeber kommen ihrer gesetzlichen Pflicht nur unzureichend nach. Und etwa 45.000 Arbeitgeber in Deutschland beschäftigen überhaupt keine Menschen mit Schwerbehinderung, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet wären und verweigern sich damit dem Ziel einer barrierefreien Arbeitswelt.

Von DGB und Gewerkschaften wird daher seit längerem eine Stärkung der gesetzlichen Vorgaben durch eine Weiterentwicklung der Ausgleichsabgabe gefordert. Die Bundesregierung geht aktuell einen Schritt in diese Richtung. Mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes soll eine erhöhte Ausgleichsabgabe für Unternehmen eingeführt werden, die gar keine Beschäftigten mit Schwerbehinderung einstellen. Damit soll der Anreiz zur Einstellung von Menschen mit Behinderung erhöht werden. Allerdings sieht der Gesetzentwurf auch vor, dass die Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht künftig nicht mehr als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann. Damit soll ein Instrument abgeschafft werden, mit dem Arbeitgeber, die sich der Inklusion vollständig verweigern, wirksam an ihre gesetzliche Pflicht erinnert werden können. Die Erfahrungen zeigen, dass ohne einen spürbaren Druck auf die Arbeitgeber ein inklusiver Arbeitsmarkt schwerlich erreicht werden kann. Dies wäre also ein Schritt in die falsche Richtung, insbesondere für die Privatwirtschaft, wo am häufigsten gegen die gesetzliche Beschäftigungspflicht verstoßen wird.

Für eine bessere Inklusion und die Förderung von Mit- und Selbstbestimmung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist zudem eine Stärkung der SBVen nötig. Dies betrifft zum einen deren Verbreitung, die vor allem in kleineren Unternehmen der Privatwirtschaft unzureichend ist. Zum anderen geht es aber auch um eine Stärkung der Rechte der SBVen, beispielsweise über eine Ausweitung des Übergangsmandats bei Betriebsschließungen auch auf den öffentlichen Dienst. Trifft der Arbeitgeber Entscheidungen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, ohne die SBV zuvor informiert und angehört zu haben, sind diese für nichtig zu erklären. Für die Stärkung von Inklusion ist nicht zuletzt auch eine Erweiterung des Katalogs der Mitbestimmungsrechte nötig, mit der betrieblichen Interessenvertretungen ein wirksames Mitspracherecht bei Fragen der Teilhabe schwerbehinderter Menschen eingeräumt wird. Das Ziel einer inklusiven Arbeitswelt wird nur dann erreicht werden, wenn die Rechte und die Partizipationsmöglichkeiten der Menschen mit Schwerbehinderung weiter gestärkt werden. ■



Dr. Florian Blank leitet das Referat Sozialpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Kontakt: florian-blank@boeckler.de

Dr. Wolfram Brehmer leitet das Referat Empirische Strukturanalysen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Kontakt: wolfram-brehmer@boeckler.de

Dr. Rolf Schmucker ist Sozialwissenschaftler und leitet das Institut DGB-Index Gute Arbeit.

Robert Sinopoli ist Sozialwissenschaftler und Mitarbeiter am Institut DGB-Index Gute Arbeit

¹⁰ Vgl. www.behindertenrechtskonvention.info (abgerufen am 18. 1. 2023).

Ein eigenständiges, unabhängiges Gremium

Ein Überblick über die Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Von Wolf-Dieter Rudolph

Im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November 2022 fanden die turnusgemäßen Wahlen der örtlichen Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (= Schwerbehindertenvertretung) statt. Mittlerweile dürften auch die Wahlen der Gesamt-/Konzernschwerbehindertenvertretungen sowie die der im öffentlichen Dienst zu wählenden Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Stufenvertretungen beendet sein. Aber welche Aufgaben und Rechte hat eigentlich eine Schwerbehindertenvertretung? Ein Überblick über Aufgaben und Rechte der SBV.

Die Schwerbehindertenvertretung ist weder Teil noch ein Hilfsorgan des Betriebs-/Personalrats. Vielmehr ist sie eine von diesen Gremien unabhängige eigenständige Interessenvertretung. Die Rechtsgrundlage ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten befindet sich im SGB IX. Sie hat gegenüber dem Arbeitgeber/der Dienststellenleitung (künftig: Arbeitgeber) die besonderen Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen¹ zu vertreten. In diesem Rahmen hat die SBV den in Betrieb oder Dienststelle Beschäftigten beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Um die Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben zu sichern und zu fördern wird vom Gesetzgeber eine enge Zusammenarbeit zwischen SBV und Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, Betriebs-/Personalrat und die gegenseitige Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung der oben Genannten sowie dieser mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit und Rehaträgern gefordert (§ 182 Abs. 1 + Abs. 2 SGB IX).

Zum gesetzlich festgelegten Kerngeschäft der SBV gehört die Beschäftigungssicherung und die Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter in Betrieb oder Dienststelle zu fördern (§ 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Beschäftigungssicherung

Die SBV muss alles tun, damit Schwerbehinderte ihren Arbeitsplatz oder zumindest die Zugehörigkeit zum Betrieb/ Unternehmen/Dienststelle/öffentlichen Dienst behalten. Dazu gehören die Einführung beziehungsweise Durchführung von Maßnahmen der Prävention um letztlich eine Verschlimmerung bestehender Beeinträchtigungen und Erkrankungen sowie insbesondere auch die Entstehung von Gesundheitsrisiken und Erkrankungen zu verhindern. Das heißt gerade ein Tätigwerden im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie in der Gesundheitsförderung. Insofern handelt die SBV hier nicht nur für die Schwerbehinderten sondern für alle Beschäftigten.

Um chronisch und Langzeiterkrankten weiterhin die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber die Verpflichtung zum Einführen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) vorgesehen (§ 167 Abs. 2 SGB IX)². Die hier mit allen länger als sechs Wochen arbeitsunfähigen Beschäftigten zu führenden Krankenrückkehrgespräche sollen dazu dienen, geeignete

Maßnahmen – auch Leistungen und Hilfen – zur Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit zu finden. Sofern Schwerbehinderte betroffen sind, wird die SBV beteiligt.

Im Ergebnis kann beispielsweise eine Arbeitszeitverkürzung oder Versetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz in Betracht kommen.³

Der Einsatz der SBV ist auch im Fall von Kündigungen gefragt. Soll nach mindestens sechsmonatigem Bestehen eines Arbeits-/Ausbildungsvertrages einem oder einer Schwerbehinderten gekündigt werden, bedarf es der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Vor der behördlichen Entscheidung wird die SBV um eine Stellungnahme gebeten (§ 170 Abs. 2 SGB IX), in welcher für eine Weiterbeschäftigung sprechende Argumente vorgebracht werden sollten.

Unabhängig davon hat der Arbeitgeber die SBV bei jeder Art der Kündigung eines Schwerbehinderten zu beteiligen. Er hat sie umfassend zu unterrichten, anzuhören, kurzum: die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und seine Entscheidung mitzuteilen. Eine fehlende oder fehlerhafte Beteiligung⁴ hat die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Eingliederung

Die SBV soll auch dafür sorgen, dass freie beziehungsweise frei werdende Arbeitsplätze nach Möglichkeit mit Schwerbehinderten besetzt werden. Um das zu erreichen, hat der Gesetzgeber der SBV eine Reihe von Rechten bereits vor der Einstellungsentscheidung zugestanden.

So ist der Arbeitgeber bei jeder Stellenbesetzung verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit einem oder einer Schwerbehinderten besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, die freie oder neu geschaffene Stelle mit einer Leiharbeiterin zu besetzen. Nicht

1 Zur Definition des im folgenden verwendeten Begriff »Schwerbehinderte« vgl. den Beitrag von Blank et al. in dieser Ausgabe, S. 53

2 Vgl. Britschgi, Sigrid: Fünf Fragen zu den Neuerungen beim BEM; AiB 9/2022; S. 30 ff.

3 Zur Vertiefung: Feldes, Werner/Niehaus, Mathilde/Faber, Ulrich (Hrsg.); Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement, 2. Aufl. 2021.

4 Für die Feststellung einer fehlerhaften Anhörung gelten die vom Bundesarbeitsgericht in Bezug auf die Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG entwickelten Grundsätze; vgl. BAG, Urteil vom 13.12.2018 – 2 AZR 378/18., AiB 10/2019, S. 57 ff.

erfasst werden Arbeitsplätze, wenn sie für höchstens acht Wochen mit einem oder einer Arbeitnehmer:in besetzt werden sollen oder diese:r mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt werden soll.⁵ Bei der Prüfung muss er die SBV rechtzeitig umfassend informieren und mit ihr die Angelegenheit erörtern (§ 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Über Bewerbungen von Schwerbehinderten oder Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit beziehungsweise von Integrationsfachdiensten muss er die SBV unmittelbar nach deren Eingang unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Eine Unterrichtung muss auch über eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Vorauswahl und deren Kriterien erfolgen.⁶ Sofern sich ein:e Schwerbehinderte:r auf eine ausgeschriebene Stelle bewirbt beziehungsweise ein Vermittlungsvorschlag vorliegt, hat die SBV das Recht, die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber:innen einzusehen (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX) und an den Vorstellungsgesprächen aller dazu eingeladenen Bewerber:innen teilzunehmen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) – außer diese lehnen die Teilnahme der SBV ab.

Nach der Auswahlentscheidung muss der Arbeitgeber der SBV seine Entscheidung unter Angabe der Gründe mitteilen (§ 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX). Erfüllt der Arbeitgeber nicht die ihm gemäß § 154 SGB IX obliegende Beschäftigungspflicht und ist die SBV mit seiner Entscheidung nicht einverstanden, so muss er unter Hinzuziehung des von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmers erörtert werden (§ 164 Abs. Satz 7 SGB IX).

Inklusionsvereinbarung

Wesentliches Instrument um Schwerbehinderte einzugliedern, zu fördern und zu sichern ist die Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX).⁷ Bei ihr handelt es sich nicht um eine Betriebs-/Dienstvereinbarung sondern um einen kollektivrechtlichen Vertrag eigener Art. Vertragspartner:innen sind neben der SBV der Arbeitgeber und der Betriebs-/Personalrat.

Der Abschluss einer derartigen Vereinbarung ist nicht erzwingbar. Der Arbeitgeber ist lediglich auf Antrag der SBV zur Aufnahme von Verhandlungen über den Abschluss verpflichtet (§ 166 Abs. 1 Satz 2 SGB IX), welcher auch mit Hilfe der Arbeitsgerichtsbarkeit durchgesetzt werden kann.

Mit dem Abschluss der Inklusionsvereinbarung besteht ein verbindliches Planungs- und Steuerungsinstrument gerade der innerbetrieblichen Personalpolitik. Mit ihr sollen die besonderen Belange der Schwerbehinderten Berücksichtigung finden, eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen und auch dafür sorgen, dass es zu keinerlei Benachteiligungen dieser Beschäftigten kommt.

Die Regelungsbereiche betreffen die Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsum-

feldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Regelungen zur deren Durchführung (§ 166 Abs. 2 SGB IX). Besonders berücksichtigt werden sollen die Belange schwerbehinderter Frauen. Möglich sind auch weitere Regelungen wie beispielsweise die angemessene Berücksichtigung Schwerbehinderter bei der Stellenbesetzung oder zur Durchführung von BEM.

Die Inklusionsvereinbarung ist daher auch als eine Art Zielvereinbarung anzusehen, da in ihr nachprüfbar formulierte Ziele enthalten sind. Beispiel: Steigerung der Ist-Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Azubis bis zum Erreichen einer bestimmten Prozent- oder Kopffzahl oder Gewährleistung von Barrierefreiheit bis zu einem festgelegten Zeitpunkt.

Die Gliederung einer Inklusionsvereinbarung könnte so aussehen:

- Präambel
- Ist-Situation
- Zielvereinbarungen
- Grundsätze beispielsweise der Personalplanung
- Durchführung
- Evaluation

Nicht vergessen werden sollte gerade in größeren Betrieben die Errichtung eines Inklusionsteams, zu dessen Mitgliedern unbedingt die SBV und der oder die Inklusionsbeauftragte zählen sollten. Zudem sollten die Rechte und Pflichten der/des Inklusionsbeauftragten und der SBV wie beispielsweise die Überwachung der Einhaltung des Inhalts der Vereinbarung sowie das Procedere einer Konfliktlösung explizit genannt werden.

Hinweis: In der Privatwirtschaft werden häufig Rahmen-Inklusionsvereinbarungen auf Unternehmens-/Konzernebene abgeschlossen.

Einige Regelungsbereiche wie beispielsweise die zur Arbeitszeit unterfallen der knallharten Mitbestimmung des Betriebs- oder Personalrats. Weigert sich der Arbeitgeber hier Regelungen zu akzeptieren, spricht nichts dagegen diese separat in eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufzunehmen und bei Problemen mit Hilfe einer Einigungsstelle durchzusetzen.

Auch die Vereinbarung entsprechender Auswahlrichtlinien i. S. des § 95 BetrVG beziehungsweise § 80 Abs. 1 Nr. 12 BPersVG bietet sich an. Allerdings kann der Betriebsrat erst in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern von seinem Initiativrecht Gebrauch machen und seine Vorstellungen versuchen mittels Einigungsstelle durchzusetzen (§ 95 Abs. 2 BetrVG). Im Geltungsbereich des BPersVG existiert kein entsprechender Schwellenwert.

Weitere Aufgaben

Überwachungspflicht

(§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX)

Der SBV obliegt es zu überwachen, ob der Arbeitgeber die zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs-/Dienstverein-

5 Düwell, Franz Josef in: Dau/Düwell/Joussen/Luik (Hrsg.), Sozialgesetzbuch XI ; Lehr- und Praxiskommentar; 6. Aufl. 2022; § 164 Rn. 146.

6 Düwell in: LPK-SGB IX; § 164 Rn. 153

7 Muster einer Konzern-Inklusionsvereinbarung bei Düwell in: LPK-SGB IX; § 166 Rn. 32 ff.

barungen und Verwaltungsanordnungen auch einhält. Mit Gesetzen sind gerade aber nicht nur die speziell für Schwerbehinderte geltenden Gesetze wie das SGB IX, das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gemeint. Die Einhaltung aller relevanten Schutzbestimmungen insbesondere des Arbeitsschutzes sind zu prüfen.

Die Schwerbehindertenvertretung soll auch darauf achten, dass seitens des Arbeitgebers die ihm gemäß § 154 SGB IX obliegende Beschäftigungspflicht und dabei auch die Beschäftigung von den in § 155 SGB IX genannten besonderen Gruppen von Schwerbehinderten erfüllt wird. Nicht vergessen werden darf, dass im Rahmen der Beschäftigungspflicht auch ein angemessener Teil der Ausbildungsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden muss (§ 155 Abs. 2 SGB IX). Hinsichtlich dieser Vorgabe muss der Arbeitgeber mit der SBV beraten. Gefordert wird auch die »Kontrolle« der Beachtung des Inhalts des § 164 SGB IX, in welchem spezielle Pflichten des Arbeitgebers und einige Rechte von Schwerbehinderten gegenüber dem Arbeitgeber enthalten sind. Gleichfalls hervorgehoben wird die Überwachung des Inhalts der Inklusionsvereinbarung und die korrekte Durchführung von BEM. Im öffentlichen Dienst sind die sich aus § 165 SGB IX ergebenden besonderen Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber zu überwachen.

Aus der Überwachungspflicht folgt das Recht einer Betriebsbegehung. Die SBV muss nicht warten, bis sich Beschäftigte an sie wenden oder um Aufsuchen am Arbeitsplatz bitten, sondern kann auch selbst ohne Anlass die Beschäftigten – und zwar nicht nur die von ihr vertretenen – an ihren Arbeitsplatz aufsuchen. Eine vorherige Zustimmung oder Anmeldung ist diesbezüglich nicht erforderlich. Ausnahmen wie beispielsweise beim Betreten einer Intensivstation gibt es. Infolge der Begehung darf es allerdings zu keinerlei Beeinträchtigungen oder Unterbrechungen des Betriebsablaufs kommen.

Unterstützung bei Antragsstellung (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX)

Die SBV hat Beschäftigte bei der Stellung von Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie auf Gleichstellung zu unterstützen. Das heißt insbesondere auch über die Möglichkeit, die Erfolgsaussicht und die positiven Folgen einer erfolgreichen Antragsstellung zu informieren und dann in jedem Einzelfall beratend und helfend zur Seite zu stehen. Dazu kann auch eine Kontaktaufnahme beziehungsweise Besprechung mit Behörden wie dem Versorgungsamt oder der Agentur für Arbeit helfen.

Eine Vertretung im Verwaltungs- beziehungsweise Gerichtsverfahren ist nicht möglich.

Behandlung von Beschwerden/Anregungen (§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX)

Die SBV ist verpflichtet, Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und zu bear-

beiten beziehungsweise deren Berechtigung zu prüfen. Erachtet die SBV diese als berechtigt, muss sie durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirken. Über Stand und Ergebnis ihrer Arbeit hat die SBV die Schwerbehinderten zu unterrichten.

Antragsrecht (§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX)

Nicht zuletzt infolge der obigen Aufgaben steht der SBV ein Initiativrecht zu beziehungsweise sie ist in der Pflicht dieses Antragsrecht auch zu nutzen.

Sie hat Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen – insbesondere solche der Prävention – bei den zuständigen Stellen zu beantragen. Maßnahme bedeutet alle personellen und sozialen Angelegenheiten, welche mit der Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter zusammenhängen.

Das kann sowohl Einzelfälle als auch die gesamte Gruppe der Schwerbehinderten betreffen. Beispiele für Maßnahmen: Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes, Beschaffung technischer Arbeitshilfen oder Durchsetzung der Barrierefreiheit.

Mit den zuständigen Stellen sind alle innerbetrieblichen Stellen wie der Inklusionsbeauftragte sowie eine ganze Reihe von außerbetrieblichen Stellen gemeint. Letztere sind beispielsweise Integrationsamt, Integrationsfachdienste, Agentur für Arbeit oder die Berufsgenossenschaft.

Unterstützung bei Einsicht in die Personalakte (§ 178 Abs. 3 SGB IX)

Jeder Schwerbehinderte ist berechtigt, bei Einsicht in seine Personalakte die SBV hinzuzuziehen. Bei entsprechender Anfrage ist die SBV auch in der Pflicht.

Pflichten des Arbeitgebers gegenüber der SBV – Beteiligung (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)

In allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Gruppe der Schwerbehinderten betreffen, hat der Arbeitgeber die SBV unverzüglich und umfassend zu informieren. Bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung trifft, muss eine Anhörung der SBV erfolgen. Das bedeutet, dass die SBV Gelegenheit zu einer Stellungnahme haben muss. Die Zustimmung der SBV zu der beabsichtigten Maßnahme benötigt der Arbeitgeber nicht. Bei vielen Maßnahmen wie Versetzungen benötigt er aber die vorherige Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats, so dass unter Umständen die Gremien helfen können. Die Anhörungspflicht besteht bei einer ganzen Palette von Maßnahmen: Beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages, bei Versetzung aber auch Abmahnung sowie der Genehmigung oder das Versagen der Genehmigung für eine Nebentätigkeit.⁸ Die Verletzung dieser Pflichten führt – außer bei Kündigungen – nicht zur Unwirksamkeit der Maßnahme. Allerdings ist die Pflichtverletzung eine Ordnungswidrig-

⁸ Weitere Beispiele bei Düwell in: LPK-SGB IX; § 178 Rn. 55.

keit (§ 238 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX) und kann mit einem Bußgeld geahndet werden.

Nach Erfüllung obiger Pflichten muss der Arbeitgeber seine Entscheidung unverzüglich mitteilen. Die Verletzung der Mitteilungspflicht ist keine Ordnungswidrigkeit.

Handlungsmöglichkeiten der SBV

Der Schwerbehindertenvertretung stehen im Gegensatz zum Betriebs-/ oder Personalrat keine knallharten Mitbestimmungsrechte zu – lediglich Informations- und Beteiligungsrechte. Sie kann allerdings einen Aussetzungsantrag (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) stellen. Das bedeutet, dass die SBV mit Hilfe des Gerichts auch per einstweiliger Verfügung die Aussetzung der Durchführung oder Vollziehung einer ohne ihre Beteiligung getroffenen Entscheidung erreichen kann. Allerdings kann der Arbeitgeber ohne sonstige Konsequenzen die fehlende oder fehlerhafte Beteiligung (Unterrichtung und Anhörung) innerhalb von sieben Tagen nachholen.

Und die SBV kann natürlich auch bei Missachtung ihrer Rechte die Verhängung eines Bußgeldes beantragen (§ 238 Abs. 1 Nr. 7 + Nr. 8 SGB IX).

Zusammenarbeit mit Betriebs-/Personalrat

Die Pflicht zur engen Zusammenarbeit mit der SBV (§ 182 Abs. 1 SGB IX) gilt auch für Betriebs- und Personalräte. Aus vielerlei Gründen – insbesondere was die Durchsetzung von Rechten der Schwerbehinderten betrifft – ist eine Zusammenarbeit mehr als zu empfehlen. Gerade im Fall personeller Einzelmaßnahmen wie beispielsweise einer Kündigung ist eine enge Abstimmung von großem Nutzen auch gerade für die betroffenen Arbeitnehmer:innen. Aber auch Betriebsräte können von einem gemeinsamen Vorgehen und entsprechenden Absprachen profitieren, da beispielsweise die SBV im Vorfeld von Entscheidungen bei Einstellungen mehr Informationen und diese vor allem frühzeitiger erhält.

Vom Gesetzgeber wurde folgendes vorgegeben:

Der SBV steht das Recht zu, beratend an allen Sitzungen des Betriebs-/Personalrats unabhängig von den auf der Tagesordnung stehenden Themen teilzunehmen (§ 178 Abs. 4 Satz 1 Hs 1 SGB IX; § 32 BetrVG; § 37 Abs. 1 BPersVG). Von daher muss sie zu allen Sitzungen unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden (§ 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG; § 36 Abs. 2 Satz 3 BPersVG). Sie kann zu allen auch Schwerbehinderte nicht betreffende Tagesordnungspunkten Stellung beziehen. Ihr steht nicht das Recht zu, die Einberufung einer Sitzung zu verlangen. Allerdings muss auf ihren Antrag die Aufnahme von Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die gesamte Gruppe der Schwerbehinderten betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 178 Abs. 4 Satz 1 Hs 2 SGB IX) und diese muss dann zumindest im Gremium besprochen beziehungsweise darüber entschieden werden.

Ein Stimmrecht besteht nicht. Anderes gilt, wenn die SBV auch dem Gremium angehört. Dann sollte sie aber

auch immer für das Protokoll mitteilen, in welcher Funktion sie gerade spricht.

Gemäß § 178 Abs. 4 Satz 1 Hs 1 kann die SBV auch beratend an den Sitzungen sämtlicher Ausschüsse des Betriebs-/Personalrats sowie den paritätisch besetzten Ausschüssen teilnehmen. Ein Teilnahmerecht besteht auch an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses sowie des Arbeitsschutzausschusses. Im öffentlichen Dienst ist sie berechtigt, an den Sitzungen des Vorstandes des Personalrats beratend teilzunehmen.

Trifft ein Gremium eine aus Sicht der SBV wichtige Interessen der Schwerbehinderten beeinträchtigenden Beschluss, kann sie einen Aussetzungsantrag stellen (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX; § 35 BetrVG; § 42 Abs. 3 BPersVG). Ein solcher Antrag hat zur Folge, dass der Beschluss eine Woche lang nicht vollzogen werden darf. Innerhalb der Woche soll versucht werden – gegebenenfalls mit Hilfe einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft – doch noch eine von allen mitgetragene Lösung zu finden. Nach Fristablauf ist die Beschlussbestätigung möglich. Ein wiederholter Aussetzungsantrag ist nicht möglich.

Informationsgewinnung

Immanent wichtig für die SBV-Arbeit ist der Kontakt zu den Schwerbehinderten. Diesbezüglich gibt es mehrere Möglichkeiten. Beispiele:

- Eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen einer Betriebsbegehung;
- Mindestens einmal im Jahr kann die SBV eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen durchführen (§ 178 Abs. 8 SGB IX);
- Teilnahme an der Betriebs-/Teil-/Abteilungsversammlung;
- die SBV kann eigene Sprechstunden anbieten (§ 179 Abs. 9 SGB IX).

Schutz der Amtsausübung

Die SBV genießt dieselben Schutzrechte wie Betriebsrats- und Personalratsmitglieder. Dabei handelt es sich um den Sonderkündigungsschutz (§ 179 Abs. 3 SGB IX). Demzufolge ist nur eine außerordentliche Kündigung möglich, die der vorherigen Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats bedarf. Nach Amtszeitende besteht ein Jahr ein nachwirkender Schutz. Auch hier ist nur eine außerordentliche Kündigung möglich, jedoch wird keine Zustimmung eines Gremiums mehr benötigt. Aktivierte Stellvertreter genießen ebenfalls den Schutz und haben nach jedem Einsatz wieder ein Jahr nachwirkenden Schutz. Wenn eine Versetzung zum Amtsverlust führt und die SBV nicht damit einverstanden ist, kann der Arbeitgeber die Versetzung nur mit Betriebs- oder Personalratszustimmung vornehmen (§ 179 Abs. 3 SGB IX). Eine Nachwirkung gibt es nicht. Bei Nichtzustimmung in beiden Fällen kann der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren führen.

Zum Amtsschutz gehört ein Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot (§ 179 Abs. 2 SGB IX).

Die SBV ist auch was das Gehalt betrifft abgesichert. Eine Minderung des Arbeitsentgelts ist unzulässig (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Muss die SBV außerhalb ihrer Arbeitszeit im Ehrenamt tätig werden, so erhält sie dafür einen entsprechenden Ausgleich.

Arbeit der SBV

Freistellung

Sind in der Regel weniger als 100 Schwerbehinderte im Betrieb hat die SBV zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung einen Anspruch darauf, ganz oder teilweise, vorübergehend, an bestimmten Tagen, zu bestimmten Tageszeiten oder wiederkehrend von der Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung freigestellt zu werden. Den Umfang bestimmt die SBV.

Ab in der Regel mehr als 100 Schwerbehinderten besteht ein Anspruch auf eine vollständige Freistellung (§ 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Die Stellvertreter werden aktiviert, wenn die SBV verhindert ist und nehmen dann deren Rechte und Pflichten wahr. Ab in der Regel mehr als 100 Schwerbehinderten können der oder die Stellvertreter:innen zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden (§ 179 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Ab jeweils 100 weiteren Schwerbehinderten kann dann der/die nächstfolgende Stellvertreter:in folgen (§ 179 Abs. 1 Satz 5 SGB IX).

Kosten

Es besteht eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers (§ 179 Abs. 8 SGB IX). Das kann sich beispielsweise um Reisekosten oder Schulungskosten handeln. Alles – auch Geschäftsbedarf hat der Arbeitgeber zu bezahlen, sofern es auch für die Aufgabenbewältigung erforderlich ist.

Räumlichkeiten/Geschäftsbedarf

Die SBV ist gehalten, die dem Betriebs- oder Personalrat zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten sowie den Geschäftsbedarf mitzunutzen. Bei Mitnutzung von Räumlichkeiten ist darauf zu achten, dass wegen der Sensibilität der Unterlagen unbedingt ein abschließbarer Aktenschrank zur Verfügung steht. Für Sprechstunden oder bei der Unterstützung bei Antragsstellungen ist wegen der dort geforderten Vertraulichkeit auf jeden Fall ein ausschließlich von der SBV genutzter Raum erforderlich.

Unter Geschäftsbedarf sind Sachmittel wie ein Schwarzes Brett, Fachliteratur wie beispielsweise ein Kommentar zum SGB IX sowie Informations- und Kommunikationstechnik wie ein PC mit dazugehöriger Peripherie und Software zu verstehen. Gerade wenn der Betriebs- oder Personalrat seine Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz durchführt, muss auch der SBV das zur Teilnahme benötigte Equipment zur Verfügung gestellt werden.

Bei Nutzung von IuK-Technik ist unbedingt der Datenschutz zu gewährleisten und vor allem eine Sicherung und Lagerung der Dateien vor dem Zugriff von Dritten – auch dem Betriebs- oder Personalrat zu gewährleisten.

Die SBV kann direkt vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser ihr eine Büro- Hilfskraft zur Verfügung stellt (§ 179 Abs. 8 SGB IX).

Teilnahme an Schulungen

Die Mitglieder der SBV haben den Anspruch für die Teilnahme an Schulungen, sofern diese für die SBV-Arbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, von Ihrer Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freigestellt zu werden (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Die SBV ist dabei gehalten bei der zeitlichen Lage der Schulung betriebliche Belange zu berücksichtigen und den Arbeitgeber rechtzeitig über die beabsichtigte Schulungsteilnahme zu informieren.

Zusammenarbeit mit Vertretungen anderer Ebenen

Der im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle tätigen SBV obliegt die Interessenvertretung vor Ort. Auf Unternehmens- oder Konzernebene werden die Interessen der Schwerbehinderten gemeinsam mit dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat von der Gesamt- beziehungsweise der Konzernschwerbehindertenvertretung wahrgenommen. Ein möglichst guter und zeitnaher Informationsaustausch zwischen den auf unterschiedlichen Ebenen tätigen Vertretungen ist für eine möglichst erfolgreiche Arbeit unentbehrlich.

Existiert im Geltungsbereich des BPersVG beziehungsweise der Länderpersonalvertretungsgesetze ein Gesamtpersonalrat, so vertritt dort eine Gesamtschwerbehindertenvertretung die Interessen der Schwerbehinderten.

Im öffentlichen Dienst ist bei den Mittelbehörden die Bezirksschwerbehindertenvertretung zuständig, bei den obersten Dienstbehörden die Hauptschwerbehindertenvertretung. ■



Wolf-Dieter Rudolph

ist Rechtsanwalt in Berlin und spezialisiert auf kollektives Arbeitsrecht.

Money for nothing ...

Von Markus Hofmann und Ingo Schäfer

Die Rentendebatte ist zurück. Vorschläge einer Aktienrente oder eines Generationenkapitals, eines flexiblen und höheren Rentenalters und generell mehr privater Vorsorge versprechen der jungen Generation mit weniger Beitrag heute in 40 Jahren mehr Rente. Dabei können wir die Kosten nicht wegzaubern – die verschiedenen Instrumente verteilen sie nur anders um.

Demografische Veränderungen nicht ignorieren

In den kommenden zehn Jahren erreichen die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre das Alter 65 plus, Und die durchschnittliche Lebenserwartung steigt. Künftig werden daher mehr Menschen im Rentenalter und weniger im Erwerbsleben sein. Das Verhältnis zwischen den beiden Gruppen verschiebt sich. Die Frage ist nur, ob die gemachten Vorschläge halten, was sie versprechen, was sie kosten und wer die Rechnung dafür bezahlt. Denn sollen die düsteren Warnungen vor massenhafter Altersarmut nicht wahr werden, dann wird diese Gesellschaft heute und morgen deutlich höhere Beiträge und Bundesmittel zur Alterssicherung aufbringen müssen – egal, ob privat oder gesetzlich und/oder im Umlageverfahren oder kapitalbasierten Verfahren.

Demografische Veränderungen nicht dramatisieren

Wichtig ist dabei allerdings auch, die Realität zur Kenntnis zu nehmen. Die demografischen Verhältnisse haben sich in den letzten 40 Jahren nicht so negativ entwickelt wie stets vorhergesagt. In Deutschland leben heute mehr Menschen als je zu vor. Und auch das Verhältnis der Mittelalten zu den Alten verschiebt und verschob sich längst nicht so dramatisch wie gerne behauptet. Dies liegt an geänderten Zahlen zur Zu- und Abwanderungen, an höheren Geburtenraten und weniger steigender Lebenserwartung, aber auch daran, dass die Regelaltersgrenze bereits von heute fast 66 Jahre bis 2031 auf 67 angehoben wird. Von 2010 bis 2040 wird der Anteil der Mittel-

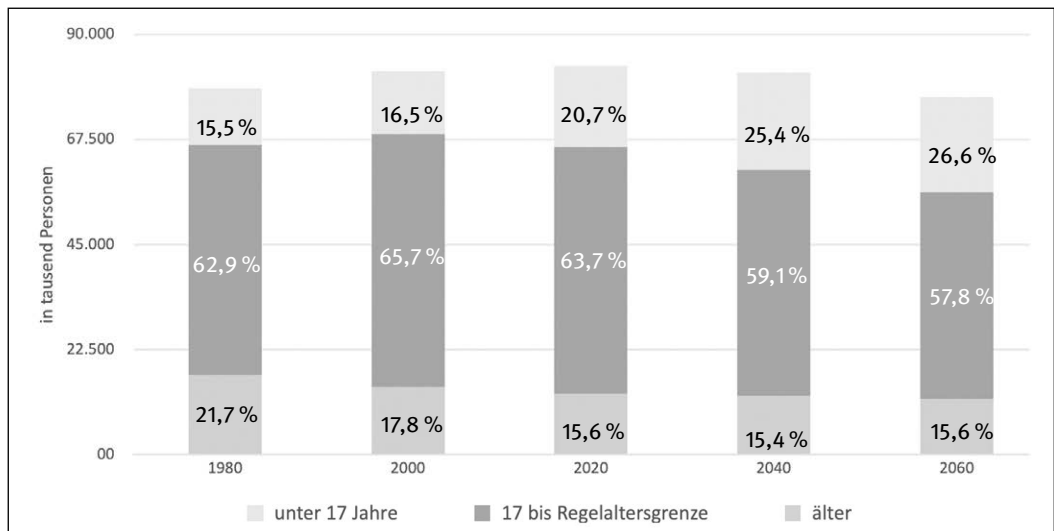
ten an der Gesamtbevölkerung von 65,7 auf 59,1 Prozent zurückgehen.

Vor dem Hintergrund dieser Bevölkerungszahlen werden dramatische Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung und ein dramatischer Fachkräftemangel prophezeit, die schon bald die Unbezahlbarkeit des Rentensystems zur Folge hätten. Als eine Lösung werden die Aktienrente, die nun vollmundig und verschleiern Generationenkapital genannt wird, und ein flexibleres Rentenalter vorgeschlagen. Gerne gepaart mit offenen oder verdeckten Forderungen nach einem höheren Rentenalter und weniger Rente.

Mehr als nur die Demografie betrachten

Die ökonomischen Modelle setzen relativ simpel am Status quo an. Anhand von vorgegebenen Beschäftigungsquoten errechnen sie aus der Anzahl der Menschen im Alter 20 bis 65 die Anzahl der Erwerbstätigen. Geht die Kopfhahl im Alter von 20 bis 65 Jahren zurück, dann sinkt auch die Anzahl der Erwerbstätigen. Dies muss aber nicht so sein. So gibt es knapp zwei Millionen erwerbsgeminderte Menschen im Alter 20 bis 65 und rund 1,2 Millionen mit Altersrente und rund 1,7 Millionen Renten fließen ins Ausland. Wir haben rund 2,5 Millionen offizielle Arbeitslose und nochmal drei Millionen »stille Reserve« sowie vier Millionen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte, davon rund 900.000 über 66 Jahre. Alles in allem könnte eine verbesserte Erwerbsintegration aller die Zahl der Beitragszahlenden deutlich erhöhen. Auch indem alle nicht abgesicherten Selbstständigen einbezogen würden, stiege die Zahl

Abbildung:
Anteil der Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

der Erwerbstätigen. Studien zeigen, dass dem Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle für eine gute Rente zukommt.¹

Das nächste Rentenpaket: dauerhaft stabiles Rentenniveau bei 48 Prozent und Aktienrente

Die Aktienrente war und ist ein Projekt der FDP. Dieses sah vor, die Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung um rund ein Siebtel zu kürzen und mit dem so freigesetzten Teil des Beitrags ein individuelles aktienbasiertes Rentenkonto aufzubauen, mit dem die gesunkene Rente dann wieder ausgeglichen werden sollte.²

Die Aktienrente ist Teil des nächsten Rentenpakets der Bundesregierung und dient zur finanziellen Unterstützung eines dauerhaft stabilisierten Rentenniveaus. Diese dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus ist ein notwendiger und richtiger Schritt. Dieser muss nun aber auch konsequent und als feste Zusage ins Gesetz geschrieben werden. Dazu ist die Rentenanpassungsformel in § 68 SGB VI entsprechend so anzupassen, dass die Renten wie die Löhne steigen.³ Nicht akzeptabel wäre es, wenn wie bisher am Grundsatz eines sinkenden Rentenniveaus festgehalten würde und davon lediglich vorübergehend abgewichen würde. Dies wäre politisch kein Gewinn. Vor allem aber würde es die überkomplexe Anpassungsregeln mit mehreren tausend Zeichen Gesetzestext erhalten. Wir brauchen hier Transparenz und Nachvollziehbarkeit, damit die gesetzliche Rente endlich auch wieder für normalsterbliche Beschäftigte verständlich ist. Außerdem hat sich die bisherige Anpassungsformel als höchst störanfällig erwiesen und es bedurfte wiederholt technischer Korrekturen. Eine neue Anpassungsformel wäre damit auch ein Beitrag zum Bürokratieabbau.

Der zweite Teil des Pakets ist die sogenannte Aktienrente. Dazu soll Geld in eine Stiftung eingezahlt werden, deren einziger Zweck es ist, die erwirtschafteten Überschüsse an die deutsche Rentenversicherung auszahlend. Es soll also keine individuellen Rentenkonten geben, sondern das Kapital soll eine ergänzende Finanzquelle für die gesetzliche Rentenversicherung sein. Der aufzubauende Kapitalstock soll dabei nicht aufgebraucht werden. Lediglich die Überschüsse werden an die gesetzliche Rentenversicherung überwiesen. Sollten Verluste entstehen, dann fließt zwar kein Geld an die Rentenversicherung, aber nicht sie muss das Minus ausgleichen, sondern der Bund. Zunächst muss der Kapitalstock jedoch anwachsen, daher soll die Stiftung erst Ende der 2030er Jahre mit der Auszahlung von Überschüssen beginnen. Ziel ist es, dass dann genug Geld vorhanden ist, um wenigstens einen halben Prozentpunkt Beitragssatz zu finanzieren. Bisher ist, über zehn Milliarden Euro hinaus, nicht entschieden, wieviel Geld woher kommen soll. Die ersten zehn Milliarden Euro will der Bund per Kredit finanzieren und das Geld in die Stiftung zahlen. Der Fonds soll die Zinszahlungen tragen, aber nicht den Kredit tilgen. Eine solcher Transfer ist keine Verschuldung im Sinne der sogenannten Schuldenbremse, sondern ein Vermögenstransfer, da dem Kredit ja ein gleichhohes Vermögen gegenübersteht. Ferner sollen Bundesbeteiligun-

gen in den Fonds fließen. Nötig sei, laut Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP), in den kommenden 15 Jahren jährlich weitere zehn Milliarden Euro zuzuführen. Woher allerdings dieses Geld stammen soll, bleibt offen. Strittig⁴ scheinen wohl noch das Ob und auch das Woher weiterer Zahlungen zu sein.⁵

Money for nothing: die Aktienrente und ihre Grenzen

Der sogenannte Kapitalstock soll in 15 Jahren (ab 2038) einen halben Prozentpunkt des Rentenbeitrags finanzieren. Laut Rentenversicherungsbericht beträgt der Wert eines halben Beitragssatzpunkts im Jahr 2036 rund 10,5 Milliarden Euro. Sofern die weiteren Zahlungen nicht kreditfinanziert wären, würde der Kapitalstock bei 5 Prozent Verzinsung und 0,1 Prozent Verwaltungskosten auf den Kapitalstock Ende 2037 rund 210 Milliarden betragen. Bei 5 Prozent Verzinsung würde der Überschuss 10,5 Milliarden Euro betragen. In diesem ersten Schritt wäre das Ziel im Jahr 2038 zu erreichen.

Allerdings hängen die Einnahmen der Rentenversicherung an der Lohnentwicklung⁶ und die Einnahmen pro Beitragssatzpunkt steigen jedes Jahr – nach Annahme der Bundesregierung um etwa drei Prozent. Damit müsste der Kapitalstock ebenfalls jedes Jahr um etwa drei Prozent steigen, damit bei gleichem Zins wieder ein Ertrag in Höhe des Wertes eines halben Beitragssatzpunktes entsteht. Soll der Betrag nicht jedes Jahr von außen zugeführt⁷ werden, dann müssten diese 3 Prozent vom Ertrag abgezweigt und selbst wieder angelegt werden. Damit müssten vom Ertrag von 10,5 Milliarden Euro etwa 6,3 Milliarden Euro einbehalten werden, so dass nur 4,2 Milliarden Euro an die Rentenversicherung fließen könnten, was nicht einmal 0,2 Prozentpunkten Beitragssatz entspricht.⁸ Dann müsste der Kapitalstock 570 Milliarden

- 1 Erik Türk, Florian Blank, Camille Logeay, Josef Wöss, Rudolf Zwerner (2018): Den demographischen Wandel bewältigen: die Schlüsselrolle des Arbeitsmarktes. In: IMK Report 137, April 2018.
- 2 Vgl. Gerhard Bäcker: Die FDP-Aktienrente: Mogelpackung mit hohen Risiken und Nebenwirkungen, in: SozSich 4/21, S. 15ff.; Ingo Schäfer: FDP-Rentenkonzept: eine Analyse der Details, in: SozSich 4/2021, S. 153ff.
- 3 Technisch muss der aktuelle Rentenwert nach Abzug der Sozialbeiträge der Rentner:innen genauso stark steigen, wie die durchschnittlichen Löhne nach Abzug der Arbeitnehmerbeiträge auf die Löhne. Bei den Löhnen sollten die beitragspflichtigen Löhne die entscheidende Maßgröße sein, was technisch allerdings einige Fragen aufwirft. Grundsätzlich entspricht die Regelung in § 255 e Abs. 2 SGB VI diesem Vorgehen.
- 4 Handelsblatt vom 22.1.2023: Grünen-Sozialexperte Bsirske gegen wachsenden Kapitalstock für die Rente. So verwies Christian Lindner am 13.1.2023 bei der ersten Vorstellung des »Generationenkapitals« darauf, dass er weiterhin eine Finanzierung aus Beiträgen und in individuelle Konten anstrebe.
- 5 Vergleiche die Erklärungen und Ausführungen des Bundesfinanzministeriums sowie des Bundesfinanzministers Christian Lindner. bundesfinanzministerium.de → Themen → Internationales/Finanzmarkt → Generationenkapital.
- 6 Exakt der Entwicklung der beitragspflichtigen Lohnsumme und unter Annahme eines unveränderten Beitragssatzes.
- 7 Würde man weiter Kapital zuführen, dann stellt sich die Frage, wieso man dieses Geld nicht direkt in die Rentenversicherung zahlt. Immerhin würden 10 Milliarden Euro heute den Beitragssatz um mehr als einen halben Prozentpunkt senken.
- 8 Zu bedenken ist: je nach Annahme im Rentenversicherungsbericht zur wirtschaftlichen Entwicklung, schwankt der Beitragssatz in 2036 um einen ganzen Prozentpunkt.

Euro betragen oder der Zins auf 8 Prozent steigen. Ein solcher Kapitalstock müsste also sehr viel schneller sehr viel mehr Geld einsammeln, wenn er ab Ende der 2030er Jahre tatsächlich dauerhaft einen halben Beitragssatzpunkt Überschuss erwirtschaften soll.

Dabei ist noch unberücksichtigt, dass die Kosten des Aufbaus eines Kapitalstocks – soll er nicht vollständig aus Krediten finanziert werden – erheblich sind und während des Aufbaus die Kosten der Alterssicherung deutlich erhöhen. Trotz dieser immensen Aufbaukosten bleibt die Wirkung in 15 Jahren doch recht überschaubar – und auch dies nur, wenn die Gewinnerwartungen auf den Fonds ansatzweise erfüllt werden.

Würde der Kapitalstock auch aus Krediten aufgebaut⁹, da angenommen wird, dass die Zinsdifferenzen langfristig positiv sind, stellt sich die Frage, wieso auf halber Strecke stehen bleiben. Es stellt sich aber auch die Frage, ob so ein Modell tatsächlich großflächig eingesetzt werden kann. Mit einem Kredit von 10.000 Milliarden Euro könnte bei einem Überschuss von rund 3,5 Prozent über die Kosten und Darlehenszinsen die Ausgaben der Rentenversicherung komplett finanziert werden. Mit den Beitragseinnahmen könnten der Kredit in nicht mal 30 Jahren getilgt werden. Mit 30.000 Milliarden Euro könnte der Bundeshaushalt und alle Sozialversicherungen finanziert werden. Diese etwas ironisch-übertriebene Darstellung soll zeigen, dass es ein »money for nothing« nicht geben kann. Der Aktienmarkt ist keine unendliche Gelddruckmaschine. Irgendwer erwirtschaftet die Gewinne, welche nur Umverteilung sind, ob lokal oder global. Immer mehr Geld in Aktienmärkte bedeutet nicht immer höhere Gewinne der Unternehmen, sodass die Erträge auf jeden Euro sinken würden.

Insgesamt kann ein solcher Kapitalstock, wie auch insgesamt die kapitalgedeckte Alterssicherung, nur in sehr begrenztem Umfang die Kosten einer guten Alterssicherung mindern – wenn überhaupt. Dabei stellt sich intergenerational das Problem, dass in jedem Fall zunächst die zusätzlichen Kosten für den Kapitalstock entstehen. Ob die Hoffnung aufgeht, zeigt sich dann aber erst in 30 bis 40 Jahren. Dieses Risiko wird schlicht auf die kommenden Generationen verlagert.

Flexibel mit höheren Abschlägen immer später in Rente

Neben der Suche nach neuen Finanzquellen kommt die Forderung nach einem flexiblen Renteneintritt, höheren Altersgrenzen und höheren Abschlägen sowie der Abschaffung des vorzeitigen abschlagsfreien Renteneintritt mit 64 Jahren bei 45 Beitragsjahren wieder auf. All dies soll die Ausgaben der Rentenversicherung real deutlich senken, um einen niedrigeren Beitragssatz zu erreichen.

⁹ Ein solcher Vorschlag wird im ifo Schnelldienst (2019, Nr. 14, S. 3–24) mit dem Titel »Staatsfonds für eine effiziente Altersvorsorge: Welche innovativen Lösungen sind möglich?« diskutiert.

¹⁰ Vgl. Pattloch, Dagmar (2021): Altersrente: Innovative Kennzahlen zur Beschreibung von Beginn und Dauer von Rente 2012–2018. In: Sozialer Fortschritt Nr. 70 (2021), S. 549–568.

Die Debatte ist weder neu noch ist sie besser geworden. Sie ignoriert, dass bei den aktuellen Jahrgängen jeder siebte Mann schon den 65. Geburtstag nicht erlebt hat. Sie ignoriert, dass die Lebenserwartung sehr unterschiedlich steigt, je nach Einkommen, sozialer Situation und Arbeitsbelastung. Sie ignoriert, dass wissenschaftliche Studien zeigen, dass im Jahr 2018 eine Person die 60 Jahre geworden ist im Durchschnitt drei bis vier Monate kürzer Rente beziehen dürfte als eine Person die 2012 im Alter 60 war.¹⁰ Und die Debatte vernachlässigt, dass das Renteneintrittsalter in Deutschland hoch flexibel ist. Beschäftigte können ab 63 Jahren mit Abschlägen in Rente gehen, oder aber auch so spät wie sie wollen. Es gibt rentenrechtlich keinen Bedarf für mehr »Flexibilität«. Was die Protagonisten anstreben sind höhere Abschläge und vor allem auch das früheste Rentenalter immer weiter anzuheben – nur klingt flexibilisieren viel besser als Erhöhung des frühestmöglichen Renteneintrittsalters. Und dank der höheren Abschläge können sich künftig nur die besserverdienenden einen früheren Rentenbeginn überhaupt noch leisten.

Die Auseinandersetzung um die Rente ist und bleibt eine Verteilungsfrage. Der DGB hat schon 2016 belegt, dass ein höheres Rentenniveau möglich und finanzierbar ist, wie auch der Verzicht auf immer höhere Altersgrenzen. Nötig sind dafür höhere von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen paritätisch getragene Beiträge und mehr Steuermittel – nicht zuletzt finanziert über höhere Steuern auf Vermögen und Erbschaften. Diejenigen, die stattdessen nach mehr privater Vorsorge rufen, machen auch nichts anderes, als nach mehr Geld und höheren staatlichen Zulagen zu verlangen. Denn auch die private Vorsorge muss bezahlt werden. Und der Pferdefuß daran ist, dass sie alleine von den Beschäftigten gezahlt werden soll. Wobei der aufzuwendende Betrag erheblich ist: Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Beschäftigten zusätzlich rund sieben Prozent ihres Bruttolohns sparen müssten, nur um die durch ein abgesenktes Rentenniveau gerissenen Löcher in der Altersrente zu stopfen. Das Fatale daran: Damit ist aber weder der auf 67 steigende spätere Rentenbeginn ausgeglichen, noch die Lücke im Falle von Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit. Für jeden und jede, die rechnen können, wird damit deutlich, an einer gestärkten gesetzlichen Rente, die durch ein erhöhtes Leistungsniveau und einen höheren Solidarausgleich dem Gros der Erwerbstätigen ein Leben in Würde im Alter ermöglicht, führt kein Weg vorbei. ■



Markus Hofmann ist Leiter der Abteilung Sozialpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

Ingo Schäfer ist Referatsleiter für Alterssicherung und Rehabilitation beim DGB-Bundesvorstand.

Neuerungen 2023 im Bereich Pflege

Von Hans Nakielski und Rolf Winkel

Anders als in anderen Sozialversicherungszweigen gab es bei der Pflegeversicherung um die Jahreswende 2022/2023 kaum Änderungen. Dabei sind gerade hier dringend Reformen notwendig: Es muss ein wachsendes Defizit ausgeglichen werden, das derzeit schon bei rund 2,2 Milliarden Euro liegt.¹ Die von den Heimbewohner:innen zu zahlenden Eigenanteile steigen auf immer neue Rekordhöhen und die versprochene Dynamisierung der Pflegeleistungen stockt.² So sind die Pflegegelder der zu Hause lebenden Pflegebedürftigen seit über sechs Jahren nicht mehr angehoben worden. Hier ein Überblick über die wenigen Neuerungen, die aktuell im Pflegebereich vorgenommen wurden.

1. Änderungen bei der Pflegeversicherung (SGB XI)

Liquiditätsstütze: Zur Stabilisierung ihrer Finanzen muss die Pflegeversicherung 2023 nicht vierteljährlich, sondern erst komplett zum Jahresende in einer Rate die vereinbarten Mittel in den Pflegevorsorgefonds abführen. Dies sind 0,1 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen der sozialen Pflegeversicherung des Vorjahres. Hierdurch wird kurzfristig etwas Zeit für Reformen »erkauft«. Die Liquidität der Pflegeversicherung wird so um etwa 1,6 Mrd. Euro gestützt. Geregelt ist das im ergänzten Absatz 3 von § 135 SGB XI. Außerdem kann der Bund auch im Jahr 2023 Mittel zur Erstattung pandemiebedingter Kosten zuschießen, wenn der »Mittelbestand der sozialen Pflegeversicherung aufgrund pandemiebedingter Mehrausgaben absehbar das gesetzliche Betriebsmittel- und Rücklage-soll der Pflegekassen zu unterschreiten droht«. Das regelt der geänderte § 153 SGB XI.

TI-Pauschale für Pflegeeinrichtungen: Pflegeeinrichtungen, die in die Telematikinfrastruktur eingebunden werden, erhalten zum Ausgleich der erforderlichen Ausstattungs- und Betriebskosten eine monatliche Pauschale (TI-Pauschale) aus dem Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung. Die Kosten dafür tragen die Kranken- und Pflegekassen, auch die privaten Versicherungsunternehmen, die private Pflege-Pflichtversicherungen betreiben, müssen sich beteiligen (§ 106 b SGB XI).

Die oben aufgeführten Neuerungen wurden mit dem »Gesetz zur Pflegepersonalbemessung im Krankenhaus sowie zur Anpassung weiterer Regelungen im Krankenhauswesen und in der Digitalisierung (Krankenhauspflegeentlastungsgesetz)« eingeführt, das in seinen wesentlichen Teilen am 29. Dezember 2022 in Kraft getreten ist.

Bereits mit dem »Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19«, das in ersten Teilen am 17. September 2022 in Kraft trat, wurden einige pandemiebedingte Sonderregelungen in der Pflegeversicherung, die ansonsten am 31. Dezember 2022 ausgelaufen wären, bis zum 30. April 2023 verlängert:

Erleichterungen beim Entlastungsbetrag: Pflegebedürftige im Pflegegrad 1 können den monatlichen Entlastungsbetrag von 125 Euro weiterhin auch für Angebote verwenden, die nicht nach den derzeit geltenden lan-

desrechtlichen Vorgaben anerkannt sind. Dies gilt befristet bis zum 30. April 2023 beispielsweise für Nachbarschaftshilfen.

Kostenerstattung bei ambulanter Pflege: Falls es wegen der Pandemie zu Engpässen bei ambulanten Pflegediensten kommt und andere Fachkräfte, die nicht bei den Pflegediensten angestellt sind (z. B. Physiotherapeuten, Sozialarbeiter:innen etc.), die Versorgung übernehmen, können dafür weiterhin auf vorherigen Antrag die Kosten in Höhe der ambulanten Sachleistungsbeträge von der Pflegekasse übernommen werden.

Länger Pflegeunterstützungsgeld: Bis Ende April 2023 haben Beschäftigte weiterhin das Recht, bis zu 20 (statt regulär bis zu zehn) Arbeitstage Pflegeunterstützungsgeld zu bekommen, wenn sie der Arbeit fernbleiben, um in einer coronabedingten akut aufgetretenen Pflegesituation für einen nahen Angehörigen zu sorgen. Bereits genutzte Tage mit Pflegeunterstützungsgeld werden dabei nicht angerechnet.

2. Änderungen beim (Familien-)Pflegetzeitgesetz

2.1 Verlängerung von Corona-Sonderregelungen für berufstätige pflegende Angehörige

Das »Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19« enthält auch eine Verlängerung der coronabedingten Sonderregelungen für berufstätige pflegende Angehörige im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz, die ansonsten Ende 2022 ausgelaufen wären. Bis zum 30. April 2023 haben die Beschäftigten weiterhin das Recht, bis zu 20 (statt regulär bis zu 10) Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation die

1 Vgl. Interview mit Gernot Kiefer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des GKV-Spitzenverbandes: Lage noch dramatischer, als es auf den ersten Blick erscheint, unter: www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_1554304.jsp (abgerufen am 25. 1. 2023).

2 Vgl. dazu auch Interview mit Marco Fran, Leiter des Referats Gesundheitspolitik/Pflegeversicherung beim DGB-Bundesvorstand: »Wir sind sehr gespannt, ob das von der Bundesregierung umgesetzt wird«, in: SozSich 7/2022, S. 262 f.

Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren. Dieser Anspruch gilt, wenn die Beschäftigten »glaubhaft darlegen, dass sie die Pflege oder die Organisation der Pflege auf Grund der SARS-CoV-2-Pandemie übernehmen« (§ 150 Abs. 5d SGB XI). Während dieser Zeit haben sie dann Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen (siehe oben 1).

Auch die flexiblere Nutzung von Pflege- und Familienpflegezeit bleibt bis zum 30. April 2023 möglich. Die Familienpflegezeit muss deshalb nicht unmittelbar an die Pflegezeit anknüpfen – und umgekehrt. Für Familienpflegezeiten, die bis zum 1. April 2023 beginnen, gilt weiterhin die verkürzte Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen (statt der regulären acht Wochen). Ferner kann bei der Familienpflegezeit die Mindestarbeitszeit von 15 Std./Woche wie bisher für einen Monat unterschritten werden. Außerdem gelten weiterhin Vorteile bei der Darlehensgewährung während der (Familien-)Pflegezeit. Die maximale Höhe des Darlehens richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt. Bei der Inanspruchnahme des Darlehens werden bis zum 30. April 2023 aber pandemiebedingte Einkommensausfälle (z. B. durch Kurzarbeit) weiterhin nicht berücksichtigt.

2.2 Bessere Freistellungs-Chancen für Beschäftigte in Kleinbetrieben

Arbeitnehmer:innen in Kleinbetrieben haben keinen Anspruch auf eine längere Freistellung oder Arbeitszeitverkürzung zur Versorgung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz. Die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz steht nur denjenigen zu, die bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten. Und Anspruch auf die Familienpflegezeit haben nur Arbeitnehmer:innen in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten (Auszubildende zählen dabei nicht mit). Das gilt nach wie vor.

Neu ist aber seit dem 24. Dezember 2022: Auch Beschäftigte in Kleinbetrieben mit nur 25 beziehungsweise 15 oder weniger Beschäftigten können offiziell einen Antrag auf eine Familienpflegezeit oder Pflegezeit stellen. Der Arbeitgeber muss dann innerhalb von vier Wochen darauf antworten. Falls er den Antrag ablehnt, muss er dies begründen. Dies regelt der neue Absatz 6 a in § 3 des Pflegezeitgesetzes und der neue Absatz 5 a in § 2 a des Familienpflegezeitgesetzes. Damit müssen die Arbeitgeber zumindest reagieren, wenn Beschäftigte in Kleinbetrieben Aus- oder Teilzeiten für die Pflege von nahen Angehörigen nehmen wollen.

Falls diese Aus- oder Teilzeiten gebilligt werden, haben die betroffenen Arbeitnehmer:innen einen Kündigungsschutz. Dieser beginnt mit dem Tag der Freistellung beziehungsweise der Arbeitszeitverkürzung. Weiterhin gilt: Auch die Beschäftigten in Kleinbetrieben können ihre Freistellung vorzeitig beenden, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege nicht mehr möglich oder zumutbar ist.

Geregelt wurden diese Neuerungen mit dem »Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates«. Es ist am 24. Dezember letzten Jahres in Kraft getreten. ■



Hans Nakielski und Rolf Winkel
sind Fachjournalisten für Arbeit und Soziales in Köln

Gesundheitswesen: Starker Personalzuwachs im Jahr 2021

Im Gesundheitswesen hat sich die Zahl der Beschäftigten im Corona-Jahr 2021 deutlich stärker erhöht als noch im ersten Pandemiejahr 2020, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 26. Januar mitteilte. Demnach waren zum Jahresende 2021 gut 6,0 Millionen Personen im Gesundheitswesen beschäftigt und damit 169.000 Personen mehr als zum Ende des Jahres 2020. Prozentual stieg die Zahl der Beschäftigten 2021 somit um 2,9 Prozent. Im Jahr 2020 hatte der Anstieg noch 1,4 Prozent betragen. Als Grund für den Anstieg 2021 nannte Destatis die Beschäftigung zusätzlichen Personals im Zuge der Pandemiebekämpfung.

Die Zahl der Pflegefachkräfte in Krankenhäusern, ambulanten und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen hingegen veränderte sich den Angaben zufolge kaum. In Krankenhäusern waren demnach Ende 2021 510.000

Pflegefachkräfte beschäftigt. Dies waren 7000 Personen oder 1,4 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. 2020 war die Zahl der Pflegefachkräfte in Krankenhäusern um 15.000 Personen oder 3,2 Prozent gestiegen.

Auch in ambulanten und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen gab es während der Corona-Pandemie laut Destatis wenig Veränderungen. Zum Vergleich mussten den Angaben zufolge hier die Jahre 2019 und 2021 herangezogen werden, da die entsprechende Pflegestatistik nur alle zwei Jahre erhoben wird. Ende 2021 waren demnach in der ambulanten Pflege 185.000 Pflegefachkräfte beschäftigt und damit 1000 Personen oder 0,5 Prozent weniger als Ende 2019. In (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen waren Ende 2021 mit 244.000 Pflegefachkräften genauso viele beschäftigt wie Ende 2019. ■ **mdr**

Gute Praxis, gute Lehre?

Hochschulische Arbeitsbedingungen im Sozialwesen

Von Christian Philipp Nixdorf und Sophia Schulz

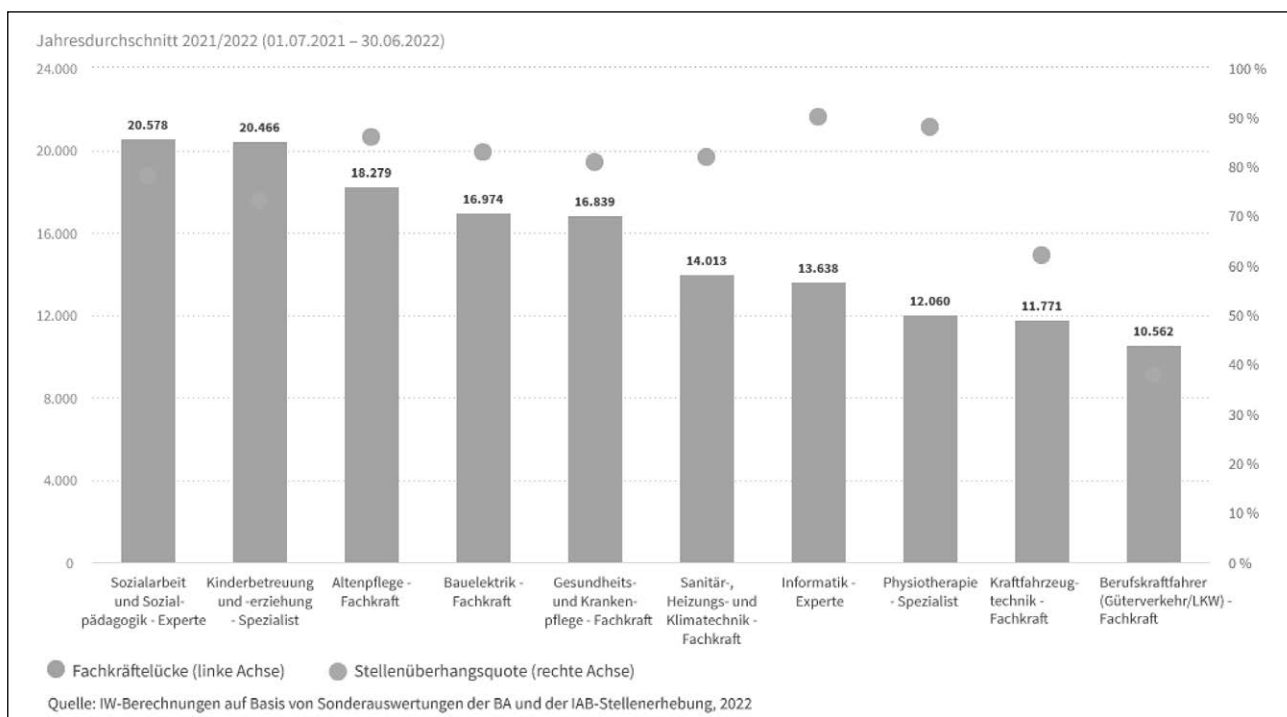
Soziale Arbeit ist seit Jahren unter den Top 10 der beliebtesten Studiengänge. Es herrscht massiver Mangel an Sozialarbeitenden, die fast schon eine Arbeitsplatzgarantie haben. Wie aber sieht die Praxis derjenigen aus, die diese Fachkräfte an Hochschulen ausbilden? Darauf werfen die Autor:innen einen Blick, der Licht und Schatten offenbart.

Soziale Sicherheit ist ein essenzieller Bestandteil Sozialer Arbeit. Die Linderung von Belastungen von Menschen, die nur eingeschränkt soziale Sicherheit erfahren, gehört zu ihrem Wesenskern. Wilhelm Klüsche brachte das mit den Worten auf den Punkt, dass der Gegenstand Sozialer Arbeit »die Bearbeitung von gesellschaftlich und professionell als relevant angesehenen Problemlagen«¹ sei. Dass diese in den letzten Jahrzehnten offenkundig nicht weniger geworden sind, lässt sich daran ablesen, dass sich die Zahl der Erwerbstätigen mit einem akademischen Abschluss in Sozialer Arbeit seit 2011 deutlich erhöht hat. »2021 waren laut Mikrozensus etwa 321.000 Menschen in Deutschland erwerbstätig, die über einen (Fach-)Hochschulabschluss in der Sozialen Arbeit verfügten«², schreibt die Bundesagentur für Arbeit. Die Zahl derjenigen, die im Sozialwesen arbeiten und irgendeine akademische Ausbildung mitbringen, fällt noch höher aus. »433.000 Erwerbstätige, darunter 75 Prozent Frauen, übten 2021 einen Beruf in der Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder Sozialberatung aus oder nahmen in diesem Feld Leitungsaufgaben wahr«³.

Dass Soziale Arbeit gefragt ist, zeigt sich auch darin, dass sie nach Angaben des Statistischen Bundesamtes mit 80.665 Studierenden im Wintersemester 2021/2022 auf Platz acht der zehn meistbelegten Studiengänge in Deutschland lag.⁴ Die hohe Nachfrage nach diesem Studium rührt auch daher, dass Fachkräfte im Bereich der Sozialen Arbeit quasi eine Arbeitsplatzgarantie haben. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote von Sozialarbeitenden, die laut Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2021 in Westdeutschland im Durchschnitt 4193 Euro pro Monat verdienten, lag 2021 bei nur 1,9 Prozent.⁵ Wie gefragt diese Personen am Arbeitsmarkt sind, zeigt ein aktueller Bericht des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Au-

- 1 Klüsche, Wilhelm: Ein Stück weitergedacht. Freiburg im Breisgau 1999, S. 44.
- 2 Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker. Kapitel 2.7. Sozialwesen. Nürnberg 2022, S. 1.
- 3 Ebd.
- 4 Vgl. Statistisches Bundesamt: Statistik der Studenten (Evas-Nr. 21311), www-genesis.destatis.de (abgerufen am 25. 1. 2022).
- 5 Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker. Kapitel 2.7. Sozialwesen. Nürnberg 2022, S. 3.

Abbildung 1: Soziale Arbeit: Beruf mit der größten Fachkräftelücke (aus Hickmann & Koneberg 2022, S. 2)



gust 2022. Darin heißt es, dass es in der Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik im Jahresdurchschnitt 2021/2022 die größte Fachkräftelücke gegeben habe.⁶

Wie sieht es in der Lehre aus?

Mit Problemlagen befassen sich aber nicht nur Sozialarbeiter:innen selbst, sondern auch diejenigen, die an Hochschulen die zukünftige Fachkräfte des Sozialwesens ausbilden. Doch während sich in Medienberichten und Reportagen des Öfteren Berichte über die Arbeit von Sozialarbeiter:innen finden, stehen diejenigen, die sie ausbilden, selten im Fokus. Hin und wieder ändert sich das, wie vor zwei Jahren, als sich auf Twitter der Hashtag »Ich bin Hanna« verbreitete. Wer aber ist Hanna? Es ist eine Person, die an Hochschulen im akademischen Mittelbau tätig ist und die dortigen Arbeitsbedingungen beklagt. »Hanna« steht wohlgerne nicht nur für Forschende und Lehrende im Sozialwesen, sondern stellvertretend für eine ganze Reihe hochqualifizierter, atypisch beschäftigter Menschen, meist zwischen 25 und 40 Jahre alt, die an Hochschulen tätig sind, aber keine Professur besetzen oder vertreten. Viele dieser Personen üben seit Jahren Kritik an ihren Arbeitsbedingungen. »Ich bin Hanna« brachte das in den Fokus, als auch Medien wie die Zeit, der Spiegel und der Deutschlandfunk darüber berichteten.

Die Anstellungskonstellation an Hochschulen in unterschiedlichen Fachbereich und Trägerschaften sind im Detail unterschiedlich. Es finden sich aber auch mehrere Gegebenheiten, die an vielen Hochschulen auftreten. Dazu zählen Kettenbefristungen, eine suboptimale Ausstattung des Arbeitsplatzes, unangemessene Bezahlung, häufige Mehrarbeit, ungewollte Teilzeitmodelle oder Konstellationen wie die, dass die Beschäftigung sich aus mehreren Stellenanteilen in verschiedenen Forschungsprojekten zusammensetzt, so dass die Wissenschaftler:innen zwei oder drei direkte Vorgesetzte haben. Für mit dem Hochschulwesen vertraute Personen sind das freilich keine Neuigkeiten. Kritik an den Arbeitsbedingungen existiert seit Jahren. Die Frage, ob die Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen besonders prekär sind, ist spätestens seit Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2007 Teil der politischen Debatte.

Die Wirkung dieses Gesetzes wird kontrovers diskutiert. Vor allem Wissenschaftler:innen, die nach Maßgabe des WissZeitVG befristet tätig sind, monieren, dass die Wissenschaft durch dieses keineswegs gefördert werde, sondern Wissenschaftler:innen jahrelang im Unklaren darüber gehalten würden, ob sie ihr Berufsleben dauerhaft

in der Lehre und Forschung verbringen können. Die Praxis der Anwendung des Gesetzes führe nicht zum beabsichtigten Ziel, den wissenschaftlichen Nachwuchs effektiv und effizient zu fördern. Vielmehr bewirke es durch die oft kurzen Befristungen von Stellen Unsicherheiten und Zukunftsängste bei Beschäftigten, die sich negativ auf die Arbeit auswirkten. Das betrifft keineswegs nur junge Menschen unter 30, die mittlerweile auch außerhalb des Hochschulwesens (vor allem im öffentlichen Dienst) oft erst einmal einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Es betrifft auch erfahrene Wissenschaftler:innen, die nach der Habilitation, mit Anfang 40, vor dem beruflichen Aus in der Wissenschaft stehen, wenn Sie binnen zwölf Jahren keinen unbefristeten Vertrag erhalten haben.

95 Thesen gegen das WissZeitVG

Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon starteten am 31. Oktober 2020 in Sozialen Medien die Aktion »#95vsWissZeitVG« – was für einiges mediales Echo sorgte. Die Wissenschaftler:innen trugen 95 Thesen zusammen, die gegen das WissZeitVG sprechen. Dieses führe zu prekärer Beschäftigung, da Befristungen von Anstellungsverhältnissen in der Wissenschaft anders gehandhabt werden als sonst im Arbeitsrecht. So heißt es in § 2 WissZeitVG, dass die Befristung nicht promovierter Wissenschaftler:innen »bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig« sei. »Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren« zulässig. Die Befristungshöchstdauer von zweimal sechs Jahren markiert die maximal mögliche Befristung. So lange dürfen staatliche Hochschulen wissenschaftliches Personal ohne besonderen Sachgrund längstens befristen. In der Regel sind wissenschaftliche Stellen jedoch deutlich kürzer befristet. Relevant für die Zwölf-Jahres-Regelung ist die Summe der Befristungen in der jeweiligen Phase. Aufgrund heftiger Kritik erfolgte im März 2016 eine Novellierung des Gesetzes, wodurch gegen die Praxis der Kurz- und Kettenbefristungen vorgegangen werden sollte. »Seither gilt, dass Vertragsbefristungen bei Qualifikationsstellen dem jeweiligen Qualifikationsziel, etwa der Promotion oder Habilitation, angemessen sein müssen«.⁷

Was aber ist angemessen? Das wird nicht klar definiert. Eindeutiger sind die Regelungen seit 2016 lediglich bezüglich der Befristung von Drittmittelstellen. Dazu gilt nun, dass die Laufzeit des Arbeitsvertrags der Laufzeit des Forschungsprojekts entsprechen muss.⁸ Die Evaluation weist allerdings aus, dass nur 40 Prozent der nach dem WissZeitVG befristet Beschäftigten es für realistisch halten, in ihrer Vertragslaufzeiten das verfolgte Qualifizierungsziel (i. d. R. Promotion oder Habilitation) zu erreichen (Sommer et al. 2007, 159). In der Evaluation der Gesetzesnovelle heißt es ferner, die durchschnittlichen Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge hätten sich durch diese zwar »zwischen 2015 und 2017 erhöht«, seien in den Jahren 2018 bis 2020 aber wieder gesunken.⁹ Es bestehe weiter »ein persistenter Sockel an Verträgen mit ei-

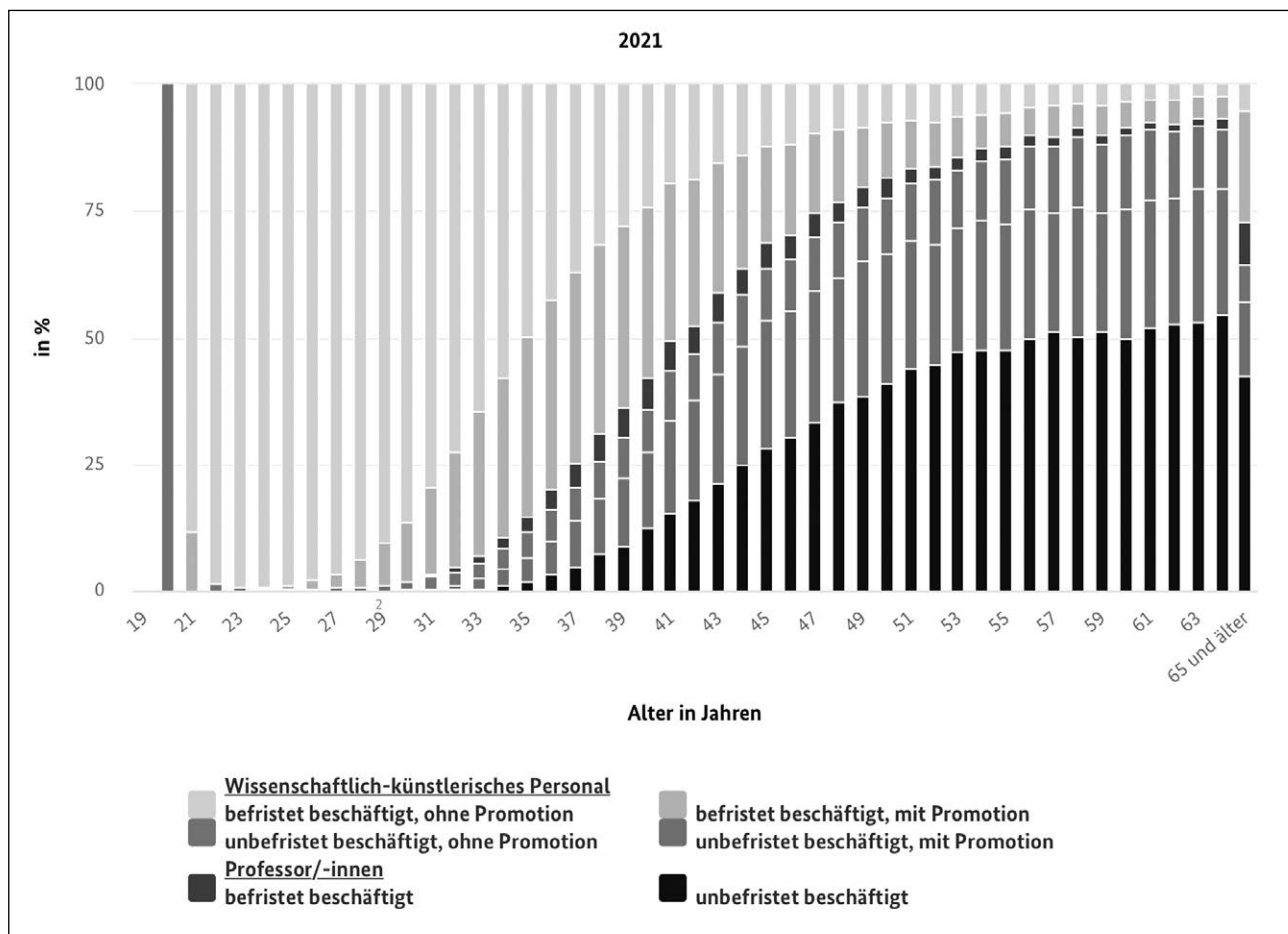
6 Hickmann, H.; Koneberg, F.: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67/2022.

7 Wilde, A. et al.: Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Befristung als Chance? In: www.academics.de/ratgeber/wisszeitvg-wissenschaftszeitvertragsgesetz (abgerufen am 6.1.2023).

8 GEW: Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Ratgeber. Frankfurt am Main 2016, S. 9.

9 Sommer, J. et al.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin & Hannover 2022, S. 158.

Abbildung 2: Prozentualer Anteil befristet tätiger Wissenschaftler/innen nach Alter¹⁰



ner unterjährigen Laufzeit, der bisher bei den Hochschulen ein Drittel [...] der befristeten Arbeitsverträge nicht unterschritten hat«¹¹. Ganz im Gegenteil habe er sich im Jahr 2020 noch erhöht. Dass sich wenig getan hat, zeigt sich daran, dass noch immer 81 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen befristet arbeiten. Durchschnittlich laufen Verträge 18 Monate und jeder dritte Arbeitsvertrag an einer Hochschule hat eine Laufzeit von weniger als zwölf Monaten.¹²

Das WissZeitVG sieht weiterhin eine Zeitspanne von max. 12 Jahren befristeter Beschäftigung an Hochschulen vor. Wer es in dieser Zeit nicht schafft, eine unbefristete Stelle an der Hochschule zu erhalten, kann dort im wissenschaftlichen Bereich nicht weiter tätig sein. Dies ist insofern problematisch für viele Wissenschaftler:innen, als in Deutschland anders als in vielen anderen Ländern im akademischen Mittelbau nur wenige unbefristeten Stellen existieren. Die Berufung auf eine Professur ist hierzulande fast die einzige Chance, dauerhaft abgesichert an der Hochschule bleiben zu können. Professuren sind rar, weshalb Gabriele Voßkühler 2018 schrieb, es gleiche »für Wissenschaftler einem Glücksspiel, eine Professorenstelle zu bekommen. Viele merken erst mit Mitte 40, dass die Uni-Karriere vorbei ist«, denn »über alle Fächer hinweg ist aktuell nur jede 23. Bewerbung auf eine Professur erfolgreich«¹³.

Lehre und Forschung im Sozialwesen

Den Autor:innen dieses Textes sind beide in der hochschulischen Lehre und Forschung zur Sozialen Arbeit tätig. Ihnen stellte sich aufgrund dieser Gegebenheiten die Frage, wie es speziell in der Lehre im Sozialwesen aussieht. Ist die Lage dort so prekär wie im Gesamtsystem der Wissenschaft? Um das in Erfahrung zu bringen, interviewten die Autor:innen im Oktober und November 2022 insgesamt 24 Wissenschaftler:innen, die im Studiengang Soziale Arbeit/Sozialpädagogik/Sozialwesen tätig sind.¹⁴

¹⁰ www.datenportal.bmbf.de/portal/de/grafik-2.5.112.html (abgerufen am 6.1.2023).

¹¹ Ebd.

¹² Vgl. Palm, T.: 2022: Interview mit Tilman Reitz, Lisa Janotta und Thomas Kirchner vom Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) vom 30.5.2022, www.zeit.de/campus/2022-05/wissenschaft-arbeitsvertraege-befristung-forschung-universitaet (abgerufen am 6.1.2023).

¹³ Voßkühler, G.: Wenn der Uni-Prof ein Traum bleibt – werden Sie FH-Professor. www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article175059770/Professor-in-Deutschland-finden-Was-es-fuer-Postdocs-an-Alternativen-gibt.html (abgerufen am 6.1.2023).

¹⁴ Die Interviews erfolgten per Telefon oder Zoom. Zwei Wissenschaftler:innen äußerten sich schriftlich. Die Identität aller Wissenschaftler:innen, die zum Interviewzeitpunkt zwischen 27 und 62 Jahre alt waren, wurde anonymisiert. Drei Wissenschaftler:innen sind an Universitäten tätig, die anderen an Hochschulen für angewandte Wissenschaft (HAW). Unter den Interviewten sind vier Professor:innen, die restlichen 20 sind dem akademischen Mittelbau zuzurechnen, von denen 18 einen befristeten Arbeitsvertrag haben.

Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ, es spricht allerdings nichts aus den Interviews dafür, dass die geäußerten Aspekte normdeviant sind. Die gebotene Kürze dieses Artikels bringt es mit sich, das nachfolgend in verdichteter Form lediglich die Essenz von Darlegungen geschildert werden kann, die mehrfach geäußert wurden. Eine umfassendere Veröffentlichung und Auswertung der Ergebnisse ist indes geplant.

Bedenken, sich nicht anonym zu äußern: Die Tatsache, dass es mitunter suboptimale Arbeitsbedingungen gibt, wird schon daran deutlich, dass sechs Personen bereits vor den Interviews verlautbarten, dass absolute Anonymität ihnen sehr wichtig sei. Die Wissenschaftler:innen befürchten berufliche Nachteile, wenn Sie unter ihrem Namen allzu harsche Kritik an gewissen Bedingungen äußern. Dies deckt sich mit einem Befund von Kuhnt et al., die in einer Online-Befragung von 4620 Wissenschaftler:innen unter anderem fragten, ob diese »sich fallweise mit wissenschaftlicher Kritik zurückhalten, um ihre Stellung nicht zu gefährden«. »Die befristet Beschäftigten bejahten das zu insgesamt 40 Prozent mit ›teilweise‹, ›häufig‹ oder sogar ›immer‹«¹⁵. Professor:innen, die als Vorgesetzte Einfluss auf die berufliche Zukunft der angestellten Wissenschaftler:innen haben, werden in Folge dieses Abhängigkeitsverhältnisses selten kritisiert. Ein dadurch verstärktes Problem ist, dass konstruktive Kritik in den Diskurs über die Bedingungen nur selten einfließt.

Hohe zeitliche Einbindung: Fast alle Interviewten äußern, zeitlich stark ausgelastet zu sein. Insbesondere diejenigen, die nur in Teilzeit arbeiten, schildern, dass die offizielle Arbeitszeit oft mit Überstunden einhergehe. Man müsse neben der Lehre Seminar- und Bachelorarbeiten sowie Klausuren korrigieren und an mündlichen Prüfungen teilnehmen. Außerdem würden die Vor- und Nachbereitungsszeiten für Seminare durch arbeitsvertraglich vereinbarten Stunden nicht realistisch abgebildet. Interessant ist, dass dies zwar vielfach angesprochen wird, allerdings von niemandem als »echte Belastung« hervorgehoben wird. Das Gros der Gesprächspartner:innen beschreibt es als »Normalität«. »Das ist ja überall so«, lautet eine exemplarische Aussage dazu. Es sind vor allem diejenigen, die noch nicht promoviert sind, die wenig Zeit für ihre Forschung monieren. Auch das wird als »Normalität« erlebt. Eine Interviewte bringt es exemplarisch mit den Worten auf den Punkt, dass man »weiß, worauf man sich einlässt, wenn man sagt: Ich will in die Wissenschaft. Und manche haben ja nicht mal eine Stelle als WiMa. [...] Also, wenn du eine Stelle außerhalb hast, [...] dann hast du ja auch nicht unbedingt mehr Zeit, wenn du 20 oder 30 Stunden oder sogar noch mehr arbeiten musst. Und dir fehlt die Einbindung dann«.

Ambivalente Zukunftsaussichten: Sich in dauerhaften befristeten Arbeitsverhältnissen zu befinden, kann zu Existenzangst führen. Die meisten Interviewten haben bereits in mehreren befristeten Beschäftigungen gearbeitet, bei

denen teilweise bis kurz vor Auslaufen des Arbeitsvertrages nicht klar war, ob sich das Arbeitsverhältnis verlängert oder ob das Anstellungsverhältnis in einem (Drittmittel-)Projekt weitergeführt werden kann. Eine Interviewte, die bereits fünf befristete Verträge hatte, schildert exemplarisch, sie habe »zwei Tage vor Ablauf des Arbeitsvertrages noch nicht gewusst, ob ich nächste Woche noch eine Stelle habe«. Das habe »massiv Stress verursacht« und sei auch »für die Qualität in der Arbeit schlecht, weil du da keinen Kopf für hast, wenn du dir Sorgen machen musst, wie es weitergeht«. Die vier Befragten, die mittlerweile eine Professur innehaben, blicken auf einen Weg zurück, der von manchen Umbrüchen und Unsicherheiten gezeichnet war. Eine der Professor:innen schildert exemplarisch, sie habe es »erst mal sacken lassen«, als sie ihre Professur erhielt. Sie äußert, es sei »befreiend, jetzt dieses Privileg« zu haben und »eine Verbeamtung, absolute Sicherheit und ganz andere Bedingungen als vorher« vorzufinden. Bis auf eine Interviewte, die bezüglich der eigenen beruflichen Ziele unsicher ist, geben alle Wissenschaftler:innen an, ihre Zukunft in der Lehre und Forschung zu sehen. Hinsichtlich der Frage, ob sie eine Alternativplan haben, falls das nicht gelinge, ist ein Unterschied zwischen den Befragten festzustellen. Jene elf Interviewten, die Soziale Arbeit studiert haben, reagieren auf die Frage deutlich positiver gestimmt als diejenigen, die einen anderen sozial- oder geisteswissenschaftlichen Studienabschluss haben. Das ist damit zu erklären, dass den Wissenschaftler:innen, die von ihrer Formalqualifikation staatlich anerkannte Sozialarbeiter:innen sind, faktisch auch der Karriereweg in der Praxis der Sozialen Arbeit offen steht. Für Personen, die diese Qualifikation nicht mitbringen, sind diverse Praxisbereiche verschlossen und in vielen der Bereiche, die offen stehen, wird eher schlecht gezahlt (etwa bei freien Bildungsträger:innen in der Erwachsenenbildung).

Wenig Unterstützung bei Corona: Bis auf fünf Personen meinen alle der Interviewten, dass es im Hinblick auf die Umstellung der Lehre auf Online-Betrieb in Folge der Corona-Pandemie eher wenig Unterstützung gegeben habe. Die Hochschule hätte zwar die technische Infrastruktur bereitgestellt, es habe aber oft Probleme sowohl technischer als auch didaktischer Art gegeben. Die technischen Probleme seien in manchen Verbindungsproblemen, schlechter Bildqualität, Tonstörungen und Geräte-Inkompatibilitäten zu sehen, die immer mal wieder aufgetreten seien und teils auch weiterhin auftreten. Didaktisch herausfordern sei gewesen, dass die Lehrinhalte, die zuvor in Präsenz angeboten wurden, sich eben nicht eins zu eins online lehren ließen. Eine Interviewte, die an einer privaten Hochschule im Studiengang Soziale Arbeit lehrt, bringt es exemplarisch so auf den Punkt: »Das ist völlig anders, wenn es über MS-Teams oder BBB läuft, weil die Studierenden einfach nicht so aktiv sind. [...] Ich muss die auch immer wieder auffordern: Macht die Kamera an. [...] Da musste ich mich umstellen, die Gruppenarbeit dann auch ganz anders aufziehen. [...] Das hat einiges an Zeit gekostet.« Insgesamt hätte die Arbeitsbelastung durch Corona zugenommen, erklärt das Gros der Befragten.

15 Kuhnt, M. et al.: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. 2022. <https://doi.org/10.25368/2022.132> (abgerufen am 6. 1. 2023).

Abbildung 3: Veränderung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen durch Corona ¹⁶



Zwar hätte man durch die Online-Lehre einerseits Zeit eingespart, da man nicht mehr in Präsenz an die Hochschule fahren muss, andererseits aber habe die Tatsache, dass Lehrkonzepte umgestellt werden mussten, deutlich mehr Zeit veranschlagt. sieben Interviewte erzählen, die Online-Lehre habe sich zudem auch »eher schlecht« oder »schlecht« auf die Kommunikationskultur an der Hochschule ausgewirkt. Dies deckt sich mit einer Untersuchung von Engelhardt et al. (2022), welche die Auswirkungen der Corona-Unterstützungsmaßnahmen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten in staatlichen Hochschulen untersuchten. Abbildung 3 zeigt deren Befunde. **Gute Ausstattung:** Wenn auch während der Corona-Pandemie die technische Ausstattung zumeist hinterherhinkte und die Umstellung von Präsenz-Lehre zu digitaler Lehre ein enormer Kraftakt war, fällt die Beurteilung der Arbeitsmittel an den HAW und Universitäten insgesamt gut aus. So wird die Ausstattung der Bibliothek sowohl mit Fachliteratur wie auch das Vorhandensein von Lizenzen für Forschungsprogramme wie Citavi, Maxqda und SPSS zumeist positiv hervorgehoben. Eine Interviewte schildert exemplarisch, sie habe während der Bibliotheksschließung Bücher privat erworben und dann abrechnen können. Gleichzeitig stellen jene Befragten, die bereits sowohl an einer Universität als auch einer HAW gearbeitet haben, bezüglich der Ausstattung der Bibliotheken einen Unterschied zu Gunsten der Universitäten fest. Die Seminar- und Lehrräumlichkeiten sind an allen Hochschulen meist gut ausgestattet und Lehrmaterial ist in der Regel ausreichend vorhanden. Jene Interviewten, die fest an der Hochschule beschäftigt sind und in diesem Rahmen auch Seminare halten, schätzen den Zugang zum Lehrmaterial etwas besser ein als Lehrende, die als externe Lehrbeauftragte Seminare anbieten. Den

technischen Support insgesamt schätzen die meisten Interviewten mittlerweile als gut bis sehr gut ein. Beispielsweise PCs, Laptops, Web-Kameras würden heute in vielen Fällen von der Hochschule bereitgestellt oder bei privater Anschaffung in angemessenem Rahmen über ein Budget finanziert.

Sich mit eigener Expertise einbringen können: Zum überwiegenden Teil haben die Interviewten einen relativ großen Spielraum bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen. Ein Unterschied besteht in erster Linie darin, ob die Lehrveranstaltungen im Rahmen von Lehraufträgen oder im Rahmen der Lehrverpflichtung als Angestellte:r an der Hochschule geleistet werden. Bei externen Lehraufträgen konnten sich alle Befragten für ihre Themen entscheiden und so die eigenen Interessen einbringen. Bei den angestellten Lehrenden hingegen zeigt sich ein heterogenes Bild. Hier kommt es vor, dass auch Lehrveranstaltungen, die nicht der eigenen Expertise entsprechen, kurzfristig übernommen werden müssen, wenn Kolleg:innen ausfallen, oder wenn ein bestimmtes Thema weder durch Kolleg:innen noch durch externe Lehrende besetzt werden kann. Insgesamt aber geben bis auf drei Personen alle Befragten an, dass ihre Lehre der eigenen Expertise entspreche. Hinsichtlich der Freiheit der Ausgestaltung der Seminare bewerten ebenfalls fast alle Befragten ihre Möglichkeiten sehr gut. Insbesondere die Freiheit bei der Wahl der Lehrmethode und die Umsetzung eigener Ideen werden positiv hervorgehoben.

¹⁶ Engelhardt, A. et al.: Auswirkungen der Corona-Unterstützungsmaßnahmen auf die subjektive Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten in staatlichen Hochschulen aus Sicht von Expert*innen. In: Prävention und Gesundheitsförderung. 10/2022, S. 1–13. <https://doi.org/10.1007/s11553-022-00986-6> (abgerufen am 6. 1. 2023).

Fazit – Licht und Schatten

Die Befunde zeigen, dass die Arbeitsbedingungen derjenigen, die angehende Sozialarbeiter:innen ausbilden, im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherheit verbesserungswürdig sind. Flächendeckend von schlechten Arbeitsbedingungen in der Lehre und Forschung im Sozialwesen zu sprechen, wäre aber unredlich. Die Interviews offenbaren ein ambivalentes Bild. Die Arbeitsbedingungen in der Lehre im Sozialwesen werden vor allem an HAW deutlich besser erlebt, als das auf Qualifikationsstellen an Universitäten vielfach der Fall ist. Die Aktion »Ich bin Hanna« legte den Fokus vor allem auf die Arbeitsbedingungen in der Qualifikationsphase an Universitäten. Die Interviews haben deutlich gemacht, dass sich das nicht ohne weiteres auf die Bedingungen an HAW übertragen lässt. Diejenigen, die dort lehren und forschen, haben nicht den gleichen Druck, den ihre Kolleg:innen von Universitäten verspüren. Das zeigt sich darin, dass sie die eigenen Arbeitsbedingungen im Durchschnitt auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (bestens) auf einer 7 beurteilen. Das spricht für eine solide Zufriedenheit. ■



Christian Philipp Nixdorf

ist Professor für Soziale Arbeit und Integrationsmanagement an der Hochschule der Wirtschaft für Management in Mannheim. Er lehrt und forscht zu Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitslosigkeit, und Beratung.

Kontakt: philipp.nixdorf@hdwm.org

Sophia Schulz

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Wirtschaft für Management und an der Hochschule Mannheim. Sie lehrt und forscht zu Machtdiskursen, sexualisierter Gewalt und Inklusion.

Kontakt: sophia.schulz@hdwm.org

Härtefallfonds nimmt Arbeit auf – Anträge liegen vor

Die Antragsformulare für Leistungen aus dem sogenannten Härtefallfonds zur Abmilderung von Härtefällen aus der Ost-West-Rentenüberleitung, für jüdische Kontingentflüchtlinge sowie für Späteaussiedler:innen können seit dem 17. Januar auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) oder beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) heruntergeladen werden. Die Angehörigen der genannten Gruppen können zur Abmilderung ihrer empfundenen Härten eine Einmalzahlung von 2500 Euro erhalten.

Betroffene, die mit ihrer Rente in der Nähe der Grundsicherung liegen, können die Leistung erhalten – wenn sie diese bis spätestens September 2023 beantragen. Die Länder können bis 31. März dem Härtefallfonds beitreten, dann betrüge die Einmalzahlung bis zu 5000 Euro.

Die drei Gruppen von Betroffenen eint, dass ihre Einnahmen aus der gesetzlichen Rentenversicherung – Alters-, Erwerbsminderung- oder Erziehungsrenten –

weniger als 830 Euro betragen müssen, damit sie die Einmalzahlung beantragen können. Umfassende Informationen zu den Voraussetzungen unter denen ein Antrag eingereicht werden kann, finden sich ebenfalls auf den Homepages der DRV und des BMAS.

Die Leistung wird nur auf Antrag gewährt. Anträge müssen spätestens bis zum 30. September 2023 bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See gestellt werden.

Das Bundeskabinett hatte am 18. November des Vorjahres die Einrichtung einer nicht-rechtsfähigen Stiftung Härtefallfonds beschlossen. Trägerin der Stiftung ist das Bundesministerium Für Arbeit und Soziales (BMAS). Für Fragen oder weitergehende Informationen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung »Härtefallfonds« von montags bis donnerstags in der Zeit von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr und freitags von 8 Uhr bis 14 Uhr unter der kostenlosen Telefonnummer 0800/7241634 zur Verfügung. ■ **Jörg Meyer**

Ohne eigenes Zuhause

Der erste Wohnungslosenbericht zählt mehr als eine Viertelmillion Betroffene

Nachdem das Statistische Bundesamt im Juli 2022 zum ersten Mal eine Statistik zu untergebrachten Wohnungslosen veröffentlicht hatte, folgte Anfang Dezember der erste Wohnungslosenbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales¹, der neben den untergebrachten auch weitere Gruppen Wohnungsloser in den Blick nimmt. Damit liegen nun erstmals detaillierte Informationen zur Wohnungslosigkeit in Deutschland vor.

Nach der Statistik der Bericht

Rückblick: Mitte Juli 2022 hat das Statistische Bundesamt (Destatis) zum ersten Mal überhaupt amtliche Zahlen dazu veröffentlicht, wie viele wohnungslose Personen in Deutschland Leistungen zur Unterbringung in Anspruch genommen haben.² In die Statistik, die nun jährlich erscheinen wird, fließen laut dem dafür maßgeblichen Gesetz zur Einführung einer Wohnungslosenberichterstattung sowie einer Statistik untergebrachter wohnungsloser Personen und zur Änderung weiterer Gesetze (Wohnungslosenberichterstattungsgesetz – WoBerichtsG) die Daten »über Personen, denen aufgrund von Maßnahmen der Gemeinden und Gemeindeverbände oder mit Kostenerstattung durch andere Träger von Sozialleistungen zum Stichtag wegen Wohnungslosigkeit Räume zu Wohnzwecken überlassen oder Übernachtungsgelegenheiten zur Verfügung gestellt worden sind« (§ 3 Abs. 2 WoBerichtsG), ein.

Von der Statistik nicht erfasst werden damit andere Gruppen Wohnungsloser wie zum Beispiel Personen, die bei Freunden, Familien oder Bekannten unterkommen, sowie Menschen, die ohne jede Unterkunft auf der Straße leben. Diese Lücke in der Betrachtung des Phänomens der Wohnungslosigkeit in Deutschland schließt der Wohnungslosenbericht 2022 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) »Ausmaß und Struktur von Wohnungslosigkeit«, der Anfang Dezember 2022 vorgelegt wurde. Der Bericht ist wie die Destatis-Statistik zu den untergebrachten Wohnungslosen Teil des Wohnungslosenberichterstattungsgesetzes und soll alle zwei Jahre erscheinen und so regelmäßig Informationen und Analysen über Umfang und Struktur von Wohnungslosigkeit bereitstellen.

Mehr als eine Viertelmillion Wohnungslose

Im Zentrum des Wohnungslosenberichts stehen drei Gruppen, von denen der Bericht ausgeht, dass diese den Großteil aller wohnungslosen Personen in Deutschland ausmachen, und auf die sich auch hier auszugsweise fokussiert wird: Die bereits statistisch erfassten untergebrachten wohnungslosen Menschen, die verdeckt wohnungslosen Personen und die wohnungslosen Menschen ganz ohne Unterkunft. Mit der Erfassung der letzten beiden Gruppen hat das BMAS das Konsortium GISS/Kantar beauftragt, das mittels Zufallsstichprobe eine repräsentative Befragung unter den genannten Gruppen durchgeführt hat.³

Den Angaben zufolge sind demnach rund 178.100 Personen, die im System der Wohnungsnotfallhilfe untergebracht sind. In der verdeckten Wohnungslosigkeit befanden sich 49.300 Personen, die zum Beispiel bei Freund:innen oder Bekannten unterkommen. Ganz auf der Straße oder in Behelfsunterkünften lebten rund 37.400 Personen.⁴ »Berücksichtigt man rund 8800 Doppelerfassungen sowie rund 6600 Minderjährige, die in der empirischen Studie nicht selbst befragt wurden, aber mit ihren Eltern zusammen auf der Straße oder in verdeckter Wohnungslosigkeit leben, ergeben sich als Summe dieser drei Gruppen rund 262.600 Wohnungslose.«⁵

Deutliche strukturelle Unterschiede

Von diesen mehr als einer Viertelmillion Wohnungslosen sind laut dem Bericht 63 Prozent männlich, 35 Prozent weiblich und zwei Prozent divers beziehungsweise es liegen keine Angaben vor. Von den männlichen wohnungslosen Personen sind den Angaben zufolge 66 Prozent untergebracht, bei den weiblichen Personen liegt der Anteil bei 71 Prozent. Die Verteilung der restlichen Personen ist demnach je nach Geschlecht unterschiedlich. So kämen weibliche Wohnungslose, die nicht untergebracht sind überwiegend bei Bekannten oder Angehörigen unter, während männliche nicht untergebrachte Wohnungslose ebenso häufig verdeckt wohnungslos wie ganz ohne Unterkunft seien.⁶

Generell gibt es deutliche strukturelle Unterschiede zwischen den drei Gruppen, konstatiert der Bericht. Etwa bei der Altersstruktur. So sind den Angaben zufolge wohnungslose Menschen ohne Unterkunft mit durchschnittlich 44 Jahren mit Abstand am ältesten, während die untergebrachten Wohnungslosen mit durchschnittlich 32 Jahren und die verdeckt Wohnungslosen mit 35 Jahren deutlich jünger sind. Ebenso variiere der Anteil der minderjährigen wohnungslosen Personen erheblich. Von den untergebrachten wohnungslosen Personen sind

1 Ausmaß und Struktur von Wohnungslosigkeit: Der Wohnungslosenbericht 2022 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Siehe www.bmwsb.bund.de/SharedDocs/downloads/Webs/BMWSB/DE/veroeffentlichungen/pm-kurzmeldung/wohnungslosenbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 12.1.2023).

2 Zum Stichtag 31.1.2022 waren dies laut der Statistik rund 178.000 Personen, die wegen Wohnungslosigkeit zum Beispiel in vorübergehenden Übernachtungsmöglichkeiten oder in Not- und Gemeinschaftsunterkünften untergebracht waren. Siehe auch: Markus Drescher: Ein schwacher Schein im Datendunkel. Erstmals Statistik zu untergebrachten wohnungslosen Personen veröffentlicht, in: SozSich 8–9/2022, S. 232 ff.

3 Vgl. Wohnungslosenbericht 2022, S. 10.

4 Vgl. ebd.

5 Ebd.

6 Vgl. ebd.

demnach 26 Prozent jünger als 18 Jahre, bei den wohnungslosen Menschen ohne Unterkunft hingegen nur drei Prozent und bei den verdeckt wohnungslosen Menschen 10 Prozent.⁷

Bei der Staatszugehörigkeit zeigt sich nach dem Bericht folgendes Bild: Über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen zwei Drittel der wohnungslosen Personen ohne Unterkunft und drei Viertel der verdeckt wohnungslosen Personen. Dementsprechend machen Ausländer:innen oder Staatenlose in diesen Wohnungslosengruppen ein Drittel beziehungsweise ein Viertel aus. Bei der dritten Gruppe der untergebrachten Wohnungslosen stellt der Bericht ein umgekehrtes Verhältnis fest: Hier haben nur 31 Prozent der Betroffenen die deutsche Staatsangehörigkeit.⁸

Bei der Dauer der Wohnungslosigkeit überwiegen in allen drei Erscheinungsformen relativ lange Phasen von mindestens einem Jahr. So beträgt die durchschnittliche bisherige Dauer der aktuellen Unterbringung bei den untergebrachten Personen laut Bericht 149 Wochen und 61 Prozent der Betroffenen sind seit mindestens einem Jahr untergebracht. Von den Wohnungslosen ohne Unterkunft haben demnach 56 Prozent und von den verdeckt Wohnungslosen 45 Prozent ihre letzte Wohnung nach eigenen Angaben im Jahr 2020 oder früher verloren und sind somit ebenfalls seit mindestens einem Jahr wohnungslos.⁹

Bei schlechter Gesundheit und von Gewalt bedroht

Neben strukturellen Gesichtspunkten untersuchten die Studienmacher:innen auch einige Aspekte der Lebensbedingungen der Wohnungslosen ohne Unterkunft und der verdeckt Wohnungslosen. Dies sind Gesundheit, Zugang zu Leitungswasser und Gewalterfahrungen. Gut 31 Prozent der verdeckt wohnungslosen Menschen bezeichneten demnach ihren Gesundheitszustand als »weniger gut/schlecht«. Etwa 40 Prozent gaben dies bei den wohnungslosen Menschen ohne Unterkunft an. Unter allen befragten Personen erklärte mehr als die Hälfte, unter einer langfristigen Erkrankung oder Behinderung zu leiden.¹⁰

»Beeinträchtigungen in der alltäglichen Lebensführung zeigen sich auch in der elementaren Frage, ob ein Zugang zu Leitungswasser besteht: 92 Prozent der in verdeckter Wohnungslosigkeit Lebenden haben diesen, doch sind es bei den wohnungslosen Personen ohne Unterkunft weniger als zwei Drittel«¹¹, verdeutlicht der Bericht die besonderen Widrigkeiten eines Lebens auf der Straße.

Auch sind wohnungslose Personen dem Bericht zufolge eine besonders vulnerable gesellschaftliche Gruppe. Zur Frage von Gewalterfahrungen gaben 58 Prozent aller Befragten an, solche seit Eintritt der Wohnungslosigkeit

zu machen. Am stärksten davon betroffen sind demnach wohnungslose Menschen ohne Unterkunft und innerhalb dieser Gruppe mit 79 Prozent insbesondere Frauen. Am häufigsten sehen sich die Betroffenen dabei mit verbaler Gewalt wie Beleidigungen, Beschimpfungen und Drohungen konfrontiert, mehr als ein Drittel der befragten Frauen habe den Angaben zufolge aber auch sexuelle Gewalt wie Belästigung, Übergriffe und Vergewaltigung erlebt.¹²

Reaktionen

»Mit den jetzt vorliegenden Daten schärfen wir den Blick des Sozialstaats auf dieses Thema und tragen zu zielgenauen Hilfen gegen Wohnungslosigkeit bei«, erklärte Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, unter anderem anlässlich der Veröffentlichung des Wohnungslosenberichts. Und Klara Geywitz, Bundesministerin für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (beide SPD), konstatierte: »Es ist Auftrag eines starken Sozialstaats auf allen Ebenen, das Menschenrecht auf Wohnen zu wahren und jenen zu ermöglichen, die davon ausgeschlossen sind.« Gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren werde die Bundesregierung deshalb 2023 einen Nationalen Aktionsplan Wohnungslosigkeit erarbeiten und verabschieden. Im Jahr 2024 werde zudem ein zweiter Bericht vorgelegt, so Geywitz.

Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, insistierte auf das angekündigte rasche Handeln: »Wenn die Ampel-Koalition jetzt nicht schnell handelt, wird sie an ihren eigenen Ansprüchen, Wohnungslosigkeit bis 2030 zu beenden, garantiert scheitern.« Gleichzeitig betonte sie, dass der Wohnungslosenbericht wichtige Erkenntnisse zu Umfang und Lebensumständen wohnungsloser Menschen liefere, die Dunkelziffer tatsächlich wohnungsloser Menschen aber noch um einiges höher liege. Damit der Aktionsplan Wirkung zeige, müssten »alle wichtigen Akteurinnen und Akteure in die Entwicklung und Ausgestaltung einbezogen werden: Wohnungslose und ehemals wohnungslose Menschen als Expertinnen und Experten in eigener Sache wie auch Länder und Kommunen, die vor Ort verpflichtet sind, bezahlbaren und angemessenen Wohnraum zu schaffen und Wohnungsverluste zu verhindern«, unterstrich Loheide die Notwendigkeit der umfassenden Beteiligung: »Um das Grundrecht auf Wohnen zu verwirklichen, ist ein Neustart für eine soziale Wohnungspolitik nötig.«

Jens Rannenberg, Vorsitzender des Evangelischen Bundesfachverbands Existenzsicherung und Teilhabe wies auf die problematischen Fehlstellen hin: »Es fehlen vor allem kleine und günstige Wohnungen sowie bezahlbare Wohnungen für Familien beziehungsweise Alleinstehende mit einem oder mehreren Kindern. Erst mit einer eigenen Wohnung können Menschen ein Zuhause finden.« Der Staat müsse diejenigen unterstützen, die auf dem freien Wohnungsmarkt kaum eine Chance haben und der angekündigte Nationale Aktionsplan müsse schnell entwickelt und umgesetzt werden. ■

Markus Drescher

7 Vgl. ebd.

8 Vgl. ebd. S. 11.

9 Vgl. ebd.

10 Vgl. ebd.

11 Ebd.

12 Vgl. ebd.

Hilfe für Helfer im Katastrophenschutz

Die Registrierung vulnerabler Personen für den Ernstfall

Von Philipp Cachée

In diesem Artikel stellen wir Ihnen die private Initiative www.notfallregister.eu vor, welche eine Ergänzung beziehungsweise einen Lückenschluss im klassischen Katastrophenschutz und in den etablierten Gefahrenabwehrstrukturen in Deutschland, Österreich und der Schweiz darstellt.

Stellen Sie sich die folgenden zwei Situationen vor:

- **Situation 1:** In einem dicht besiedelten Gebiet in einer Millionenstadt wird eine alte Weltkriegsbombe gefunden, die aber nicht entschärft und an einen sicheren Ort gebracht werden kann, sondern vor Ort gesprengt werden muss. Mit einer Vorlaufzeit von vier Stunden muss ein Gebiet/Sperrkreis von 1500 Metern Durchmesser mit circa 15.000 Bewohner:innen evakuiert werden.
- **Situation 2:** In einem großen Einzugsgebiet eines mittleren Flusses (30–50m Breite, 50–80 cm Wassertiefe) kommt es auf einer Länge von 80 Flusskilometern zu einem sogenannten 1000-jährigen Hochwasser (erwartete Pegelstände von bis zu 5,50 m) – links und rechts des Ufers müssen einzelne Dörfer vollständig evakuiert werden. Insgesamt sind 125.000 Menschen betroffen, die ihre Häuser verlassen müssen. Bis zum Scheitelpunkt der Flut bleiben 36 Stunden.

Problematik der Identifizierung vulnerabler Menschen in einem Evakuierungs- oder Schadensgebiet

Beide Situationen können so oder so ähnlich in Deutschland, Österreich oder der Schweiz auftreten. Die Katastrophenschutz- beziehungsweise Gefahrenabwehrbehörden haben dann die Aufgaben, die Betroffenen zu informieren, Notunterkünfte aufzubauen und Transportkapazitäten für gehbeeinträchtigte Menschen zu organisieren. Ein Aspekt bei diesen vorbereitenden Maßnahmen ist die Identifizierung von Menschen mit besonderen Hilfebedarfen, zum Beispiel pflegebedürftige Menschen (ambulant oder in Pflegeeinrichtungen), Menschen mit Beatmungsgeräten, gehbeeinträchtigte Menschen in höher gelegenen Stockwerken, blinde und taube Menschen und viele weitere Gruppen.

Die bisherige Berufspraxis hat gezeigt, dass zum Beispiel bei den Leitstellen von Feuerwehren und der Polizei kaum Kontaktdaten und Informationen über Menschen mit besonderen Hilfebedarfen vorliegen, vor allem nicht über solche, die in der eigenen Häuslichkeit leben und nicht an Regelstrukturen, wie die ambulante Pflege, angebunden sind. Den Krankenkassen oder anderen Kostenträgern liegen bestimmte Daten vor. Allerdings werden diese den Behörden meist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zur Verfügung gestellt. Gerade in Situationen, in denen jede Minute zählt, ist dies eine unhaltbare Situation.

Leider war es bisher nicht möglich, auf staatlicher Seite eine entsprechende Plattform zur Registrierung der betroffenen vulnerablen Personengruppen aufzubauen. Die Ursachen hierfür können nicht klar ausgemacht werden. Häufig werden aber Restriktionen durch komplizierte Vergaberegulungen, strenge Datenschutzbestimmungen oder unklare Zuständigkeiten auf behördlicher Seite als Hinderungsgründe genannt. Die private Initiative www.notfallregister.eu wollte somit auf unkomplizierte Weise einen Lückenschluss für den Katastrophenschutz und die Gefahrenabwehrstrukturen in Deutschland, Österreich und der Schweiz erreichen.

Wer steckt hinter der Initiative Notfallregister?

Träger der privaten Initiative www.notfallregister.eu ist der Verein Notfallregister aus Potsdam, der sich im November 2022 aus genau diesem Zweck gründete. Die Gründungsmitglieder des Vereins sind ausschließlich Expert:innen des Katastrophenschutzes, meist im behördlichen Kontext, aus Deutschland und Österreich.

Von den Initiatoren und aktuellen Vorstandsmitgliedern, dem Krisen- und Katastrophenmanager Philipp Cachée und dem österreichischen Blackout-Experten Herbert Saurugg, wurde die beschriebene Problematik erkannt und man wollte nicht weiter zuschauen und zumindest einem Problem in der aktuellen Lage Abhilfe schaffen. Das aus der Bubble der Initiatoren bestehende Team setzt sich aus Programmierer:innen, Pflegespezialist:innen, ärztlichen Fachberater:innen zusammen und wird ergänzt durch den offiziellen Vereinsbotschafter Albrecht Broemme, den ehemaligen Präsidenten des THW und ehemaligen Leiter der Berliner Berufsfeuerwehr.

Da das Register aus rechtlichen Gründen nicht flächendeckend von einer Behörde geführt werden kann, wurde die Idee zu einem im DACH-Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) tätigen Verein entwickelt und schlussendlich umgesetzt. Die aktiven Mitglieder kümmern sich ehrenamtlich um die konzeptionelle Weiterentwicklung, den technischen Betrieb, die Öffentlichkeitsarbeit und die Systembetreuung. Mit Spendengeldern und Zuwendungen werden die laufenden Kosten für den technischen Serverbetrieb, die Softwareentwicklung, -wartung und -weiterentwicklung sowie die Öffentlichkeitsarbeit gedeckt.

Wie funktioniert das Notfallregister?

Das Notfallregister ist eine Onlinedatenbank, auf der sich einerseits die Zielgruppe – Menschen aus vulnerablen Gruppen mit besonderen Hilfebedarfen in Notsituationen, wie Evakuierungslagen – sehr schnell und einfach registrieren können. Es ist auch möglich, die Daten durch eine Dritte Person eintragen zu lassen. Die Registrierung ist kostenfrei. Andererseits können über gesicherte Zugänge Katastrophenschutz-/Gefahrenabwehrbehörden sowie Leitstellen einen Zugang zum System erhalten, um im Einsatzfall die Daten von Menschen mit besonderen Hilfebedarfen schnell zur Verfügung zu haben – gerade in Einsatz-/Notlagen in denen jede Minute zählt.

Weiterhin können sich auch Organisationen/Unternehmen mit erhöhtem Hilfebedarf registrieren – zum Beispiel Pflegeeinrichtungen oder Dialysezentren. Es ist wichtig anzumerken, dass mit der Registrierung keine automatische oder garantierte Hilfe durch den Verein Notfallregister e. V. oder die örtlich zuständige Leitstelle/Hilfsorganisationen verbunden ist. Die Einsatzbearbeitung erfolgt durch die zuständigen Behörden im Einsatzfall eigenverantwortlich, je nach Kräfte/Mittel-Verfügbarkeit und Dringlichkeit, welche die jeweilige Einsatzleitung festlegt. Um die Daten aktuell zu halten, werden die Nutzenden halbjährlich per Mail aufgefordert ihre Daten zu prüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren.

Datenschutz/-Sicherheit

Hinsichtlich des Datenschutzes ist nach der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vor allem der Artikel 9 maßgeblich relevant und anwendbar. In diesem heißt es, die Verarbeitung personenbezogener Daten sei ebenfalls als rechtmäßig anzusehen, wenn sie erforderlich ist, um ein lebenswichtiges Interesse der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen. Personenbezogene Daten sind grundsätzlich nur dann aufgrund eines lebenswichtigen Interesses einer anderen natürlichen Person zu verarbeiten, wenn die Verarbeitung offensichtlich nicht auf eine andere Rechtsgrundlage gestützt werden kann. Einige Arten der Verarbeitung können sowohl wichtigen Gründen des öffentlichen Interesses, als auch lebenswichtigen Interessen der betroffenen Person dienen – so kann beispielsweise die Verarbeitung für humanitäre Zwecke einschließlich der Überwachung von Epidemien und deren Ausbreitung oder in humanitären Notfällen insbesondere bei Naturkatastrophen oder vom Menschen verursachten Katastrophen erforderlich sein (Quelle: Art 9 DSGVO i. V. m. Erwägungsgrund 46).

Die erhobenen Daten werden gemäß der rechtlichen Vorgaben bestmöglich geschützt. Die verwendeten Server und auch Ausweichserver stehen allesamt in Deutschland.

Erste Erfahrungen

Praxisbeispiel Berlin: In Berlin haben bereits mehrere Katastrophenschutzbehörden einen Zugang zum Notfallregister. Am Dienstag, dem 22. November 2022, gab es einen ersten Echteintritt bei einem Stromausfall im Berliner Norden. Gegen 12 Uhr kam es zu einem lokalen Stromausfall in einem Gebiet, das hauptsächlich durch Wohnbebauung geprägt ist. Insgesamt waren etwa 8000 Haushalte betroffen. Laut Verteilnetzbetreiber sollte die Sperrung bis mindestens 18:30 Uhr andauern. Grund dafür war eine bei Bauarbeiten zerstörte 10 kV-Leitung. Letztendlich konnte die Stromversorgung bereits um 16:30 Uhr wiederhergestellt werden. Durch eine Berliner Katastrophenschutzbehörde wurde eine Abfrage über das Notfallregister gestartet und es wurden acht Personen mit besonderem Hilfebedarf, unter anderem Beatmungsgeräten, im betroffenen Gebiet ausgemacht. Durch die Polizei und Berufsfeuerwehr Berlin wurden die Adressen geprüft, um gegebenenfalls den Betroffenen zu helfen. Dieses Beispiel zeigt sehr gut, die Einsatzmöglichkeiten und die Berechtigung des Notfallregisters.

Fazit

Das Notfallregister bietet einen Lückenschluss für die bestehenden Katastrophenschutz- und Gefahrenabwehrsysteme in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Da es bisher keine staatlichen Systeme gibt, die Menschen mit besonderen Hilfebedarfen in der Häuslichkeit erfassen, sollte das Notfallregister bundesweit zum Einsatz kommen und auch von Behörden beworben werden. In den ersten Wochen seit dem Start des Notfallregisters kann dieses bereits als Erfolgsgeschichte angesehen werden, da innerhalb eines Monats bereits über 3200 Betroffene (Privatpersonen und in über 100 Einrichtungen betreute) erfasst sind und über 40 Leitstellen die Daten aktiv nutzen. Es sind täglich neue Erfassungen von Einrichtungen und Personen sowie Leitstellen zu verzeichnen. Manche Städte und Landkreise bewerben aktiv die Eintragungsmöglichkeit. ■



Philipp Cachée (39)

ist studierter Krisen- und Katastrophenexperte, arbeitet hauptberuflich im öffentlichen Dienst im Katastrophenschutz und lehrt an der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin.

Ein Viertel der Kinder und Jugendlichen von Armut bedroht

Von Jörg Meyer

Die Bertelsmann-Stiftung hat auf Basis des Mikrozensus die Armutsgefährdung in Deutschland analysiert. Ergebnis: Am stärksten armutsgefährdet sind Kinder und Jugendliche unter 25 Jahre. Besonders Kinder aus Familien im SGB-II-Bezug mit einem alleinerziehenden Elternteil sowie kinderreiche Familien sind zudem betroffen. Bertelsmann-Stiftung und Sozialverbände sehen in der Kindergrundsicherung eine Lösung und fordern eine schnelle Einführung sowie Soforthilfen.

Die Armut unter Kindern und jungen Erwachsenen grasst. In Deutschland gilt jedes fünfte Kind und jede vierte junge Erwachsene als armutsgefährdet. In Zahlen: Knapp 2,9 Millionen Kinder und rund 1,55 Millionen junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren galten im Jahr 2021 als armutsgefährdet. Die neuen Zahlen hat die Bertelsmann-Stiftung am 26. Januar zusammen mit einem Policy-Brief veröffentlicht.¹ Darin fordert sie, dass es ein wichtiger Schritt sei, Kinder und Jugendliche in den Mittelpunkt der Politik zu rücken, um Armut wirksam zu vermeiden.

Die Bertelsmann-Stiftung hat Zahlen des aktuellen Mikrozensus ausgewertet. Danach haben Kinder (20,8 Prozent) und junge Erwachsene (25,5 Prozent) im Vergleich der Altersgruppen das höchste Armutsrisiko; gefolgt von 25- bis 49-Jährigen (14,6 Prozent), 50- bis unter 65-Jährigen (12,7 Prozent) sowie 65-Jährigen und älteren Menschen mit 17,4 Prozent. Insgesamt lag die Armutsgefährdungsquote in Deutschland, gemessen am Median-Einkommen im Jahr 2021, bei 16,6 Prozent.

Junge Erwachsene haben mit 25,5 Prozent das höchste Armutsrisiko aller Altersgruppen in Deutschland (Vgl. Abb. 1). Doch nur sieben Prozent der Anhörungen dieser Altersgruppe beziehen Leistungen nach SGB-II. Das liege hauptsächlich daran, so die Bertelsmann-Stiftung, dass

junge Erwachsene für gewöhnlich ein Studium oder eine Ausbildung absolvieren und erstmalig in einer eigenen Wohnung leben. Hier greifen theoretisch andere sozialstaatliche Maßnahmen wie BaFöG oder Wohngeld. »Die hohe Armutsbetroffenheit junger Erwachsener weist jedoch darauf hin, dass die verschiedenen Systeme nicht gut zusammenwirken. Ohne Unterstützung durch ihre Eltern wäre es vielen nicht möglich, ihre Existenz zu sichern. Damit hängen die Chancen junger Menschen weiterhin zu stark vom Elternhaus ab«, sagte Annette Stein, Director Bildung und Next Generation bei der Bertelsmann-Stiftung.

Amtliche Daten zum Leistungsbezug nach SGB II zeigen, dass im Sommer 2022 rund 1,9 Millionen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren in Haushalten lebten, die auf Sozialleistungen angewiesen waren. In Westdeutschland betrug die Quote von Kindern und Jugendlichen im SGB-II-Bezug 13,4 Prozent in Ostdeutschland 16 Prozent. Die Zahlen variieren dabei regional stark und reichen von drei Prozent im bayerischen Roth bis zu 42 Prozent in Gelsenkirchen in Nordrhein-Westfalen (s. Abb. 2).

¹ Das Factsheet mit den neuen Daten und den Policy-Brief finden Sie unter www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2023/januar/neue-zahlen-zur-kinder-und-jugendarmut-jetzt-braucht-es-die-kindergrundsicherung#detail-content-227373-3 (abgerufen am 26.1.2023).

Abbildung 1:

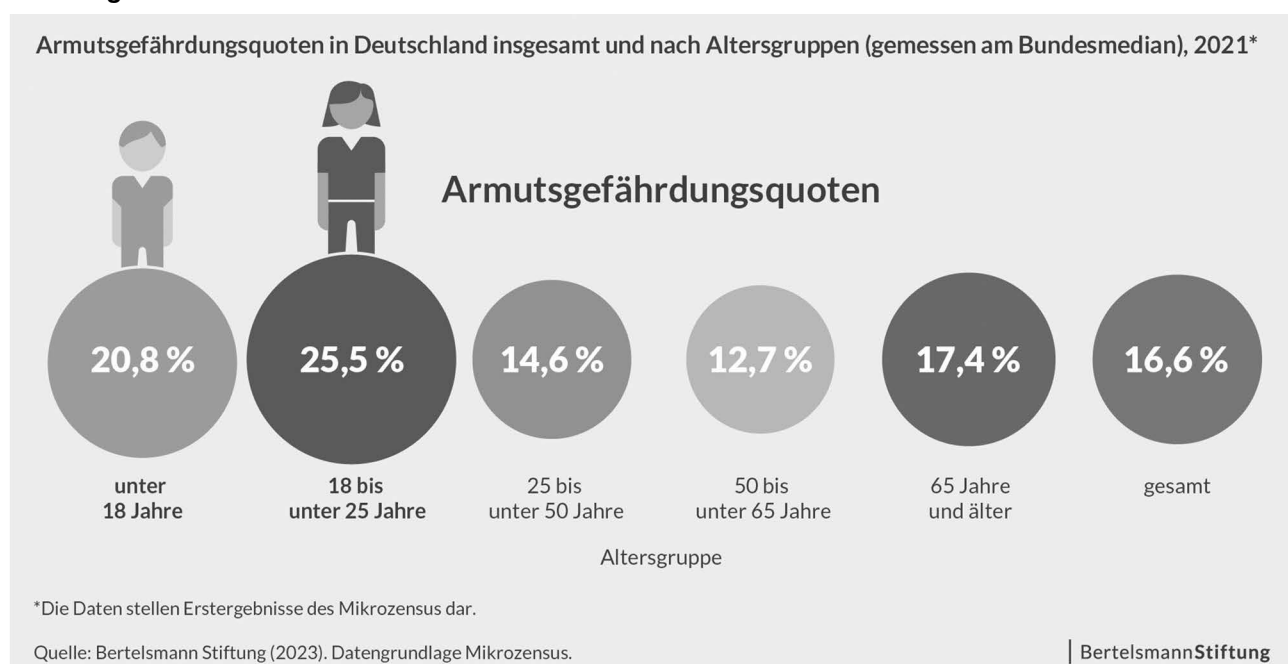
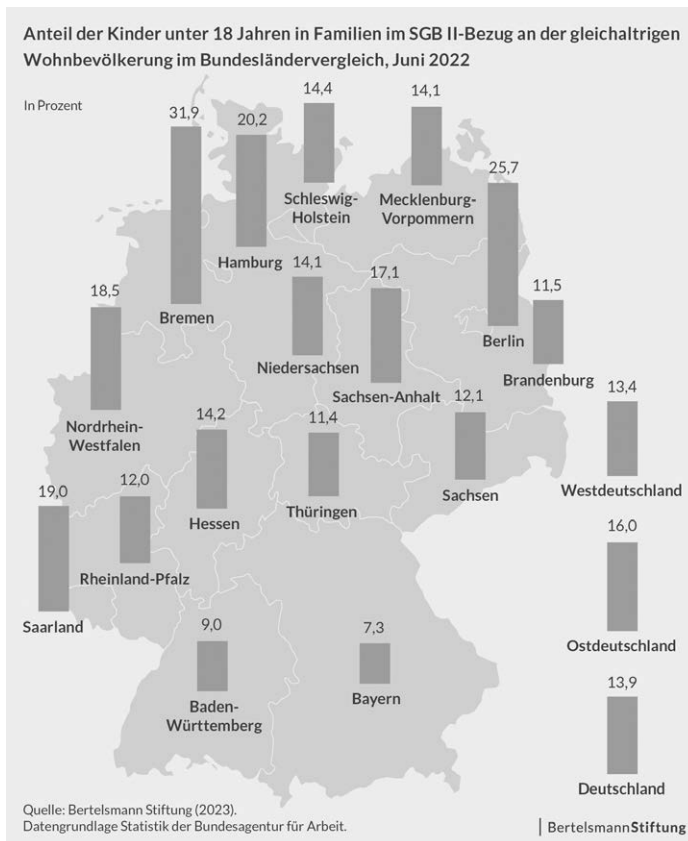


Abbildung 2:



Laut Bertelsmann-Stiftung ist sowohl die Anzahl als auch der Anteil von Kindern in SGB-II-Haushalten erstmals seit fünf Jahren stark gestiegen, was auf die hohe Zahl von aus der Ukraine geflüchteten Kindern und Jugendlichen zurückzuführen sei. »Diese haben gemäß der UN-Kinderrechtskonvention allerdings einen ebenso großen Anspruch auf gutes Aufwachsen und Teilhabe an der Gesellschaft«, schreibt die Stiftung in ihrer Mitteilung vom 26. Januar.

Überdurchschnittlich betroffen von Armut sind Kinder von Alleinerziehenden sowie in Familien mit drei und mehr Kindern. Bei letztgenannten wirken sich fehlende Angebote zur Kinderbetreuung besonders aus, da das den Eltern in kinderreichen Familien häufig verunmöglicht, einer auskömmlichen Tätigkeit nachzugehen. Entsprechend ist das Risiko der Armut in Mehrkindfamilien mit einem alleinerziehenden Elternteil mit 86 Prozent am höchsten.

Kinder und Jugendliche gehören in den Fokus der Politik

Die Bertelsmann-Stiftung kommt auf Basis ihrer Auswertung zu dem Schluss, dass die Daten die Notwendigkeit unterstreichen, die Bekämpfung von Kinderarmut zur politischen Priorität zu machen. Ein »zentrales Instrument« dafür sei die Kindergrundsicherung, deren Einführung die Koalition aus SPD, Grünen und FDP sich in ihren Koalitionsvertrag geschrieben hat. Was nicht weiter helfe, so Anette Stein, ist weiter am Kindergeld herumzuschrau-

ben. Im Gegenteil: »Eine Erhöhung des Kindergeldes ist teuer, vermeidet aber keine Armut, denn es kommt bei Familien im SGB-II-Bezug nicht an.« Zudem würde die Kindergrundsicherung helfen, den oft komplizierten Leistungsbezug zu vereinfachen.

Mehrere Medien berichteten im Januar über ein Eckpunktepapier aus dem Bundesfamilienministerium, auf dessen Basis der Gesetzentwurf zur Kindergrundsicherung geschrieben werden soll. Erst im Jahr 2025 soll danach das Kindergeld erstmals ausgezahlt werden, was an der Komplexität des Vorhabens liege, weil mehrere Sozial- und Steuergesetze geändert werden müssen. »Die derzeitigen Krisen und Preissteigerungen verschärfen das Problem. Daher muss die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag vereinbarte Kindergrundsicherung jetzt schnellstmöglich und im benötigten Umfang beschließen«, so Anette Stein.

Sozialverbände fordern schnelleres Handeln

Angesichts der neuen Zahlen forderten Sozialverbände Soforthilfen von der Bundesregierung. Die Grundsicherungsleistungen müssten sofort um mindestens 200 Euro im Monat angehoben werden, forderte der Paritätische Wohlfahrtsverband. Dass in dem Land mit der weltweit viertstärksten Wirtschaftskraft mehr als jedes fünfte Kind in Armut lebe, sei ein Skandal, heißt es in einer Mitteilung

des Paritätischen. »Kinderarmut ist kein Schicksal, sondern Resultat jahrzehntelanger politischer Unterlassungen«, kritisiert darin Hauptgeschäftsführer Ulrich Schneider. »Durch armutspolitische Ignoranz und Tatenlosigkeit werden Millionen Kinder einer unbeschwernten Kindheit beraubt und die Zukunft dieser Gesellschaft als guter Wirtschafts- und Lebensstandort gefährdet«, so Schneider weiter. Die von der Koalition vorangetriebene Kindergrundsicherung sei »von herausragender Bedeutung« – ebenso wie Investitionen in Jugendhilfe und die Bildung. Doch, so Schneider, können man es drehen und wenden, wie man wolle: »Es gibt keine armen Kinder, es gibt nur arme Familien und gegen Armut hilft vor allem Geld.«

Der Sozialverband VdK sprach von »schockierenden Zahlen der Bertelsmann-Stiftung«. Die Zahlen zeugten von einer »Katastrophe für unseren Sozialstaat«, sagte VdK-Präsidentin Verena Bentele. Es gebe eine lange Liste von familienpolitischen Leistungen, »die Kinder finanziell absichern sollen, aber die Armut nicht wirksam verhindern«, so Bentele weiter. Der VdK fordere daher einen Neustart im Kampf gegen die Kinderarmut. Die bisherigen familienpolitischen Leistungen müssten zu einer gebündelt werden, nämlich der Kindergrundsicherung. Der VdK forderte die Bundesregierung in der Mitteilung auf, »im Sinne der Kinder mutig zu sein«. Eine wirksame Bekämpfung der Kinderarmut sollte der Gesellschaft jeden Cent wert sein. ■

Jörg Meyer

ist verantwortlicher Redakteur der Sozialen Sicherheit.

Eine enorme Belastung

Von der Inflation im Jahr 2022 waren Haushalte mit niedrigen bis mittleren Einkommen am stärksten betroffen

Das Jahr 2022 war für viele Menschen überschattet von den seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine im Februar fast explosionsartig steigenden Preisen. Besonders traf die hohe Inflation im vergangenen Jahr eine Gruppe, die ohnehin zu kämpfen hat: Familien mit geringem Einkommen.

Krieg und Krise trieben die Preise

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 17. Januar mitgeteilt hat, sind die Verbraucherpreise in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2022 um 7,9 Prozent im Vergleich zum Jahr 2021 gestiegen. Damit habe die Jahresteuerrate deutlich höher als in den Vorjahren gelegen – im Jahr 2021 etwa bei vergleichsweise niedrigen 3,1 Prozent. »Die historisch hohe Jahresteuerrate wurde vor allem von den extremen Preisanstiegen für Energieprodukte und Nahrungsmittel seit Beginn des Kriegs in der Ukraine getrieben«, so Ruth Brand, die seit 1. Januar neue Destatis-Präsidentin ist.

»Krisen- und kriegsbedingte Sondereffekte wie Lieferengpässe und deutliche Preisanstiege auf den vorgelagerten Wirtschaftsstufen prägten den gesamten Jahresverlauf. Auch wenn diese Preiserhöhungen nicht vollständig an die Verbraucherinnen und Verbraucher weitergegeben wurden, wurden für sie besonders Energie und Nahrungsmittel spürbar teurer«, so Brand. Die außergewöhnlich hohen monatlichen Inflationsraten seien dabei zeitweise noch durch Entlastungsmaßnahmen abgemildert worden. »Dazu gehörten neben dem 9-Euro-Ticket, dem Tankrabatt und dem Wegfall der EEG-Umlage auch die Senkung der Umsatzsteuer auf Gas und Fernwärme sowie die einmalige Übernahme der Gas- und Wärmerrechnung für den Monat Dezember«, erklärte Brand.

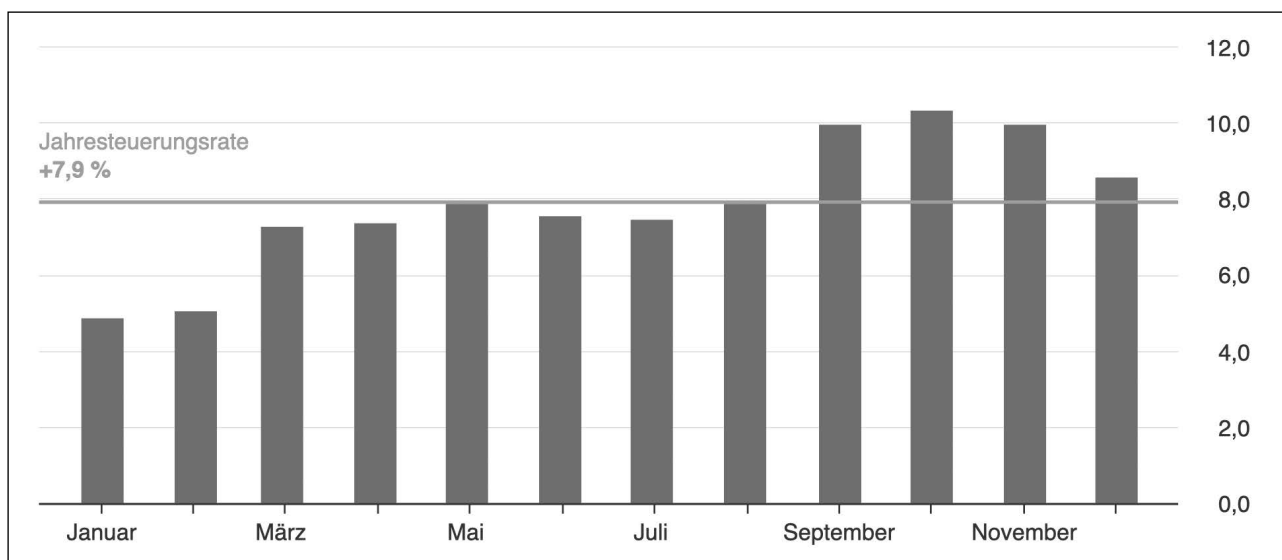
Energie und Nahrungsmittel besonders betroffen

Tatsächlich verteuerten sich laut Destatis Energieprodukte im Jahresdurchschnitt 2022 im Vergleich zum Vorjahr um satte 34,7 Prozent – nachdem die Preise für diese bereits im Jahr 2021 um 10,4 Prozent gestiegen waren. Bei der Haushaltsenergie mussten die Verbraucher:innen im vergangenen Jahr demnach einen Preisanstieg von 39,1 Prozent hinnehmen.

Für Kraftstoffe sind die Preise im Jahresdurchschnitt um 26,8 Prozent gestiegen, wobei laut Destatis alle Kraftstoffsorten betroffen waren – allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. So wurde beispielsweise Diesel um 39,6 Prozent und Superbenzin um 21,8 Prozent teurer. Insgesamt, so Destatis, hätten die Entlastungsmaßnahmen aufgrund der hohen Energiepreise die Energieteuerung »im Jahresverlauf temporär« abgemildert. Ließe man die Preissteigerungen bei den Energieprodukten außen vor, hätte die Jahresteuerrate 2022 laut Destatis nur bei 4,9 Prozent gelegen.

Bei den Nahrungsmitteln, dem zweiten Posten, der die Verbraucher:innen besonders belastete, erhöhten sich die Preise 2022 gegenüber dem Vorjahr zwar weniger stark als bei der Energie. Mit einer Teuerungsrate von 13,4 Prozent aber doch erheblich. Zum Vergleich: Im Jahr 2021 hatte die Preissteigerung bei 3,2 Prozent gelegen. Wie bei der Energie waren den

Abbildung: Verbraucherpreisindex insgesamt für Deutschland 2022
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Angaben zufolge im Jahresdurchschnitt 2022 alle Nahrungsmittelgruppen von Preissteigerungen betroffen. Rechnet man neben der Energie auch die Nahrungsmittelteuerungsrate heraus, lag die Inflation 2022 bei 4,0 Prozent, also nur gut halb so hoch wie die Gesamtinflationsrate mit 7,9 Prozent.

Soziale Inflationsschere

In welchem Ausmaß unterschiedliche Haushaltstypen konkret von der Inflation betroffen sind, damit beschäftigt sich monatlich der Inflationsmonitor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung, der am 19. Januar die Auswirkungen für Dezember wie für das Gesamtjahr 2022 veröffentlicht hat.

Demnach hatten im Dezember 2022 ärmere Familien mit 9,8 Prozent die höchste, einkommensreiche Singles mit 7,1 Prozent hingegen die niedrigste Inflationsbelastung zu tragen. Mit dem Rückgang der durchschnittlichen Inflation von 10 Prozent im November auf 8,6 Prozent im Dezember habe sich aber »immerhin die soziale Schere, also der Abstand zwischen den höchsten und den niedrigsten haushaltsspezifischen Inflationsraten, wieder etwas verkleinert«, so das IMK. Im Dezember lag diese soziale Schere demnach bei 2,7 Prozentpunkten, nachdem sie im November noch 3,5 Prozentpunkten betragen hatte.

Laut Inflationsmonitor ist der Rückgang des Abstands zu einem erheblichen Anteil auf die staatliche Übernahme der Abschlagszahlung für Erdgas und Fernwärme zurückzuführen.

Auch sinkende Rohölpreise und eine etwas abgeschwächte Teuerung bei Lebensmitteln wirkten sich demnach dämpfend aus. Generell machten Haushaltsenergie und Nahrungsmittel als Güter des Grundbedarfs bei den Einkäufen von Haushalten mit niedrigen bis mittleren Einkommen einen größeren Anteil aus als bei wohlhabenden, so das IMK. »Die Entwicklung im Dezember zeigt, dass die von der Bundesregierung umgesetzten Preisbremsen wirksam sind und bislang auch sozial positive Effekte zeigen. Allerdings haben sie die soziale Schere bei der Teuerung nur etwas verkleinern können, beileibe nicht schließen«, so die Autor:innen des Inflationsmonitors, Silke Tober und Sebastian Dullien.

Auch bei der Jahresteueringung zeige sich dieser Effekt. So hätten die preislichen Entlastungsmaßnahmen die Inflation 2022 durchschnittlich um 1,0 Prozentpunkte verringert, wobei die Entlastung für einkommensstarke Alleinlebende und einkommensstarke Familien mit 0,6 Prozentpunkten geringer ausgefallen sei als für einkommensschwache Familien mit 1,0 Prozentpunkten und für einkommensschwache Singles mit 1,1 Prozentpunkten. Insgesamt aber hätten wohlhabende Haushalte dennoch auch im Gesamtjahr eine merklich geringere Teuerungsrate zu verzeichnen als ärmere: Familien mit geringem Einkommen mussten demnach mit 8,8 Prozent die höchste um fast einen Prozentpunkt über der durchschnittlichen Inflation liegende Teuerungsrate verkraften. Für einkommensstarke Alleinlebende hingegen war die Inflation mit 6,6 Prozent unter allen Haushaltstypen am geringsten. ■ **mdr**

VORSCHAU Heft 3/2023

Die nächste Ausgabe der Sozialen Sicherheit beschäftigt sich voraussichtlich mit der Lage in den Kindermedizin.

Die Ausgabe 3/2023 der Sozialen Sicherheit erscheint voraussichtlich am 15. März 2023. Unter www.sozialesicherheit.de steht die Online-Ausgabe des Heftes bereits ab 9. März zur Verfügung.

Impressum

Soziale Sicherheit

Zeitschrift für Arbeit und Soziales
ISSN 0490-1630 – 1/2023 – 71. Jahrgang

Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund

Redaktion

Markus Drescher (mdr)/ Jörg Meyer (jme)
(beide verantwortlich)

Anschrift der Redaktion

Arbeit und Text GbR
Zehlickestr. 21, 19370 Parchim
E-Mail: redaktion@arbeitundtext.de
Tel. 0176/24604462 u. 0176/84842918

Internet www.sozialesicherheit.de

Verleger Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften

Bettina Frowein (Leitung)

Anschrift des Verlages

Bund-Verlag GmbH
Emil-von-Behring-Straße 14
60439 Frankfurt/Main (ladungsfähige Anschrift)
Tel. 069/795010-0, Fax 069/795010-18

Leser- und Aboservice

Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main
Tel. 069/795010-96, Fax 069/795010-12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Anzeigen

Peter Beuther (verantwortlich), Heike Sandrock
Tel. 069/795010-602, Fax 069/795010-12
anzeigen@bund-verlag.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 23,
gültig ab 1.1.2023.

Erscheinungsweise/Preise

Soziale Sicherheit inkl. der Beilage *SoSipul*
erscheint 11 x jährlich.

Jahresbezugspreis 2023:

Inland 178,20 € (inkl. Online-Ausgabe/
Online-Archiv),

Ausland 178,20 € zzgl. Versandkosten

Institutionspreis: inkl. IP-Zugang

für bis zu 10 berechnete Nutzer: 396,00 €

Vorzugspreis für Studierende: 108,00 €

Einzelheft: 17,00 €

Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer.

Abbestellungen mit einer Frist von 6 Wochen
zum Jahresende.

Datenschutz

Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG verwaltet.

Titelbild © Foto: Frank Walensky-Schwepe

Druckvorstufe

typeXpress, Sabine Brand, Köln

Druck

DWS Marquart GmbH
Saulgauer Str. 3, 88326 Aulendorf

Bezug Einbanddecken und Buchbindeservice

Tel. 02776/92288-0 oder
bund-verlag@schaefermedien.de

Mit Namen oder Initialen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers, der Redaktion oder des Verlages wieder.

Urheber- und Verlagsrechte

Alle in dieser Fachzeitschrift veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages.

Fairness ist geboten



Hjort / Hjort

Aufhebungsvertrag und Abfindung

Strategien, Tipps und Musterverträge
7., überarbeitete und aktualisierte Auflage
2023. 360 Seiten, kartoniert
€ 26,-
ISBN 978-3-7663-7075-4
bund-shop.de/7075

Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, aber auch Betriebsräte, müssen sich früher oder später mit Aufhebungsverträgen und den damit verbundenen Fragestellungen beschäftigen. Die Verhandlung, der Abschluss und die Gestaltung von Aufhebungsverträgen sind daher oft Gegenstand arbeitsgerichtlicher Urteile. Eine jüngere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts schiebt etwa unlauteren Verhandlungstaktiken der Arbeitgeber einen Riegel vor. Es ist nun zwingend das Gebot fairen Verhandels zu beachten.

Erfolgreiche Verhandlungsführung benötigt aber auch weiterhin eine zuverlässige und kompetente Einschätzung der eigenen rechtlichen und tatsächlichen Situation. Dieser Ratgeber erklärt alle rechtlichen und strategischen Grundlagen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung. Das Buch bietet dabei einen leichten Einstieg in die arbeitsrechtlichen Themen und hilft, die Motive des Arbeitgebers richtig einzuschätzen.

Viele praxiserprobte Formulierungsvorschläge und Vertragsmuster erleichtern das erfolgreiche Verhandeln um die besten Konditionen.

Thema aufrufen, Expertenwissen nutzen



Feldes / Gilsbach / Jansen / Klabunde / Köhler
Künsemüller / Ramm / Ritz / Schmidt / Weidner

Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z

Das Lexikon für die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung
8., vollständig überarbeitete Auflage
2023. 715 Seiten, gebunden
mit Online-Zugriff auf alle Stichwörter und Arbeitshilfen
€ 64,-
ISBN 978-3-7663-7205-5
bund-shop.de/7205

Die Interessen der Beschäftigten mit Behinderungen und der schwerbehinderten Beschäftigten nehmen in erster Linie die Schwerbehindertenvertretungen wahr, aber auch die Betriebs- und Personalräte sind dazu verpflichtet.

Das Lexikon »Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z« informiert verlässlich über die Aufgaben, Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen. Über 130 Stichwörter geben verständliche Antworten auf alle wichtigen Fragen im Arbeitsalltag, die aktuellen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz werden dabei umfassend berücksichtigt. Neu aufgenommen sind die Stichwörter »Abmahnung«, »Behindertengleichstellungsgesetz«, »Budget für Ausbildung« und »Datenschutz«.

Im Zentrum der 8. Auflage stehen diese Themen:

- Die modernen Arbeitsmethoden (Video- und Telefonkonferenzen, Mobiles Arbeiten, Künstliche Intelligenz)
- Der Anspruch auf Arbeitsassistenz
- Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber



Britschgi

BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Rechtliche Grundlagen

6., überarbeitete und aktualisierte Auflage

2023. 186 Seiten, kartoniert

€ 24,90

ISBN 978-3-7663-7211-6

bund-shop.de/7211

BEM – so läuft es richtig

Das »Betriebliche Eingliederungsmanagement« (BEM) ist gesetzlich vorgeschrieben, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Das Ziel ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern und krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Die Autorin vermittelt das Basiswissen und die rechtlichen Grundlagen zum BEM. Mit Praxisbeispielen, Musterschreiben, Checklisten und einer Betriebsvereinbarung unterstützt der Ratgeber Interessenvertretungen und Beschäftigte bei der Wiedereingliederung.

Aus dem Inhalt:

- › Verfahren, Regelungsformen und Gestaltungsbereiche
- › Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, der Beschäftigten, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung
- › Auswirkungen des BEM auf krankheitsbedingte Kündigungen
- › Stufenweise Wiedereingliederung

Die Schwerpunkte der 6. Auflage:

- › BEM bei Long Covid- oder Post Covid-Erkrankungen
- › Digitale BEM-Gespräche
- › Hinzuziehung von Vertrauenspersonen nach neuer gesetzlicher Regelung
- › Aktuelle Rechtsprechung, z.B. zur erneuten Durchführung eines BEM nach weiterer
- › Erkrankung und den Anforderungen an den Datenschutz im BEM