

TEXTVERSION

InfoBrief | Informationen | Neuigkeiten | Kontakte

März 2018 - Nr. 25

Hauptschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur

Kontakt:

Jürgen Bauch

juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de

Tel.: 0511 1202574

Hauptschwerbehindertenvertretung - Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Leibnizufer 9 - 30169 Hannover

Alle Angaben ohne Gewähr - Keine Haftung für die Inhalte von Links

Inhalt

Inhalt.....	1
Liebe Kolleginnen und Kollegen.....	2
Urteil: Betriebliches Eingliederungsmanagement (als Voraussetzung der Kündigung).....	2
Urteil: Kein Unfallversicherungsschutz bei Prüfung der Fahrbahn auf Glatteis vor Fahrtantritt	2
Recht: EU-Datenschutzgrundverordnung	2
Barrierefrei unterwegs: Autofahren mit Handicap.....	3
SBV - Informationsrechte der Schwerbehindertenvertretung	3
Bundesteilhabegesetz - Einkommen und Vermögen.....	3
BAG-Urteil (7 AZR 204/16) - Auflösende Bedingung - Erwerbsminderungsrente	4
Griese leitet erneut Ausschuss für Arbeit und Soziales	4
Universität Stuttgart - AK Barrierefreier Campus	4
Barrierefreiheit - Rampenlänge richtig berechnen.....	5
TIPP: Behördennummer 115.....	5
Urteil: Urlaubsgeld bei andauernder Arbeitsunfähigkeit.....	6
Urteil: Anspruch auf die Eintragung des Merkzeichen „Blind“ im Schwerbehindertenausweis	6
Urteil: Wohneigentums-Recht: Anbau einer Rollstuhlrampe – Umbau des Gemeinschaftseigentums ...	6
Aus dem Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD: Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten	6
Bundesagentur für Arbeit - Situation schwerbehinderter Menschen	8
DGUV - Die Psyche stärken	8
Urteil: Beteiligung der SBV bei Versetzung in den Ruhestand	8
Urteil: Beteiligung der SBV bei Abmahnung.....	8
“Präsentismus“ - Zwei Drittel gehen auch krank zur Arbeit	9
Urteil: Arbeitsassistenz für eine Erwerbstätigkeit eines schwerbehinderten Menschen trotz anderweitiger Beschäftigung	9

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

..... dies ist der **InfoBrief Nr. 25**. Das heißt auch, dass seit der Ausgabe mit der Nr. 1 schon wieder zwei Jahre wie im Fluge vergangen sind.

Der Kreis der Empfänger ist langsam, aber stetig gewachsen und immer wieder kommt eine Bitte um Aufnahme in den Verteiler herein. Das lässt vermuten, dass es ein Verlangen nach Informationen gibt, das vielleicht zum kleinen Teil durch den InfoBrief gestillt werden kann. Die Freude und Lust, den InfoBrief weiterhin zu hegen und zu pflegen, ist auch nach der Ausgabe Nr. 25 ungebrochen – mal sehen, wie lange die Zeit und die Umstände es noch ermöglichen

"Es ist Zeitverschwendung, etwas Mittelmäßiges zu machen." (Madonna, Sängerin, Songschreiberin, Schauspielerin, Autorin, Regisseurin, Produzentin und Designerin).

Popstar Madonna hat sich ja immer bemüht, etwas noch nie dagewesenes, Großes und Neues auf die Bühne zu bringen um ihre zahlreichen Fans zu begeistern. Das möchte man auch den großkoalitionären Parteien in Berlin zurufen, dass sie in der laufenden Legislaturperiode hoffentlich mehr als Mittelmäßiges zustande bringen mögen. Das betrifft natürlich in großem Maße die sozialen Themen. Im Koalitionsvertrag ist viel vom "Wollen" die Rede – hoffen wir, es ist auch der absolute Wille da, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern! Ich denke da auch an eine Weiterentwicklung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen!

Eine interessante Lektüre wünscht – wie immer – Jürgen Bauch.

Urteil: Betriebliches Eingliederungsmanagement (als Voraussetzung der Kündigung)

Um zu zeigen, dass er die Anforderungen an die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt hat, muss der Arbeitgeber darlegen, welche Maßnahmen oder Gesprächsansätze er verfolgt hat, um die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers möglichst überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Nach diesen Grundsätzen genügt es nicht, wenn der Arbeitgeber sich auf eine bloße Anhörung des Arbeitnehmers beschränkt, ohne selbst im Sinne einer Interaktion initiativ zu werden.

(ArbG Berlin v. 23.02.2017 – 54 Ca 12814/16)

Urteil: Kein Unfallversicherungsschutz bei Prüfung der Fahrbahn auf Glatteis vor Fahrtantritt

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass kein versicherter Arbeitsunfall vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer, bevor er mit dem Auto zur Arbeit fährt, prüft, ob die Fahrbahn glatt ist und sich auf dem Rückweg zu seinem Auto verletzt. (*jb: Wenn ein Arbeitnehmer dann aber - ohne Prüfung der Verhältnisse - auf eisglatter Fahrbahn verunglückt, ist es ein versicherter Wegeunfall.....?!?!?frage ich mich und denke dabei auch an die Straßenverkehrsordnung §1 (2)*)

Recht: EU-Datenschutzgrundverordnung

Ab dem 25. Mai 2018 gilt die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die DSGVO ist ab diesem Datum als einheitliches datenschutzrechtliches Regelwerk zwingend anzuwenden.

Beim Umgang mit personenbezogenen Informationen sind die Arbeitgeber künftig dafür verantwortlich, dass die in der DSGVO benannten Grundsätze wie insbesondere *Rechtmäßigkeit und Zweckbindung oder Datenminimierung* bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten garantiert werden. Tun sie dies nicht, drohen ihnen Geldbußen. Diese neue datenschutzrechtliche Situation wird für eine herausragende Beachtung des Datenschutzes in den Betrieben sorgen.

Die Rechte von Beschäftigten als „Betroffene“ werden durch die DSGVO in Detailfragen gestärkt. Wichtig ist hier insbesondere das im Zusammenhang mit den neuen und strikteren Regelungen zur Datenlöschung begründete individuelle „Recht auf Vergessen werden“. Damit können Beschäftigte

Arbeitgeber zwingen, die personenbezogenen Daten zu löschen, für die es keine zwingenden gesetzlichen Aufbewahrungspflichten gibt.

Die betroffene Person hat nach Art. 15 DSGVO ein Recht zu erfahren, ob ein für die Verarbeitung Verantwortlicher sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet. Soweit dies der Fall ist, hat die betroffene Person weiter ein Recht auf Auskunft über die Umstände der Datenverarbeitung.

Quelle: DGB

Barrierefrei unterwegs: Autofahren mit Handicap

Menschen mit Behinderungen sind oft besonders auf ihr Fahrzeug angewiesen, um unabhängig und mobil zu bleiben.

Mit entsprechenden Hilfsmitteln oder Zusatz-einrichtungen am Auto steht sicherem Fahren nichts im Weg. Ganz gleich, ob die Beeinträchtigung seit der Geburt besteht, durch eine Erkrankung oder einen Unfall entstanden ist.

Welche gesetzlichen Regelungen gibt es? Was muss beachtet werden, wenn der Führerschein gemacht wird? Welche finanzielle Unterstützung gibt es? MOTOR-TALK hat die wichtigsten Infos zum Thema barrierefreie Mobilität zusammengefasst.

Link: <https://www.motor-talk.de/autofahren-mit-handicap>

SBV - Informationsrechte der Schwerbehindertenvertretung

Es ist datenschutzrechtlich zulässig, dass die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung über behinderte Bedienstete namentlich informiert.

Es stellt sich in der Praxis häufig die Frage, ob die SBV von ihrer Dienststelle eine Liste auch solcher behinderter Mitarbeiter verlangen könne, die einen Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50 aufweisen und Schwerbehinderten noch nicht gleichgestellt sind. Eine Dienststelle hatte hiergegen datenschutzrechtliche Bedenken, da die Schwerbehindertenvertretung für diesen Personenkreis nicht zuständig sei, sondern nur für diejenigen, deren GdB 50 oder mehr betrage sowie für diejenigen, die einen GdB von weniger als 50 hätten und Schwerbehinderten bereits gleichgestellt worden seien.

Wäre die im Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) verankerte Schwerbehindertenvertretung nur für diesen Personenkreis zuständig, wäre die darüber hinausgehende Information datenschutzrechtlich unzulässig; § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX zeigt jedoch, dass der Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretung weiter gefasst ist.

Die Vorschrift geht also davon aus, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht erst ab Gleichstellung behinderter Personen zuständig wird, sondern schon im Vorfeld unterstützende Funktion hat. Die Namen behinderter Bediensteter, die einen Grad der Behinderung von weniger als 50 aufweisen und Schwerbehinderten noch nicht gleichgestellt sind, müssen der Schwerbehindertenvertretung auf Anfrage von der Dienststelle ebenfalls mitgeteilt werden.

Link: https://www.datenschutz.hessen.de/_old_content/tb33/ko5p25.htm

Bundesteilhabegesetz - Einkommen und Vermögen

Das Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben und NITSA (*Netzwerk für Inklusion, Teilhabe, Selbstbestimmung und Assistenz*) haben eine Broschüre "Einsatz von Einkommen und Vermögen – Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz" veröffentlicht. Die Broschüre gibt einen Überblick über häufig vorkommende Fallkonstellationen von Bedarfen an Eingliederungshilfe, Hilfe zur Pflege und/oder Grundsicherung nach SGB XII.

Für die verschiedenen Fallkonstellationen wurde jeweils der Einsatz von Einkommen und Vermögen ab 2017 und ab 2020 aufbereitet.

BAG-Urteil (7 AZR 204/16) - Auflösende Bedingung - Erwerbsminderungsrente

Leitsätze:

1. Das dem TV-L unterfallende Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, dem vom zuständigen Rentenversicherungsträger eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt wurde, endet nach § 33 Abs. 3 TV-L nicht aufgrund der in § 33 Abs. 2 TV-L bestimmten auflösenden Bedingung, wenn der Arbeitnehmer trotz seines eingeschränkten Leistungsvermögens auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und er seine Weiterbeschäftigung form- und fristgerecht im Sinne von § 33 Abs. 3 TV-L beim Arbeitgeber beantragt hat.

2. Hat der Arbeitgeber ein nach § 84 Abs. 2 SGB IX not-wendiges betriebliches Eingliederungsmanagement unterlassen, trifft ihn eine erweiterte Darlegungslast zum Nichtbestehen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach § 33 Abs. 3 TV-L. Er hat von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits genannte Beschäftigungsalternativen zu prüfen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheiden.

Link zum Urteil: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=19694>

Griese leitet erneut Ausschuss für Arbeit und Soziales

Die SPD-Abgeordnete Kerstin Griese bleibt Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales. Die 51 Jahre alte Politikwissenschaftlerin aus Nordrhein-Westfalen wurde in der konstituierenden Sitzung des Ausschusses einmütig in das Amt berufen.

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat 46 Mitglieder.

Union: Peter Aumer, Marc Biadacz, Thomas Heilmann, Frank Heinrich (Chemnitz), Torbjörn Kartes, Antje Lezius, Carsten Linnemann, Wilfried Oellers, Jana Schimke, Uwe Schummer, Stephan Stracke, Max Straubinger, Albert Weiler, Peter Weiß (Emmendingen), Kai Whittaker, Matthias Zimmer

SPD: Matthias Bartke; Michael Gerdes, Kerstin Griese, Gabriele Hiller-Ohm, Ralf Kapschack, Daniela Kolbe (Leipzig), Martin Rosemann, Bernd Rützel, Dagmar Schmidt (Wetzlar), Kerstin Tack

AfD: Jürgen Pohl, Ulrike Schielke-Ziesing, Jörg Schneider, Martin Sichert, René Springer, Uwe Witt

FDP: Jens Beck, Carl-Julius Cronenberg, Pascal Kober, Till Mansmann, Johannes Vogel

Linke: Matthias Birkwald, Susanne Ferschl, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Jessica Tatti

Grüne: Markus Kurth, Sven Lehmann, Beate Müller-Gemmeke, Corinna Ruffer

Zu Obleuten beziehungsweise Sprechern bestimmt wurden Matthias Zimmer, Peter Weiß (Emmendingen) (beide CDU), Kerstin Tack (SPD); Uwe Witt (AFD), Pascal Kober (FDP), Matthias Birkwald (Linke) und Markus Kurth (Grüne)

Quelle: Deutscher Bundestag, Parlamentsnachrichten

Universität Stuttgart - AK Barrierefreier Campus

Die Universität Stuttgart will Barrieren für ihre Studierenden, Mitarbeitenden und Gäste mit Behinderung abbauen. Der AK Barrierefreier Campus setzt sich für dieses Ziel im Bereich der Gebäude und Technik ein.

Der AK Barrierefreier Campus wurde Ende 2015 von der Universitätsleitung eingesetzt, um die Barrierefreiheit im Bereich von Gebäuden und Technik an der Universität Stuttgart voranzutreiben.

Vorrangiges Ziel des Arbeitskreises ist die Erfassung und Beseitigung von Barrieren an der Universität. Dies ist bei einer solch großen Universität mit einem Altbaubestand von ca. 160 Gebäuden ein langfristiges Vorhaben und stellt daher eine kontinuierliche und herausfordernde Aufgabe dar. Die Mitglieder des Arbeitskreises stehen dafür, dass durch die Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen den Mitgliedern der Universität – Studierenden und Mitarbeiterinnen – sowie ihren Gästen zur gleichberechtigten Teilhabe am Leben und Wirken sowie zum Recht auf Bildung aller Menschen verholfen wird.

Link zur Webseite: <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/chancengleichheit/barrierefreiheit/>

Barrierefreiheit - Rampenlänge richtig berechnen

Rampen im öffentlichen Bereich und im Mietwohnungsbau sind immer nach DIN 18040-1/2 mit max. 6% auszuführen! Aus der Forderung einer max. Steigung von 6 % ergeben sich sehr große Rampenlängen. Beispiel: für eine zu überwindende Stufenhöhe von 36 cm ergibt sich eine Rampenlänge von 600 cm. Meist steht aber kein ausreichender Platz für eine solch große Rampe zur Verfügung. Unter der Voraussetzung, dass der Rollstuhl von einer Begleitperson geschoben wird, oder dass ein Elektroantrieb zur Verfügung steht, kann die Rampe im privaten Bereich auch steiler ausgeführt werden. Dadurch lässt sich die Länge der Rampen verkürzen. Die Rampenbreite kann ebenfalls angepasst werden.

Es ist zu beachten, dass Handrollstühle ohne Kippsicherung (bei Bordkanten ist sie manchmal ein Ärgernis) für Rollstuhlfahrer ohne Beine, Schwergewichte, Menschen mit untrainierter Fahrweise oder bei Bestückung mit Gütern hinter der Rückenlehne dazu neigen, nach hinten umzukippen.

Steigungen und Gefälle mit über 8% Neigung sollten aus Sicherheitsgründen von Rollstuhlfahrern nicht befahren werden. Eine niedrig eingestellte Trittplatte kann anstoßen.

Beim Bergabfahren von Gefällen über 8% muss der Oberkörper nach hinten gelegt werden!

Weitere Informationen: <https://nullbarriere.de/rampen-steigung.htm>

TIPP: Behördennummer 115

Die **115** ist der Kundenservice der öffentlichen Verwaltung. Sie vernetzt teilnehmende Servicecenter der Kommunen, Länder und Bundesbehörden durch ein gemeinsames Wissensmanagement.

Dadurch schafft sie mehr Bürgernähe und erleichtert Bürgerinnen und Bürgern den Zugang zur Verwaltung. Die aufwändige Suche nach Zuständigkeiten und einzelnen Telefonnummern entfällt, zusätzliche Behördengänge werden verzichtbar.

An der **115** beteiligen sich derzeit über 500 Kommunen, zahlreiche Landesbehörden sowie umfassend die Bundesverwaltung mit über 88 Behörden und Institutionen. Damit können rund 51 Millionen hörende Bürgerinnen und Bürger die **115** erreichen.

Ziel des **115**-Verbundes ist es, den **115**-Zugang zu allgemeinen Informationen und Leistungen der öffentlichen Verwaltung möglichst allen Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung zu stellen. Mit Hilfe des **115**-Gebärdentelefon können auch gehörlose und hörbehinderte Menschen diese Behördennummer nutzen.

Über die **115** und das **115**-Gebärdentelefon erhalten die Anruferinnen und Anrufer Auskünfte zu den häufigsten Behördenanliegen. Dabei ist es unerheblich, welche Behörde, Verwaltungsebene oder Zuständigkeit betroffen ist.

Mehr Informationen: https://www.115.de/DE/Startseite/startseite_node.html

Urteil: Urlaubsgeld bei andauernder Arbeitsunfähigkeit

Bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Anbindung der Leistung des „Urlaubsgeldes“ an die tatsächliche Urlaubsnahme und den erzielten Urlaubserfolg und fehlt es an weiteren Bedingungen, so entsteht der Anspruch allein mit Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Zwar kann ein Urlaubsgeld dazu bestimmt sein, die mit einem Urlaub regelmäßig verbundenen höheren Aufwendungen des Arbeitnehmers auszugleichen. Der Arbeitgeber kann aber auch ohne Rücksicht auf den Bestand von Arbeitspflichten oder Urlaubsansprüchen eine als „Urlaubsgeld“ bezeichnete Sonderzahlung gewähren.

(LAG Rheinland-Pfalz v. 22.06.2017 – 7 Sa 438/16)

Urteil: Anspruch auf die Eintragung des Merkzeichen „Blind“ im Schwerbehindertenausweis

Für die Eintragung des Merkzeichen „Blind – Bl“ im Schwerbehindertenausweis ist nicht Voraussetzung, dass die Störung ausschließlich am Auge vorliegt.

Diese in der Vergangenheit bestehende Auffassung hat das BSG bereits 2015 aufgegeben (B 9 BL 1/14 R v. 11.08.2015). Die Störung, die für eine festgestellte unter der Blindheitsschwelle liegenden Einschränkung des Sehvermögens verantwortlich ist, kann ihre Ursache auch in einem Defekt des Sehnervs oder des Gehirns haben. In diesen Fällen ist die Sehstörung mit der in der Versorgungsmedizin-VO genannten Beeinträchtigung der Sehschärfe gleichzustellen.

Dies ist aus Gründen der Gleichbehandlung der unterschiedlichen Ursachen im Sinne des Gleichheitssatzes des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 1 GG) und der UN-Behindertenrechtskonvention (Art. 5 UN-BRK) geboten.

(LSG Niedersachsen-Bremen v. 22.11.2017 - L 13 SB 71/17; Revision nicht zugelassen)

Urteil: Wohneigentums-Recht: Anbau einer Rollstuhlrampe – Umbau des Gemeinschaftseigentums

Geht es um den Anbau einer Rollstuhlrampe, so sind den Eigentümern der WEG rechtzeitig vor Beschlussfassung mögliche bauliche Alternativen darzustellen, widrigenfalls der Beschluss mangels ausreichender Entscheidungsgrundlage bzw. Tatsachengrundlage anfechtbar ist.

Wer die Duldung eines behindertengerechten Umbaus des Gemeinschaftseigentums begehrt, muss die Behinderung, ihre Auswirkungen und die beabsichtigten Baumaßnahmen im Einzelnen beschreiben und die bauordnungsrechtliche Zulässigkeit nachweisen. Besteht danach kein Nachteil im Sinne von § 14 Nr. 1 WEG, bedarf es keiner Zustimmung der übrigen Eigentümer.

Gibt es mehrere geeignete Maßnahmen, ist das Mitbestimmungsrecht der übrigen Eigentümer zu beachten. Es verlangt fundierte Informationen über die verschiedenen Alternativen.

AG München, 05.07.2017 – 482 C 26378/16

Link zum Urteil: [http://www.gesetze-bayern.de/\(X\(1\)S\(idourb102xcm3fdt34sq2l5s\)\)/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2017-N-121907?hl=true&AspxAutoDetectCookieSupport=1](http://www.gesetze-bayern.de/(X(1)S(idourb102xcm3fdt34sq2l5s))/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2017-N-121907?hl=true&AspxAutoDetectCookieSupport=1)

Aus dem Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD: Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten

..... ab Seite 93:

2. Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Mit dem Bundesteilhabegesetz haben wir einen wichtigen Schritt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention getan. Seine Umsetzung werden wir in den kommenden Jahren intensiv begleiten und gleichzeitig die Teilhabe weiter fördern.

Teilhabe an Arbeit

Wir prüfen die Einführung eines Budgets für Ausbildung. Wir wollen zudem die Assistierte Ausbildung um zwei Jahre verlängern und weiterentwickeln. Darüber hinaus wollen wir gemeinsam mit den Akteuren der Arbeitsmarktpolitik klären, wie Teilqualifizierungen einen Beitrag leisten können, auch Menschen mit Beeinträchtigungen, die als nicht ausbildungsfähig gelten, einen schrittweisen Einstieg in eine anerkannte Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder § 42m Handwerksordnung (HwO) zu ermöglichen. Inklusionsbetriebe werden wir weiter fördern. Wir wollen die Werkstätten für behinderte Menschen unterstützen, ihr Profil entsprechend neuer Anforderungen weiterzuentwickeln und dem Wunsch der Menschen mit Behinderungen nach Selbstbestimmung Rechnung zu tragen.

Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit werden wir die Ursachen der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen genau analysieren und passgenaue Unterstützungsangebote entwickeln. Wir wollen die Meldepflicht an die Arbeitsagenturen für offene Stellen im öffentlichen Dienst, die von einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzt waren, wiedereinführen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement wollen wir stärken. Für alle Menschen mit Behinderungen, ob im allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Werkstätten beschäftigt, wollen wir den vollen Zugang zu medizinisch-beruflicher Rehabilitation verbessern. Wir sehen dabei insbesondere für Menschen mit psychischer Erkrankung einen Nachholbedarf.

Barrierefreiheit

Wir wollen behinderungsgerechten, barrierefreien Wohnungsbau und barrierefreie Mobilität fördern, damit Menschen mit Behinderungen eine Wahl haben, wo und wie sie leben wollen. Wir wollen darüber hinaus Initiativen zu mehr Barrierefreiheit in Städten und Gemeinden stärken. Wir wollen Anreize auch durch Förderprogramme zur Verbesserung der Barrierefreiheit in den Kommunen setzen (z. B. Einsatz leichter Sprache und Gebärdendolmetscher, mobile sanitäre Anlagen, barrierefreie Veranstaltungen). Im Rahmen der Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden wir prüfen, wie Private, die Dienstleistungen für die Allgemeinheit erbringen, angemessene Vorkehrungen umsetzen können. Ein erster Schritt wird den Gesundheitssektor betreffen.

Die Digitalisierung eröffnet neue Teilhabechancen insbesondere für sinnesbehinderte und mobilitätseingeschränkte Menschen. Hier wollen wir einen Schwerpunkt im Nationalen Aktionsplan setzen.

Wir werden darauf hinwirken, dass die Produzenten der Medien ihren Verpflichtungen nachkommen, zugängliche und barrierefreie Angebote in Film, Fernsehen und Print anzubieten. Dabei haben die öffentlichen Medien eine Vorbildfunktion.

Unabhängige Teilhabeberatung

Unabhängige Teilhabeberatung wollen wir durch eine Weiterführung der Finanzierung verlässlich schützen.

Politische Partizipation

Unser Ziel ist ein inklusives Wahlrecht für alle. Wir werden den Wahlrechtsausschluss von Menschen, die sich durch eine Vollbetreuung unterstützen lassen, beenden. Wir empfehlen dem Deutschen Bundestag, in seinen aktuellen Beratungen zu Änderungen am Wahlrecht, dieses Thema entsprechend umzusetzen.

Schutz vor Gewalt

Menschen mit Behinderungen werden besonders häufig Opfer von Gewalt in unterschiedlichster Form. Wir wollen die Aufklärung und Stärkung der Menschen fördern sowie Gewaltschutzkonzepte in Einrichtungen und eine Verbesserung der Unterbringungsmöglichkeiten nach Übergriffen, z. B. in barrierefreien oder mit speziell geschultem Personal besetzten Frauenhäusern.

Schnittstellenklärung eingeschränkte bzw. dauerhafte Erwerbsminderung

Die unterschiedliche Gewährung existenzsichernder Leistungen bei Menschen mit befristeter und dauerhafter Erwerbsminderung werden wir prüfen.

Bundesagentur für Arbeit - Situation schwerbehinderter Menschen

Die Zahl schwerbehinderter Menschen nimmt zu. Im Dezember 2017 waren insgesamt 157.452 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Mehr als zwei von fünf sind im erwerbsfähigen Alter. Allerdings ist die Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen deutlich geringer als die nichtschwerbehinderter Menschen. Schwerbehinderte Menschen profitieren von der guten Arbeitsmarktlage: die Beschäftigung steigt und die Arbeitslosigkeit geht zurück. Da arbeitslose schwerbehinderte Menschen vielfach gut qualifiziert sind, stellen sie ein Potenzial für die Fachkräftesicherung dar.

Download der BA-Veröffentlichung vom 3. Januar 2018: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/AM-kompakt-Situation-schwerbehinderter-Menschen.pdf>

DGUV - Die Psyche stärken

Es geht den einzelnen Beschäftigten nicht anders als dem Unternehmen: Der Alltag ist ein Ringen um die Balance zwischen Stressoren und Ressourcen.

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kann diese Balance systematisch und schrittweise herstellen. Für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen ist sie Pflicht, für Führungskräfte eine besondere Herausforderung – aber eine, die sich auszahlt.

Gefühlt hat die psychische Belastung in den letzten Jahren zugenommen: So gab beim Fehlzeitenreport 2016 des wissenschaftlichen Instituts der AOK jede vierte der befragten Personen an, dass sie ihre Unternehmenskultur als schlecht bewerte und mit der eigenen Gesundheit unzufrieden sei.

Die erste Ausgabe der neuen DGUV-Zeitschrift "topeins" ist erschienen. "topeins" ist eine Publikation speziell für Führungskräfte, die sechs Mal im Jahr erscheint. Die erste Ausgabe startet mit den Themen: "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen", "Dokumentationspflicht für Betriebe" und "Vorbildfunktion von Führungskräften".

Link zum topeins-Magazin: <https://topeins.dguv.de/sicher-gesund-fuehren/die-psyche-staerken/>

Urteil: Beteiligung der SBV bei Versetzung in den Ruhestand

Nach Auffassung des OVG Berlin-Brandenburg bedarf nicht nur die Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit der vorherigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, sondern bereits die Aufforderung, dass sich der Beamte wegen Zweifeln an seiner Dienstfähigkeit ärztlich untersuchen zu lassen hat. Ist die erforderliche Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß erfolgt, führt dies zur Rechtswidrigkeit der Untersuchungsaufforderung (vgl. OVG Berlin-Brandenburg v. 15.11.2017 - 4 S 26.17).

Siehe Urteil: http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/279b/bs/10/page/sammlung.psm1?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=MWRE170008193&doc.part=L&doc.price=0.0#focuspoint

Urteil: Beteiligung der SBV bei Abmahnung

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg soll die Schwerbehindertenvertretung keinen Anspruch auf eine generelle Beteiligung vor dem Ausspruch einer Abmahnung haben. Eine Beteiligung sei nur dann erforderlich, wenn die Abmahnung im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung des Mitarbeiters stehen kann (LArbG Baden-Württemberg v. 07.04.2017 - 7 TaBV 1/17).

“Präsentismus” - Zwei Drittel gehen auch krank zur Arbeit

Mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (67 Prozent) gehen trotz Krankheit zur Arbeit. Das zeigen aktuelle Zahlen aus einer repräsentativen Befragung des "DGB-Index Gute Arbeit". Fast jeder zweite geht sogar eine Woche oder mehr pro Jahr krank arbeiten.

Bereits 2016 hatte der "DGB-Index [Gute Arbeit](#)" [eine Untersuchung zum Thema "Präsentismus" veröffentlicht](#), die zeigt:

- insgesamt sind zwei Drittel aller Beschäftigten mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit gegangen
- knapp die Hälfte der Beschäftigten hat eine Woche und mehr trotz Krankheit gearbeitet
- bei jedem Siebten waren es sogar drei Wochen

Eine aktuelle repräsentative Befragung von Beschäftigten bestätigt diesen Trend für das Jahr 2017 erneut.

Link: <http://www.dgb.de/themen/++co++f11fo69c-123c-11e8-9107-52540088cada>

Urteil: Arbeitsassistenz für eine Erwerbstätigkeit eines schwerbehinderten Menschen trotz anderweitiger Beschäftigung

Dem Anspruch eines schwerbehinderten Menschen auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz steht nicht entgegen, dass dieser bereits eine andere Teilzeitbeschäftigung ausübt. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig mit Urteil vom 23. Januar 2018 entschieden.

Der Kläger ist blind und zu 100 % als Schwerbehinderter anerkannt. Er steht seit 2000 als Beamter im Dienst des luxemburgischen Staates. Bis 2013 reduzierte er schrittweise diese Tätigkeit auf 50 %, um daneben eine von ihm 2008 gegründete Firma zu betreiben, die Künstler vermittelt und managt. Hierfür beehrte er die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Der Beklagte lehnte diesen Antrag im Wesentlichen mit dem Hinweis auf die fehlende Notwendigkeit ab. Die Kostenübernahme diene dem Abbau der Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Menschen. Der Kläger sei indessen nicht arbeitslos, sondern durch seine Berufstätigkeit als Beamter bereits in das Arbeitsleben integriert. Die nach Zurückweisung des Widerspruchs erhobene Klage war in beiden Vorinstanzen erfolglos.

Das Bundesverwaltungsgericht hat das Urteil des Oberverwaltungsgerichts aufgehoben. Nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz als begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Die Notwendigkeit der Arbeitsassistenz ist nicht deshalb zu verneinen, weil der schwerbehinderte Mensch bereits einer anderen Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Es ist (wie bei nicht-behinderten Menschen) grundsätzlich ihre Sache zu entscheiden, welchem Beruf sie nachgehen, ob sie diesem ihre Arbeitskraft vollumfänglich widmen oder ob sie diese anteilig für mehrere Erwerbstätigkeiten einsetzen, bzw. den Umfang einer ausgeübten Beschäftigung zu reduzieren oder den Arbeitsplatz bzw. Beruf zu wechseln und für die neue Tätigkeit eine Arbeitsassistenz zu beanspruchen.

Die Sache ist an das Oberverwaltungsgericht zurück-verwiesen.

Urteil vom 23. Januar 2018 - BVerwG 5 C 9.16