

SBV InfoBrief

Der Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen & alle Interessierten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... beginnen wir den SBV InfoBrief mal mit etwas Positivem und gratulieren Jürgen Dusel zu seiner zweiten Amtszeit als Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderung! Äußerst sachkundig, streitbar, empathisch und mit viel Ausdauer hat er in der vergangenen Legislaturperiode agiert. Von hier gehen die besten Wünsche ins Kleisthaus nach Berlin! Jürgen Dusel ist übrigens auch für eine Podiumsdiskussion auf der [Fachtagung für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen](#) im März in Berlin angefragt.

Es lohnt sich innezuhalten und aufmerksam eine Presseerklärung des Bundesbeauftragten zu lesen, in der er am Tag des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus am 27. Januar auf die Opfer der beschönigend genannten „Euthanasie“ hinwies. Ein Hinweis für Menschen, die sich heute als Opfer einer Diktatur wännen oder gar ein faschistisches Regime an der Macht sehen: Die mehr als 70.000 ermordeten Patientinnen und Patienten der damaligen Heil- und Pflegeanstalten waren Opfer einer faschistischen Diktatur.

Ja, auch dieser InfoBrief geht nicht ohne Corona und die Folgen dieser Sozialkatastrophe, die immer noch viele für eine reine Naturkatastrophe halten. Im globalen Süden verstärken die Sekundärfolgen der Pandemie die vorhandene Not! Wegen der pandemiebedingten fehlenden oder unterbrochenen Behandlungen werden nach Schätzungen in den nächsten Jahren eine Million Menschen an Malaria, Tuberkulose und HIV sterben¹.

Die Omikron-Welle rollt derweil über die Bundesländer, die Zahl der Infizierten steigen täglich. Diese Virus-Mutation scheint jedoch nicht so viele Menschen so hart zu treffen, wie vorhergehende Varianten. Menschen „gehen spazieren“ und andere Menschen bekommen wegen Überbelegung oder aus Personalnot der Krankenhäuser nicht die notwendige Behandlung ihrer Krankheit.

*Wenn die hehre Ideologie Schiffbruch erleidet,
verbleibt als letzte Erklärung der Hinweis auf die Mächte der Finsternis.
(Paul Watzlawick, Kommunikationswissenschaftler, Soziologe und Psychotherapeut, 1921 – 2007)*

¹ [Die Schattenpandemie, Corona und die Not des globalen Südens, Kwame Anthony Appiah, Blätter 1/2022](#)

162 Millionen Corona-Impfungen gab es bereits in Deutschland. Und seitdem wurden mehr als 1.200 Anträge auf staatliche Entschädigung wegen vermeintlicher Impfschäden gestellt. Bis Mitte Januar 2022 waren 18 bestätigt und bewilligt, wie die „Neue Osnabrücker Zeitung“ berichtete. Die Zahl der bisher bestätigten Fälle entspricht damit 0,000016 Prozent aller Impfungen.

Wenn Individuen allein nur für ihre eigene Gesundheit verantwortlich sein wollen, geht der Gemeinsinn verloren. Je mehr wir an Alle denken, je mehr denken wir auch an uns selbst! Impfgegnerinnen und Impfgegner beziehen sich häufig auf ihre Handlungsfreiheit. Sie betrachten sich als frei, wenn ihr Handeln ihrem eigenen Willen entspricht. „Für sich selbst fordern die »Ignoranten« unbegrenzte Freiheit, ohne zu überlegen, was das für die Freiheit aller anderen bedeutet,“ so die österreichische Ärztin Heidi Kastner².

Ein individuelles Leben wollen wir alle führen, aber wenn Selbstverwirklichung in Krisen vor Gemeinsinn zählt, läuft etwas völlig falsch. Zur Gesundheit und Unversehrtheit aller gehört die Rücksichtnahme auf meine Mitmenschen. Und die Unversehrtheit der Kolleginnen und Kollegen in den Krankenhäusern ist auch in meinem eigenen Interesse, möchte ich doch möglichst behandelt werden können, wenn es notwendig sein sollte. Impfen hilft. Allen. Statt Schimpfen, Impfen. Allerdings wäre eine Impfpflicht, wenn überhaupt und wie immer ausgestaltet, die Ultima Ratio.

„Spazieren gehen“ ist ja an sich eine nützliche Beschäftigung. Man baut Stress ab, regelmäßig und ausgiebig getan, soll es sogar das Leben verlängern. Spaziergänge an der frischen Luft sorgen im Allgemeinen für Ausgeglichenheit, Entspannung und Entschleunigung. Hoffen wir, dass der gute, alte Spaziergang wieder zu dem wird, was er sein sollte und das für alle Menschen!

Nun wird schon wieder über die baldige Rückkehr zur „Normalität“ gestritten. Viele, ich auch, haben zu Beginn der Pandemie die Vorstellung gehabt, dass diese Normalität hoffentlich nicht wieder eintreten möge, sondern dass wir als Gesellschaft begreifen, dass etwas mehr Solidarität, mehr Rücksicht auf sozial Schwächere, Verteilungsgerechtigkeit und notwendige Veränderungen in unserem Gesundheitssystem diskutiert würden – auch im Hinblick auf Menschen mit Behinderung. Denn all dies müssten Lehren sein aus den vergangenen zwei Jahren. Es zeigte sich jedoch bald, dass eins weiterhin vorherrschend ist: die Frage der Effizienz, die die neoliberalen Kräfte unserer Gesellschaft 40 Jahre lang als alternativlos verordnet haben. Wenn nun über die Triage in Krankenhäusern politisiert wird, zeigt das auch ganz deutlich, dass es letztlich um die Effizienz des Systems geht. Wenn sich im Gesundheitssystem nichts verändert, lautet die Frage im Ernstfall weiterhin: Wie soll das vorhandene, limitierte Personal mit den vorhandenen, limitierten Mitteln ethisch vertretbar handeln?

*Die Leute sagen immer: Die Zeiten werden schlimmer.
Die Zeiten bleiben immer. Die Leute werden schlimmer.
(Joachim Ringelnatz, 1883 - 1934)*

Bleiben wir trotz allem positiv, aber bitte nur im Geiste! Eine interessante Lektüre wünscht, wie immer


Jürgen Bauch

² Heidi Kastner, Dummheit, Verlag Kremayr & Scheriau, 2021

Jürgen Dusel bleibt Beauftragter der Bundesregierung

Politik

Das Bundeskabinett hat beschlossen, dass Jürgen Dusel der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen bleibt.

Bundesarbeits- und Sozialminister Hubertus Heil: „Mit Jürgen Dusel als Bundesbeauftragtem haben die Menschen mit Behinderungen in dieser schwierigen Zeit einen versierten und streitbaren Verfechter ihrer Belange an der Seite, der viele wichtige Impulse in die Politik und Gesellschaft gegeben und wichtige Prozesse mitgestaltet hat. Ich freue mich daher sehr, dass wir auch in der neuen Legislaturperiode, in der sich die Bundesregierung im Bereich Inklusion sehr viel vorgenommen hat, weiter vertrauensvoll und konstruktiv zusammenarbeiten und viel voranbringen können. Ich bin fest davon überzeugt, dass von einer inklusiven Gesellschaft alle Bürgerinnen und Bürger profitieren“.

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen Jürgen Dusel: „Ich freue mich sehr über das Vertrauen, das mir Hubertus Heil und das Bundeskabinett erneut entgegenbringen. Und ich freue mich sehr auf die weitere Arbeit, denn es gibt noch viel zu tun. Richtschnur muss auch weiterhin die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland sein. Der Koalitionsvertrag ist in dieser Hinsicht ermutigend. Wichtig ist für mich in dieser Legislaturperiode vor allem die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben, die Stärkung von Familien mit schwerstbehinderten Kindern und der Abbau von Barrieren vor allem in den Bereichen Wohnen, Mobilität und Gesundheit. Die Verpflichtung privater Anbieter zu Barrierefreiheit ist ein Ziel, das wir weiter voranbringen müssen. Denn Barrierefreiheit ist keine Gängelei, sondern ein Qualitätsmerkmal für ein modernes Land.“

Der oder die Bundesbeauftragte für die Belange der Menschen mit Behinderung spielt eine wichtige Rolle für die Partizipation von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die Aufgaben sind im Behindertengleichstellungsgesetz verankert. Demnach wirkt der oder die Bundesbeauftragte darauf hin, dass die Verantwortung des Bundes für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird. Zur Wahrnehmung der Aufgabe müssen die Bundesministerien die beauftragte Person bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben beteiligen, soweit sie Fragen der Integration von Menschen mit Behinderungen behandeln oder berühren. Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die beauftragte Person bei der Erfüllung der Aufgabe zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren.

Der alte und neue Beauftragte vertritt in diesem Rahmen die Interessen einer großen Bevölkerungsgruppe. Zum Jahresende 2019 lebten rund 7,9 Millionen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung in Deutschland. Insgesamt leben in Deutschland circa 13 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen. Die Anzahl Menschen mit Beeinträchtigungen ergibt sich aus der Summe der Menschen mit anerkannten Schwerbehinderungen ab einem GdB von 50, den Menschen mit einem GdB unter 50 und chronisch kranken Menschen ohne anerkannte Behinderung.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 01 | Berlin, 12. Januar 2022

Betriebliches Eingliederungsmanagement braucht Datenschutz

Recht

Regt ein Arbeitgeber bei einem Mitarbeiter wegen häufiger Kurzerkrankungen ein betriebliches Eingliederungsmanagement an, dürfen dem Arbeitgeber keine konkreten Krankheitsdiagnosen preisgegeben werden. Wird dem Beschäftigten unzureichend mitgeteilt, welche Daten im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erhoben und verwendet werden sollen, liegt zudem kein ordnungsgemäß eingeleitetes Verfahren zur möglichen Rückkehr an den Arbeitsplatz vor, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in einem kürzlich veröffentlichten Urteil vom 20.10.2021 (AZ: [4 Sa 70/20](#)). Dies kann zur Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten ordentlichen Kündigung führen, so die Stuttgarter Richter.

Quelle: www.thorsten-blaufelder.de

Link zum Urteil: www.lrbw.juris.de

Dusel fordert offizielle Anerkennung von „Euthanasie“-Opfern

Der Bundesbeauftragte

Anlässlich des Tages des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus am 27. Januar forderte Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, dass auch die Opfer der von den Nationalsozialisten durchgeführten und beschönigend genannten „Euthanasie“ offiziell anerkannt werden.

Dusel: „Auch diesem Gedenken muss in Zukunft ein deutlich höherer Stellenwert gegeben werden. Die Opfer dieser Morde, der medizinischen Versuche, der Zwangssterilisationen müssen endlich offiziell als Opfer des Nationalsozialismus anerkannt werden. Der Koalitionsvertrag der Regierungsfractionen lässt hoffen, denn er verspricht genau dies. Ich werde mich dafür einsetzen, dass dieser überfällige Schritt rasch vollzogen wird.“

Im Zuge der sogenannten Aktion T4 wurden mehr als 70.000 Morde an Patient*innen aus Heil- und Pflegeanstalten verübt. Insgesamt wurden in Einrichtungen des Deutschen Reichs 200.000 Menschen in verdeckten Aktionen ermordet. Sie wurden vergast oder durch Medikamente getötet. An ihnen wurden medizinische Versuche verübt oder sie wurden „Hungerbehandlungen“ unterzogen. Alles aus Sicht der Nationalsozialisten „Lebensunwerte“ sollte vernichtet werden. Europaweit wird von 300.000 Tötungen ausgegangen. Hinzu kommen 400.000 Opfer von Zwangssterilisierungen.

Dusel weiter: „Ein Tag des Gedenkens lässt uns nicht nur zurückblicken. Er ist immer auch Mahnung für das Heute und Morgen. Wir müssen und wollen aus dem Geschehenen Lehren für unser heutiges Leben ziehen. Das sind wir den Opfern und ihren Angehörigen schuldig. Und dazu bekennen wir uns als demokratische Gesellschaft. Denn wir profitieren alle davon, wenn unsere Gesellschaft divers und bunt ist!“

Pressemitteilung Nr. 02/2022, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Berlin, 26. Januar 2022

Hinweise: Barrierefreie Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Sehbehinderung am Arbeitsplatz

Auf welche Schwierigkeiten stoßen sehbehinderte Menschen am Arbeitsplatz und welche Abhilfen sind geeignet? Zu diesem Thema hat Domingos de Oliveira, Dozent, Berater und Referent im Gebiet der Barrierefreiheit, im Auftrag des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) umfassende Hinweise ausgearbeitet.

In dem 19-seitigen Beitrag „Sehbehinderung am Arbeitsplatz“ geht de Oliveira zunächst darauf ein, was Sehbehinderung eigentlich ist und welche tatsächlichen Folgen sie haben kann. Des Weiteren werden gesetzliche Grundlagen zu Behinderung, Nachteilsausgleichen und Regelungen zur Barrierefreiheit thematisiert.

De Oliveira führt aus, dass es zahlreiche unterschiedliche Sehbehinderungen und daraus erwachsende Bedürfnisse gebe. Wichtig sei es, vor allem die Normen zur Barrierefreiheit zu beachten. Es spreche nichts dagegen, über die Standards hinauszugehen oder individuelle Hilfen anzubieten, doch sollten die Standards stets angewendet werden: Die Software sollte mit assistiven Technologien zusammenarbeiten; alle Elemente einen guten Kontrast zum Hintergrund haben und per Tastatur erreichbar- und bedienbar sein.

Ausführlich werden im Anschluss die unterschiedlichen Hilfsmittel vorgestellt, die Sehbehinderte nutzen können. Dazu zählen neben Brillen und speziellen Kontaktlinsen vor allem Lupensysteme und Bildschirm-Lesegeräte sowie Screenreader und barrierefreie Software.

Am Ende zeigt der Autor auf, welche allgemeinen Vorkehrungen Arbeitgeber treffen können, bspw. durch Etablierung einer barrierefreien Software-Landschaft und Arbeitskultur, die u. a. Richtlinien umfassen kann, wie Inhalte intern oder auch von Dienstleistern erstellt werden sollen.

Quelle und PDF-Download auf www.reha-recht.de

Kritik an der Neufassung des NBGG

Neufassung des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetzes

(jb) Im Dezember beschloss der Niedersächsische Landtag die Novellierung des [Behindertengleichstellungsgesetzes \(NBGG\)](#). Die [Presseerklärung](#) klang gut, allein der Glaube an die Wirkung fehlt. Wer bahnbrechendes erwartet hatte, gehörte wohl zu den unerschütterlichsten Optimisten im Lande. Die Verbände hatten im Verfahren in vielen Stellungnahmen Vorschläge gemacht und Forderungen aufgestellt. Schlussendlich sind Formulierungen den gesetzlichen Erfordernissen angepasst und einige wohlklingende Passagen eingebaut worden. Und das alles im Hinblick auf die Tatsache, dass das Land Niedersachsen als Arbeitgeber regelmäßig zu den wenigen Bundesländern gehört, die die Beschäftigungsquote von 5% unterschreitet! Hier wäre eigentlich einmal ein Kraftakt auch auf gesetzgeberischem Weg notwendig!

So ist die bauliche Barrierefreiheit in § 7 faktisch unter Finanzierungsvorbehalt gestellt. Barrierefreiheit gibt es in öffentlichen Gebäuden des Landes also dann, wenn der Finanzminister Geld gibt (und das wird knapp sein in den nächsten Jahren), denn aus Erfahrung wissen wir, dass die Haushalte der Dienststellen gerade mal die Instandhaltung mehr schlecht als recht finanzieren können. Grundsätzlich kann man natürlich auch die Herstellung der baulichen Barrierefreiheit auf verschiedenem Wege künstlich hochrechnen, in dem z.B. Luxusvarianten geplant werden. Die Anmietung von Immobilien durch das Land ist mittlerweile weit verbreitet. Nach dem nun verabschiedetem Gesetzeslaut muss die Barrierefreiheit bei Anmietung nicht berücksichtigt werden, wenn die Herstellung der Barrierefreiheit „eine unangemessene wirtschaftliche Belastung zur Folge hätte“. Ein netter Hinweis für potenzielle Vermieter.....

Es stellt sich hier die Frage, ob es einen echten Willen zur Beseitigung von Benachteiligung gibt, wenn alles unter einem Finanzierungsvorbehalt steht.

Nach §15 soll Sorge dafür getragen werden, dass ein Landeskompetenzzentrum für Barrierefreiheit eingerichtet wird – mit Beratungsfunktion. Und dieses Kompetenzzentrum soll unter anderem – siehe da – die „Bewusstseinsbildung“ fördern, die offensichtlich 13 Jahre nach Ratifizierung der UN-BRK immer noch die Wucht der Gesetzeskraft benötigt, was andererseits auch wieder logisch ist, wenn Gesetze so weich formuliert werden. Man darf gespannt sein, wie ein Zentrum, das berät und die Kompetenzen verwaltet, aber keine Durchsetzungsmöglichkeiten hat, finanziell und personell ausgestattet sein wird.

Man kann nur hoffen, dass die im § 9 a NBGG digitale Barrierefreiheit auch umgesetzt wird, wo doch die bisherigen Rechtspflichten für behördliche Prozesse innerhalb der Landesverwaltung und deren Dienststellen bisher nicht konsequent umgesetzt werden.

Warum werden der oder dem Landesbeauftragten keine Durchsetzungsmöglichkeiten bei Maßnahmen oder Gesetzen zugesprochen? Warum bleibt es hier bei lockeren „Mitwirkungsrechten“?

Wenn Gesetze zur Gleichbehandlung behinderter Menschen nicht verbindlicher formuliert werden, wird es mit der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe noch lange dauern.

Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Jahr 2021

BMAS-Forschungsbericht

Der vorliegende Forschungsbericht präsentiert zentrale Ergebnisse zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten in Deutschland im von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021. Die dargestellten Befunde basieren auf repräsentativen Querschnittserhebungen, die von Februar bis September 2021 durchgeführt wurden. Dies erlaubt eine Darstellung zeitlicher Veränderungen wichtiger Arbeitsmarkt- und Belastungskennziffern vor dem Hintergrund eines dynamischen Pandemieverlaufs. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Verbreitung von Homeoffice, die Verbreitung von Corona-Tests, der Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei den Beschäftigten, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz, ihre Bewertung der Arbeitsschutzmaßnahmen sowie ihr psychisches Belastungsempfinden und ihre allgemeine Lebenszufriedenheit.

Der Forschungsbericht steht auf folgender Seite zum Download als PDF bereit: www.bmas.de

Umfrage zu Videokonferenzen

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV)

Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV) startet eine Umfrage unter blinden, sehbehinderten und höresehbehinderten Menschen, um herauszufinden, wie es um die virtuelle Teilhabe bei Videokonferenzen bestellt ist. Wir freuen uns über Ihre Beteiligung bis zum 1. März 2022. Die Teilnahme ist online möglich unter: www.dbsv.org/umfrage-videokonferenzen

Videokonferenzen sind aus unserem heutigen Alltag kaum noch wegzudenken. Welche positiven und negativen Erfahrungen machen blinde, sehbehinderte und höresehbehinderte Menschen mit Videokonferenzsystemen? Welche Funktionen bereiten regelmäßig Schwierigkeiten? Und was müsste getan werden, damit Videokonferenzsysteme benutzungsfreundlicher werden? Der DBSV fragt nach.

Auf Basis der Ergebnisse sollen im Anschluss Handreichungen entstehen und Schulungen angeboten werden, die Strategien im Umgang mit Videokonferenzsystemen vorstellen. Dabei geht es sowohl um die Teilnahme an Videokonferenzen als auch um deren technische Betreuung - also virtuelle Konferenzräume anlegen, Teilnehmende einlassen, stummschalten etc. Auch soll auf Basis der Ergebnisse der Dialog mit Anbietern von Videokonferenzsystemen gesucht werden, um Maßnahmen zur besseren Nutzbarkeit umzusetzen.

Die Umfrage ist Teil des DBSV-Projekts "Virtuelle Teilhabe in Bildung, Beruf, Ehrenamt und Freizeit durch barrierefreie Nutzung von Videokonferenzen", welches von der Aktion Mensch gefördert wird. Partner bei der Umsetzung ist die Deutsche Blindenstudienanstalt e.V. (blista). Das Projekt wird zudem von einer Fokusgruppe begleitet, die auch durch die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT-Bund) unterstützt wird.

Weitere Informationen: www.dbsv.org

Barrierefreie Informationen zur Corona-Impfung

Aus dem Bundestag

Die Bundesregierung hat nach eigenen Angaben den Anspruch, ihre Informationen zur Corona-Schutzimpfung barrierefrei zugänglich zu machen. Dazu würden etwa Informations- und Aufklärungsmaterialien regelmäßig in sogenannte Leichte Sprache übersetzt, heißt es in der Antwort ([20/480](#)) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage ([20/373](#)) der Unionsfraktion.

Neben einer Vielzahl von Informations- und Werbevideos zur Impfung sei auch die Livestream-Reihe „Zusammen gegen Corona“ in Gebärdensprache übersetzt und veröffentlicht worden. Darüber hinaus erhielten Bürger über ein eigens eingerichtetes Gebärdentelefon des Bundesgesundheitsministeriums Antworten auf ihre Fragen zur Corona-Impfung.

hib – heute im bundestag | Nr. 37 | Montag, 31. Januar 2022

CHECK-UP Homeoffice

DGUV

Die Arbeit im Homeoffice gewinnt - nicht zuletzt durch die Pandemie - immer mehr an Bedeutung. Dies stellt Arbeitgebende und Beschäftigte vor die Herausforderung, die zeitweilige Arbeit im privaten Umfeld entsprechend Arbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz zu gestalten. Die Checkliste gibt Beschäftigten konkrete Gestaltungsempfehlungen und kann von Arbeitgebenden als Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen genutzt werden. Die Checkliste ist als Kurz- und Langform verfügbar. Während die Kurzform die Empfehlungen auf einen Blick präsentiert, beinhaltet die Langform Erläuterungen und weiterführende Links.

Link: www.publikationen.dguv.de

REHADAT-kompakt zum Thema Inklusionsvereinbarung

Neues Format

REHADAT veröffentlicht die erste Ausgabe des neuen Publikationsformats REHADAT-kompakt zum Thema Inklusionsvereinbarung. REHADAT-kompakt bringt Wissen zur beruflichen Teilhabe auf den Punkt. Jede Ausgabe widmet sich einem Thema und bündelt Wissen auf maximal zwei Seiten. REHADAT-kompakt erscheint ab sofort viermal im Jahr.

Die erste Ausgabe informiert darüber, was eine Inklusionsvereinbarung ist, warum sie sich lohnt, wer mit am Verhandlungstisch sitzt, wer helfen kann und was alles hineingehört. Abgerundet wird das Format durch Links zu weiterführenden Informationen.

Link zur Publikation: www.rehadat.de

Übernahme der Kosten - Arbeitsassistenz ab Regelrentenalter

Recht

Ein schwerbehinderter Mensch kann im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamts für begleitende Hilfen im Arbeitsleben die Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz auch nach Erreichen des Regelrentenalters beanspruchen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig mit gestrigem Urteil entschieden.

Der 1951 geborene Kläger ist blind und mit einem Grad der Behinderung von 100 als schwerbehindert anerkannt. Die Leistungen für eine Assistentkraft in Höhe von monatlich 1.650,- Euro (22 Wochenstunden), die er für seine selbständige Tätigkeit als Lehrer, Berater und Gewerbetreibender erhielt, erbrachte der beklagte Landeswohlfahrtsverband nur bis zum 30. Juni 2016, weil der Kläger ab dem 1. Juli 2016 eine Altersrente beziehe. Den Antrag des weiterhin erwerbstätigen Klägers, die Kosten vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2017 weiter zu übernehmen, lehnte er ab. Widerspruch und Klage hatten keinen Erfolg. Auf die Revision des Klägers hat das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an diesen zurückverwiesen.

Für den Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz als begleitender Hilfe im Arbeitsleben (gemäß § 102 Abs. 4 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch - SGB IX - alter Fassung, dem § 185 Abs. 5 SGB IX neuer Fassung entspricht) ist eine Altersgrenze weder ausdrücklich im Gesetz geregelt noch lässt sie sich diesem - entgegen der Auffassung der Vorinstanzen - im Wege der Auslegung entnehmen. Der Anspruch setzt zum einen für eine Einordnung als Hilfe im Arbeitsleben nach Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck der Regelung nur voraus, dass der schwerbehinderte Mensch einer nachhaltig betriebenen Erwerbstätigkeit nachgeht, die geeignet ist, dem Aufbau bzw. der Sicherung einer wirtschaftlichen Lebensgrundlage zu dienen. Zum anderen ist erforderlich, dass tatsächlich Arbeitsassistenzleistungen erbracht werden, die unter Berücksichtigung der konkreten Arbeitsumstände zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile notwendig sind. Da der Verwaltungsgerichtshof - von seinem Rechtsstandpunkt aus folgerichtig - zu diesen Voraussetzungen keine ausreichenden Tatsachenfeststellungen getroffen hat, konnte das Bundesverwaltungsgericht als Revisionsgericht nicht selbst abschließend in der Sache entscheiden, sondern hatte diese an den Verwaltungsgerichtshof zurückzuverweisen.

Bundesverwaltungsgericht, Aktenzeichen G 5 C 6.20 - Urteil vom 12. Januar 2022 -
Pressemitteilung vom 13.01.2022

Quick and Easy - Barrierefreie Word-Dokumente

Tipp

Ein guter Tipp: Ein barrierefreies Word-Dokument zu erstellen und in eine PDF-Datei umzuwandeln ist keine Hexerei. Und doch gibt es hierzu immer wieder Fragen. Antworten bietet ein [Quick Guide](#), den das Team des [DVBS-Projekts agnes@work](#) entwickelte. Übersichtlich werden die wichtigsten Schritte zur Erstellung eines barrierefreien Dokuments dargestellt. Einfach und schnell!

Neugestaltung des Symbols für Barrierefreiheit

Internationaler Wettbewerb

Egal in welchem Land der Erde man unterwegs ist – jeder hat es im öffentlichen Raum schon einmal erblickt: das Symbol mit dem Rollstuhlfahrer. Es steht für barrierefreie Wege im öffentlichen Raum, seit es 1969 eingeführt wurde. Die Zeiten ändern sich und mit ihnen auch die Belange von Menschen mit Behinderungen und die Wahrnehmung des Behinderungsbegriffes. Weil das traditionelle Symbol einen passiven und handlungsunfähigen Menschen im Rollstuhl zeigte, begannen einige Städte und Staaten im Jahr 2014 ein abgewandeltes Symbolbild zu verwenden, welches an das traditionelle Icon anknüpfte – aber einen selbstständigen, sich aktiv bewegenden Menschen zeigt.

Im Jahr 2022 nun animieren Rehabilitation International (RI) und Union internationale des architectes (UIA) gemeinsam im Rahmen eines internationalen Wettbewerbs Grafikdesigner:innen, Architekt:innen sowie Studierende der Fachbereiche Grafikdesign und Architektur, ein neues Symbol für Barrierefreiheit zu entwickeln, das in der Zukunft weltweit genutzt werden soll. Wichtige Anforderungen an das neue Icon sind die stärkere Akzentuierung der Diversität von Menschen mit Behinderungen sowie das Verständnis von Teilhabe im Sinne der Inklusion aller Menschen, ob mit Beeinträchtigung oder ohne.

Die Einsendung von Beiträgen zum Design-Wettbewerb ist möglich bis spätestens zum 25. März 2022. Eine internationale Jury wird die Preisträger:innen küren, die Veranstalter haben mehrere Preise für die besten Gestaltungsbeiträge ausgeschrieben. Weitere Informationen finden sich in englischer Sprache [auf den Internetseiten zum internationalen Wettbewerb](#).

Quelle: www.bar-frankfurt.de

PR nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist rechtmäßig im Amt

Recht

Fehler einer Personalratswahl können nur innerhalb der Frist eines Wahlanfechtungsverfahrens (gerichtlich) geltend gemacht werden. Dies entschied das Verwaltungsgericht Mainz.

Nach Durchführung der Wahl zum Personalrat in einer Behörde des Landes und konstituierender Sitzung des neu gewählten Personalrats im Mai 2021 war aufgefallen, dass die Niederschrift des Wahlvorstands über das Wahlergebnis eine Differenz zwischen der Anzahl der abgegebenen und der ausgezählten Stimmen aufwies. Eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft stellte daraufhin im Juli 2021 bei Gericht einen Antrag auf Feststellung, dass das Ergebnis der Personalratswahl – bei einem im Übrigen ordnungsgemäß durchgeführten Wahlverfahren – in rechnerischer Hinsicht fehlerhaft ermittelt und deshalb zu berichtigen sei. Das Verwaltungsgericht lehnte den Antrag als unzulässig ab.

Entscheidungen in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Wahlverfahren könnten allein mit den in den Wahlvorschriften vorgesehenen Rechtsbehelfen angefochten werden. Dies sei bei einer Personalratswahl das Wahlanfechtungsverfahren nach dem Personalvertretungsgesetz des Landes. Die insoweit geltende Anfechtungsfrist (12 Werktage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses) sei hier jedoch bei Anbringen des Feststellungsantrags bei Gericht längst abgelaufen gewesen. Das Gebot der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit erfordere es, dass nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist die Gültigkeit der Personalratswahl – vom hier nicht vorliegenden Ausnahmefall der Wahlnichtigkeit abgesehen – grundsätzlich nicht mehr in Frage gestellt werden könne. Der gewählte Personalrat sei dann rechtmäßig im Amt, die Wirksamkeit seiner Handlungen könne nicht mehr in Zweifel gezogen werden. Deshalb bestehe auch für einen (an sich unbefristeten) isolierten Antrag auf Feststellung von Wahlfehlern nach Ablauf der Anfechtungsfrist kein rechtliches Interesse mehr. Insoweit fehle es darüber hinaus an der Antragsbefugnis der Antragstellerin. Gewerkschaften könnten Rechtsverletzungen nur geltend machen, wenn ihnen das Landespersonalvertretungsgesetz spezielle Aufgaben und Befugnisse einräume. Danach sei für in der Dienststelle vertretene Gewerkschaften zwar ein Wahlanfechtungsrecht normiert, aber keine darüberhinausgehenden Befugnisse im Zusammenhang mit dem Ergebnis einer Personalratswahl.

Pressemitteilung, Verwaltungsgericht Mainz, Beschluss vom 11. Januar 2022, 5 K 526/21.MZ

Arbeitszufriedenheit der Menschen mit Behinderungen sehr hoch

REHADAT

Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ergab, dass knapp neun von zehn Beschäftigten mit einer anerkannten Behinderung in Deutschland mit ihrer Arbeitssituation zufrieden oder sehr zufrieden sind. Mit 88,7 Prozent liegt ihr Anteil damit nur knapp unter dem der Menschen ohne Behinderungen, die zu 90,5 Prozent zufrieden oder sehr zufrieden sind (Tabelle 1). Das ergab eine Auswertung der im Jahr 2018 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführten Erwerbstätigenbefragung, bei der 17.854 Beschäftigte, darunter 1.794 Personen mit einer anerkannten Behinderung, befragt wurden.

Die Studie ergab auch, dass die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten bei der Arbeit einsetzen zu können, dann besonders hoch ist, wenn sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft oder sich von ihrem Vorgesetzten gut unterstützt fühlen. Für die Zufriedenheit von Menschen mit einer anerkannten Behinderung sind das Gemeinschaftsgefühl und die Unterstützung wichtiger als für Menschen ohne Behinderungen. Eine solche unterstützende Atmosphäre im Betrieb ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine gelingende Inklusion, so das Kernergebnis der IW-Studie.

Dazu REHADAT-Projektleiterin Andrea Kurtenacker: „Die neue IW-Studie zeigt auf beeindruckende Weise, wie zufrieden die Menschen mit Behinderungen an ihrem Arbeitsplatz sind. Erfreulich ist auch, dass sie sehr zufrieden damit sind, inwieweit sie ihre eigenen Fähigkeiten am Arbeitsplatz einsetzen können. Zudem motivieren die Ergebnisse alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ein inklusives Betriebsklima zu schaffen. Denn dadurch kann die Arbeitszufriedenheit noch weiter gesteigert werden.“

In Deutschland haben 10,4 Millionen Menschen ihre Behinderung amtlich anerkennen lassen (Tabelle 2). Darunter sind insgesamt 7,6 Millionen mit einer Schwerbehinderung, also einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 bis 100 und knapp 2,8 Millionen mit einer leichteren Behinderung. Rund 4,9 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung sind im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren. Etwa 2,9 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung waren laut Mikrozensus im Jahr 2019 erwerbstätig.

Der direkte Link zur Studie: www.iwkoeln.de

(Flüter-Hoffmann, Christiane / Hammermann, Andrea / Monsef, Roschan, 2021, Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, IW-Trends, 48. Jg. Nr. 4, S. 3-22

REHADAT, Pressemitteilung, 1/2022

Barrierefreiheitsanforderungen von Websites und Apps

Bilanz

Eine durchwachsene Bilanz: Die Bundesrepublik Deutschland legt mit dem „Bericht der Bundesrepublik Deutschland an die Europäische Kommission über die periodische Überwachung der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen gemäß Artikel 8 der Richtlinie (EU) 2016/2102“ eine detaillierte Situationsbeschreibung zur digitalen Barrierefreiheit der öffentlichen Stellen in Deutschland vor, die über den aktuellen Stand der Barrierefreiheit von digitalen Angeboten der öffentlichen Stellen auf der Bundes- sowie der Länderebene informiert.

PDF-Download: www.bfit-bund.de

Immun! Die Geschichte des Impfens

Tipp

Unsere Gesellschaft ist gespalten über der Frage des Impfens. Diese Reportage des Hessischen Rundfunks beleuchtet viele Aspekte der Diskussion. Über Chancen und Risiken von Impfungen, sowie das Recht auf Unversehrtheit des Einzelnen auf der einen Seite und Verantwortung für die Gesellschaft auf der anderen.

Link zur ARD-Mediathek: www.ardmediathek.de

„Triage-Situationen diskriminierungsfrei gestalten“

BODYS

Für große Erleichterung hatte unlängst die Triage-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts insbesondere bei behinderten Menschen gesorgt: In seinem [Beschluss vom 16. Dezember 2021 fordert der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts](#) den deutschen Gesetzgeber auf, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, die behinderte Menschen für den Fall einer pandemiebedingt auftretenden Triage vor Diskriminierung gesetzlich schützen. Das breite mediale Echo auf den Beschluss hat aber auch gezeigt: Das Thema Triage ist keineswegs nur eine medizinische, sondern in erster Linie eine ethische, juristische und soziale Frage. Es bedarf daher einer gesamtgesellschaftlichen Debatte, die der Umsetzung des Beschlusses durch den Gesetzgeber vorausgeht.

Weitere Informationen beim Bochumer Zentrum für Disability Studies: www.bodys-wissen.de

11. Fachtagung SBV | 15. - 17.03.2022 in Berlin

ver.di-Forum Nord & Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

Fachtagung für die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sowie für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

Nachdem die Fachtagung in 2021 nur als Online-Veranstaltung stattfinden konnte, planen wir die 11. Fachtagung. Wir lenken den Blick auf die Frage: Wie kommen mehr Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit? Wie können Betriebe und Dienststellen Rahmenbedingungen gestalten und welche Handlungsmöglichkeiten haben die SBVen dabei?

Wir werden uns mit den Themen Barrierefreiheit in Betrieb und Dienststelle, Gleichstellung, Präventionsverfahren, Erwerbsminderungsrente und der Beteiligung der SBV bei Einstellungen beschäftigen.

Auch in diesem Jahr haben wir Expertinnen und Experten des Arbeits- und Sozialrechts als Referentinnen und Referenten gewinnen können, die auf dieser Fachtagung die für die Arbeit der SBVen erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

In Vorträgen, Diskussionen und Workshops werden die speziellen Themen der SBV thematisiert, gemeinsam bearbeitet und vertieft.

Link zur Anmeldung, dem Programm und weiterer Informationen www.betriebs-rat.de

Kontakt

Jürgen Bauch

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

[Online Version Februar 2022 | Nr. 32](#)

Layout & Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Goseriede 10, 30159 Hannover

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

