



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

alles neu macht in diesem Falle nicht der Mai, sondern der Februar. Ein verändertes Erscheinungsbild musste mal her – etwas frischer sollte es sein. Ich hoffe, es gefällt einigermaßen. Wenn nicht – bitte einfach aushalten, bis zum nächsten Relaunch*, der so sicher kommt wie das nächste Weihnachtsfest oder der nächste zweifelhafte Tweet von Mr. Präsident Donald Trump. Alternativ können die geeigneten Leserinnen und Leser die Textfassung nutzen.

Das Bundesteilhabegesetz ist nun im Alltag angekommen – zumindest, was die 1. Stufe des BTHG im Schwerbehindertenrecht des SGB IX betrifft. Sicherlich gibt es zeitnahen Schulungsbedarf für die Schwerbehindertenvertretungen, um die neuen Regelungen rechtssicher anwenden zu können. Da kann man nur wärmstens empfehlen, die angebotenen Schulungen zu buchen – und dabei die durch das BTHG verbesserten Schulungsmöglichkeiten für Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Vertrauensperson in Anspruch zu nehmen!

Einige Verbesserungen hat das BTHG zweifelsohne gebracht; wie sagte MdB Kerstin Tack (SPD) nach dem Ringen in der großen Koalition um einen Kompromiss: „Wir konnten nicht alles, aber viel erreichen“ und „Es geht um einen anderen Blick auf den Menschen“. Weitere Verbesserungen müssen also kommen, um der UN-Behindertenrechtskonvention gerecht zu werden und volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen. Die Sozialverbände, die Organisationen von Betroffenen, Gewerkschaften und die SBVen üben Kritik und haben weiteren Verbesserungsbedarf angemeldet. Es heisst also: am Ball bleiben!

Diese Ausgabe des InfoBriefes möchte auf einige interessante Urteile aufmerksam machen und behandelt den Begriff des „Universellen Design“. Darüber hinaus gibt es eine (Achtung!) Satire, Infos der Integrationsämter für Flüchtlinge und einiges mehr. Alles in allem mal wieder eine interessante, informative Mischung – das hofft zumindest der Verfasser.

*die Überarbeitung und Verbesserung eines bereits am Markt eingeführten Produktes.



Dienstunfall bei Teilnahme der Vertrauensperson an Arbeitstagung der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Teilnahme einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an einer Tagung der Gesamtschwerbehindertenvertretung stellt keinen Dienst im Sinne des § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG dar. Gemäß § 69 Abs. 3 Satz 1, Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 11 BPersVG sind jedoch auf Unfälle, die ein Beamter in Ausübung oder infolge seiner schwerbehindertenvertretungsrechtlichen Tätigkeit erleidet, die beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften entsprechend anwendbar.

Oberverwaltungsgericht Lüneburg 5. Senat, Beschluss vom 13.05.2016, 5 LA 150/15

Link:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/portal/page/bsndprod.psml?doc.id=MWRE160001592&st=null&showdoccase=1>



ZEUGNIS – Zu gut ist auch nicht gut!!! - Arbeitnehmer wehrt sich gegen „zu gute“ Beurteilung

Das LAG Hamm hatte über ein Arbeitszeugnis zu entscheiden, das aus Sicht des Arbeitnehmers eine deutlich zu positive Bewertung enthielt. Dadurch wirkte das gesamte Zeugnis übertrieben und lächerlich. Nach einem gerichtlichen Vergleich war der Arbeitgeber verpflichtet, ein Zeugnis auf der Grundlage eines Entwurfs des Arbeitnehmers zu erstellen. Diesen hatte der Arbeitgeber in einzelnen Punkten abgeändert, indem er die Beurteilung deutlich verbessert hat. So wurde dem Arbeitnehmer bescheinigt, dass er eine „extrem gute Auffassungsgabe“ habe, seine Aufgaben mit „äußerst beispielhaftem Engagement“ ausführte, „extrem gut“ entwickelte Fähigkeiten und ein „extrem freundliches“ Wesen habe. In der zusammenfassenden Beurteilung hieß es: „Wenn es eine bessere Note als „sehr gut“ geben würde, würden wir ihn damit beurteilen.“

Den Beschluss des Landesarbeitsgericht Hamm, vom 14.11.2016, Aktenzeichen 12 Ta 475/16 gibt es im Volltext:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2016/12_Ta_475_16_Beschluss_20161114.html



SBV-PIN erhältlich!

Als ein Zeichen der Identifikation mit der Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten gibt es den SBV-PIN bei Norbert Schmidt aus Karlsruhe.

Bestellungen bei: nschmidt2005@t-online.de

Kosten eines PIN: Euro 1,50 pro PIN, plus Versandkosten, gegen Vorkasse. Überschüsse gehen an den Integrationskindergarten in Karlsruhe.



Barrierefreiheit in Wohnungseigentumsanlagen

Der Bundesgerichtshof hat am 13. Januar 2017 entschieden, dass ein einzelner Wohnungseigentümer in dem gemeinschaftlichen Treppenhaus grundsätzlich nur dann einen Personenaufzug auf eigene Kosten einbauen darf, wenn alle übrigen Wohnungseigentümer ihre Zustimmung hierzu erteilen. Dies gilt auch dann, wenn der bauwillige Wohnungseigentümer aufgrund einer Gehbehinderung auf den Aufzug angewiesen ist, um seine Wohnung zu erreichen; die übrigen Wohnungseigentümer können allerdings verpflichtet sein, den Einbau eines Treppenlifts oder einer Rollstuhlrampe zu dulden. Zu der Frage, ob die Wohnungseigentümergeinschaft selbst einen Aufzug einbauen kann, wenn die Wohnungseigentümer dies mit qualifizierter Mehrheit beschlossen haben, verhält sich die Entscheidung nicht.

In dem zugrunde liegenden Verfahren besteht die Wohnanlage aus zwei Wohnblöcken mit jeweils vier Hauseingängen. Der im Jahr 1936 geborene Kläger ist Eigentümer einer im fünften Obergeschoss gelegenen Wohnung sowie einer deutlich kleineren, vermieteten Wohnung im Erdgeschoss der Anlage.

Urteil vom 13. Januar 2017 – V ZR 96/16 - Link zur Pressemitteilung:

<http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2017&Sort=3&nr=77127&pos=0&anz=5>



LAG Nürnberg - Keine Aufklärung über negative Auswirkungen von Teilzeitarbeit durch Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht grundsätzlich nicht verpflichtet, Arbeitnehmer über die nachteiligen Folgen einer Teilzeit für die betriebliche Altersversorgung aufzuklären. Wechseln Arbeitnehmer kurz vor ihrer Rente von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle, müssen sie sich über die damit verbundenen Auswirkungen auf ihre Betriebsrente selbst informieren.

Link zum Urteil: http://www.arbg.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/nuernberg/entscheidungen/2015/3_sa_249_15.pdf



Neue Arbeitsstättenverordnung in Kraft

Die Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen (Artikel 1 Änderung der Arbeitsstättenverordnung) wurde im Bundesgesetzblatt (Teil 1 Nr. 56 Seite 2681) veröffentlicht. Die Verordnung ist am 3. Dezember 2016 in Kraft getreten. Durch die Arbeitsstättenverordnung sollen Beschäftigte am Arbeitsplatz besser geschützt werden. Neue Regeln gibt es für Telearbeitsplätze, Arbeitsschutz-Unterweisungen und den Umgang mit psychischen Belastungen. Telearbeitsplätze sind jetzt ausdrücklich definiert. Hier ist eine Gefährdungsbeurteilung vorgeschrieben – allerdings nur bei der Ersteinrichtung. Die Verordnung legt zudem fest, dass dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze und sonstige große Sozialräume eine Sichtverbindung nach außen – also ein Fenster – haben müssen.

Siehe auch: <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/Informationen.html>



"Informationen zur politischen Bildung" als DAISY*-Ausgabe

Pilotprojekt der Bundeszentrale für politische Bildung: Die bpb hat die Ausgabe ihrer "Informationen zur politischen Bildung" zum Thema "Das deutsche Kaiserreich 1871 – 1918" als DAISY-Hörbuch veröffentlicht. Bei entsprechender Nachfrage wollen die Bonner ihr Angebot um weitere Ausgaben erweitern.

Wer Interesse hat, wendet sich an die Bundeszentrale für politische Bildung unter info@bpb.de oder Telefon 0228 - 99515-0.



Förderung des Leistungssports von Menschen mit Behinderung

Der Leistungssport der Menschen mit Behinderung kann - ähnlich wie der Spitzensport der Athletinnen und Athleten ohne Behinderung - eine Vorbildfunktion haben. Träger des vereinsorientierten Sports der Menschen mit Behinderung sind die Behindertensportgruppen und Behindertensportvereine, die im Deutschen Behindertensportverband (über 618.00 Mitglieder), im Deutschen Gehörlosen-Sportverband (rund 9.200 Mitglieder) und im Deutschen Blinden- und Sehbehindertenschachbund (ca. 300 Mitglieder) zusammengefasst sind.

Die Bundesregierung stärkt mit einer Überarbeitung des Fördersystems die Gleichstellung von Sportlern mit Behinderung. Neben Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in den Bundesbehörden könnten sie sich ab diesem Jahr alternativ auch um eine individuelle, finanzielle Förderung in der Wettkampfvorbereitung bewerben, teilte das Bundesinnenministerium mit. Beide Wege standen demnach bislang nur Sportlern ohne Behinderung offen. Dies ermögliche eine Unterstützung, die sich an den Bedürfnissen der Athleten orientiere.

Infos:

http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Sport/Sportfoerderung/Foerderung-Leistungssports-Behinderung/foerderung-leistungssports-behinderung_node.html



Keine geringere MdE durch technischen Fortschritt bei Prothesen

Technischer Fortschritt bei den medizinischen Hilfsmitteln führt bislang nicht zur Verringerung einer Unfallrente. Das hat am Dienstag, 20. Dezember 2016, das Bundessozialgericht (BSG) in Kassel im Fall einer mikroprozessorgesteuerten Beinprothese entschieden (Aktenzeichen: B 2 U 11/15 R). Die bislang zur Berechnung der Erwerbsminderung herangezogenen entsprechenden Tabellen können danach weiter verwendet werden.

Der VDK berichtet von einem heute 35-jährigen Mann aus Mecklenburg-Vorpommern. Als Schüler hatte er 1998 einen Unfall erlitten, der zur Amputation seines linken Beines im Bereich des Oberschenkels führte. Er wurde von dem Unfallversicherungsträger mit einer Prothese versorgt. Zudem bewilligte die Unfallkasse eine Verletztenrente nach einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von 70 Prozent.

Von der Unfallkasse Brandenburg erhielt er zudem eine Beinprothese bewilligt. Auf seinen Antrag hin erhielt der Mann 2006 eine moderne mikroprozessorgesteuerte Oberschenkelprothese, ein sogenanntes C-Leg. Die Unfallkasse hob deswegen die bisherige Rentenbewilligung auf.

Siehe: http://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/rente/72380/urteil_keine_geringere_mde_durch_technischen_fortschritt_bei_prothesen



SoVD: Bundesteilhabegesetz mit vielen ungelösten Baustellen

SoVD-Präsident Adolf Bauer: Im Interesse der 7,5 Millionen schwerbehinderten Menschen kämpft der SoVD seit Langem mit Nachdruck für Verbesserungen. Jetzt hat die Koalition einige Kritikpunkte aufgegriffen und an einigen Stellen nachgebessert. Doch trotz positiver Ansätze bleibt das Bundesteilhabegesetz klar hinter den ursprünglichen Zielsetzungen zurück.

Zu den ungelösten Baustellen gehören die Regelungen zur Selbstbestimmung behinderter Menschen. Diese sind weiterhin als mangelhaft zu bewerten. Denn es dürfen immer noch Leistungen gegen den Willen der Betroffenen gepoolt, das heißt gemeinschaftlich in Gruppen erbracht werden. Auch das Wunsch- und Wahlrecht der behinderten Menschen wird im Zuge der Neuerungen nicht verbessert. Darüber hinaus bestehen die Defizite bei den Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, bei der Heranziehung von Einkommen und Vermögen und hinsichtlich der Beteiligung der Behindertenverbände fort.

Im Ansatz positiv zu bewerten ist hingegen, dass die Gleichwertigkeit im Verhältnis Eingliederungshilfe und Pflege erhalten bleiben soll, sowie auch der Zugang älterer Menschen zu beiden Leistungen. Ebenso ist der Verzicht auf die hohe Zugangshürde zur Eingliederungshilfe (Unterstützungsbedarf in fünf von neun Lebensbereichen) zu begrüßen.

Information der Integrationsämter für Flüchtende: Notes for Refugees - The Integration Office – We support people with disabilities in their working life

In Germany the "Integration Office" is the public body concerned with the integration of disabled people into the world of work.

The Integration Office **cannot** help with language courses, with the search for an apartment, with a visit to a school or kindergarten. It is also unable to help in the search for work or if medical aid is necessary.

More information in english and arabic language can be found in our downloads:

<https://www.integrationsaemter.de/Fluechtlinge/585c/index.html>

ACHTUNG SATIRE: Bundesteilhabegesetz - „Noch mal Glück gehabt.....“

.....sagte der CEO (Chief Executive Officer [geschäftsführendes Vorstandsmitglied]) zum COO (Chief Operating Officer [Leiter des operativen Geschäfts]). „Was meinen Sie, CEO?“, fragte der COO bedächtig nach einem kleinen Schluck aus der Meißener Porzellan-Espressotasse. „Ich meine diese vermaledeite Neuausgabe des Gesetzbuches für Schwerbeschädigte“ „Ah, Sie meinen die Novellierung des Sozialgesetzbuches IX durch das Bundesteilhabegesetz?“, entgegnete der COO. „Jaja, das da. Beinahe wären diese Schwerbehindertenvertreter noch auf unsere Etage gezogen, hätten unsere Büros, unsere Sekretärinnen und das gute Porzellan übernommen und überhaupt..... wenn man sie in Berlin nicht noch im Schlusspurt im Bundestag gestoppt hätte. Die wollten tatsächlich so eine Unwirksamkeitsklausel in dieses Schwerbeschädigtengesetz geschrieben haben!“ „Sie meinen das SGB IX.“ „Jaja, oder so. Die wollten allen Ernstes, dass eine Maßnahme unwirksam wird, wenn diese Schwerbeschädigtenvertretung.....“ „Sie meinen die Schwerbehindertenvertretung?“ „..... jaaaaaaa, oder so. Wenn diese, diese..... Vertretung von uns nicht informiert und beteiligt wird. Wo kommen wir denn da hin? Das wären ja Verhältnisse wie in einer Räterepublik. Jeder will mitreden, jeder will mitbestimmen und die Entwicklung des Unternehmens beeinflussen. In einem Jahr wären wir pleite!“

Der COO wiegte mit bedenklicher Miene den Kopf: „Ja, eigentlich müssen wir die Schwerbehindertenvertretung schon immer unverzüglich und umfassend informieren, so steht es zumindest im SGB IX.“ „Ich weiß, ich weiß,“ entgegnete der CEO mit einem Lächeln, „aber es hatte bislang so gut wie keine Konsequenzen, wenn wir es nicht getan haben. Da verstößt man doch mit viel leichterem Gewissen gegen ein Gesetz!“ Beredtes Schweigen. Dann mit einem glückseligen Blick aus dem Fenster in die Ferne: „Aber es ist ja noch einmal gut gegangen.....“

So könnte eine fiktive Unterhaltung in einer fiktiven Chefetage eines fiktiven Unternehmens abgelaufen sein. Oder auch in dieser oder jenen Dienststelle des Öffentlichen Dienstes? Naja, vielleicht nicht ganz so. Aber Im Ergebnis bleibt es gleich: Die Schwerbehindertenvertretungen müssen weiterhin die Interessen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ohne ein rechtlich wirksames Instrument im SGB IX vertreten. „Die Schwerbehindertenvertretungen sind der Motor der Inklusion“, so bezeichnet es Prof. Düwell. Und er hat Recht, denn die berufliche Teilhabe von beeinträchtigten Menschen in den Dienststellen und Betrieben wird maßgeblich durch die SBVen unterstützt. Wir warten also auf die nächste SGB IX-Novellierung. Ach ja, es sind ja bald Wahlen, da könnte man die Parteien ja mal abfragen, was sie in der nächsten Legislaturperiode für die weitere Verbesserung der beruflichen Teilhabe unternehmen wollen

Jürgen Bauch, veröffentlicht in „die distel“, Nr. 208 von Dezember 2016, ver.di-Betriebszeitung der MHH – <https://www.mh-hannover.de/distelpr.html>

Studieren mit Beeinträchtigung: Bundesweite Befragung

Schon im November 2016 hat zweite bundesweite Online-Studierenden-Befragung "beeinträchtigt studieren" ("best2") des Deutschen Studentenwerks (DSW) und des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) begonnen. Die erste fand im Sommer 2011 statt. Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten an mehr als 150 Hochschulen haben bis Mitte Februar Zeit, Auskunft zu geben: Welche Herausforderungen müssen sie bewältigen? Wie gut greifen die Nachteilsausgleiche? Welche Unterstützungsangebote sind hilfreich? Welche Rolle spielen Lehrende und Kommilitonen?

Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2018 veröffentlicht. Die Umfrage finden Sie unter [best-Umfrage.de](http://best-umfrage.de) <http://best-umfrage.de>.



Psyche und Gesundheit im Erwerbsleben

Zu viel Arbeit, Stress, schlechte Arbeitsmittel, Lärm, Konflikte? Was Menschen bei ihrer Arbeit als belastend erleben, ist sehr unterschiedlich. Auffällig ist, dass physische Belastungen wie schweres Heben und Tragen, Hitze oder Zugluft immer seltener die Hauptrolle spielen. Sie wurden durch Arbeitsbedingungen, die auf unser Denken und unsere Gefühle – kurz gesagt auf unsere Psyche wirken, abgelöst.

Viele Betriebe haben die Bedeutung psychischer Aspekte bei der Arbeit erkannt und setzen sich damit auseinander. Es gibt jedoch zahlreiche Definitionen, theoretische Modelle und Konzepte, die zunächst verwirren können: Psyche, Stress, psychische Belastung, psychische Erkrankung.

Die iga.Fakten 10 beleuchten psychische Anforderungen in unserer Arbeitswelt und klären über gesundheitliche Folgen und Präventionsmöglichkeiten auf.

PDF-Download Broschüre „iga Fakten 10“: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_10_Psyche_und_Gesundheit.pdf



TIPP – Fotoprojekt „Stärke braucht keine Muskeln“

In dem Fotoprojekt „Stärke braucht keine Muskeln“ stehen Frauen mit Muskelerkrankung, im Mittelpunkt. Sie wurden 2011 bis 2013 in unterschiedlichsten Lebenssituationen und Stimmungslagen fotografiert. Mal erotisch, mal verträumt, mal provokativ. Die entstandenen Fotos wurden in über zwanzig Ausstellungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz gezeigt. Projektbegleitend wurde ein Bildband mit ergänzenden Texten veröffentlicht.

Ziel des Projekts war es der zu Öffentlichkeit zeigen, dass Frauen auch mit einer starken Einschränkung im Leben, wie in diesem Fall der Muskelerkrankung, keine Angst vor Herausforderungen besitzen und das Leben zu leben verstehen. Ängste, Unsicherheiten und Hemmschwellen gegenüber starken und schönen körperbehinderten Frauen sollten über die Form der Fotokunst abgebaut werden.

Link: <http://anderstark.de/staerke-braucht-keine-muskeln/#>



Bundesteilhabegesetz – Änderungen für die Schwerbehindertenvertretungen

Der Schwellenwert für die Freistellung der Vertrauensperson ist von 200 schwerbehinderte Menschen im Betrieb auf 100 abgesenkt.

Die Schwellenwerte für die Heranziehung der Stellvertreter ist nach oben gestaffelt, so dass nun die Vertrauenspersonen in größeren Betrieben mehr Stellvertreter heranziehen können als die früher maximal möglichen zwei.

Bei der Fortbildung entfällt die bisherige Einschränkung, dass ein Stellvertreter nur bei ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder absehbarem Nachrücken in das Amt einen Anspruch hat.

Der Arbeitgeber übernimmt nun auch die Kosten einer Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam. Mit dieser Änderung widerspricht der Gesetzgeber dem bisherigen Verständnis in der Rechtsprechung, die es als unerheblich angesehen hatte, wenn die SBV bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nicht beteiligt worden war. Der ehemalige Bundesarbeitrichter Franz Josef Düwell weist darauf hin, dass dies wieder einmal ein Beispiel dafür sei, wie „ein einziger Federstrich des Gesetzgebers ganze Bibliotheken zu Makulatur“ werden lässt (Quelle: www.dgbrechtsschutz.de).

Es ist ein Übergangsmandat bei Betriebsübergang für Schwerbehindertenvertretungen in der gewerblichen Wirtschaft geschaffen worden, wie es für den Betriebsrat in § 21a Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist.

Der Inklusionsgedanke ist im Betriebsverfassungsgesetz stärker verankert (ausdrückliche Aufnahme der Inklusion behinderter Menschen in den Katalog möglicher Themen für eine Betriebsvereinbarung und bei der Personalplanung).

Der Begriff der „Integrationsvereinbarung“ im SGB IX ist durch „Inklusionsvereinbarung“ ersetzt worden.



Bundesteilhabegesetz - Änderungen beim Schwerbehindertenausweis

Im Zusammenhang mit der Benutzung von Behindertenparkplätzen ist nun klargestellt, dass eine außergewöhnliche Gehbehinderung (Merkzeichen „aG“) nicht nur aufgrund von orthopädischen, sondern beispielsweise auch wegen schwerer Beeinträchtigung innerer Organe vorliegen kann. Schwerbehinderte Menschen, deren mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung nicht im orthopädischen Bereich liegt, erhalten dadurch jetzt leichter den ihnen zustehenden Nachteilsausgleich.

Im Schwerbehindertenausweis ist jetzt das Merkzeichen „Tb1“ für „taubblind“ einzutragen, wenn bei einem schwerbehinderten Menschen wegen einer Störung der Hörfunktion ein Grad der Behinderung von mindestens 70 und wegen einer Störung des Sehvermögens ein Grad der Behinderung von 100 anerkannt ist.

Der Ärztliche Sachverständigenbeirat Versorgungsmedizin berät das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu allen versorgungsärztlichen Angelegenheiten. Er bereitet insbesondere die Fortentwicklung der versorgungsmedizinischen Grundsätze vor, die unter anderem für die medizinische Bewertung des Grades der Behinderung maßgeblich sind. In dem Beirat werden künftig zwei sachkundige Personen mitberatend tätig sein, die von den Betroffenenverbänden benannt worden sind. Damit wird die wichtige Perspektive der Betroffenen und deren Sichtweise auf die Teilhabebeeinträchtigungen besser berücksichtigt.



LAG Baden-Württemberg: Zugbegleiterin - Körpergröße - mittelbare Diskriminierung - sicherheitsrelevanter Bereich

Eine Körpergröße von 1,55 Metern schließt den Dienst als Zugbegleiterin nicht aus. Setzt der Arbeitgeber eine bestimmte Körpergröße als Einstellungsvoraussetzung fest, kann dies Frauen mittelbar benachteiligen, weil Männer im Durchschnitt größer sind. Für einen Zugbegleiter ist die Körpergröße kein sachliches Kriterium. Daher kann eine als „zu klein“ abgelehnte Bewerberin Entschädigung verlangen.

Leitsätze: 1. Durch Anforderungen an die Körpergröße als Einstellungsvoraussetzung werden Frauen gegenüber Männern mittelbar benachteiligt.

2. Die Anforderungen einer bestimmten Körpergröße für die Einstellung als Zugbegleiter/Zugbegleiterin ist nicht sachlich gerechtfertigt.

Weitere Infos zum Urteil (LAG Baden-Württemberg, 29.04.2016 - 19 Sa 45/15):

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/diskriminierung/nicht-zu-klein-fuer-den-zug/>



Teilhabebericht der Bundesregierung zeigt anhaltende Benachteiligungen - Verena Bentele: „Belange der Menschen mit Behinderungen müssen deutlich mehr beachtet werden“

Das Bundeskabinett hat am 18. Januar den neuen Teilhabebericht vorgelegt. Zum zweiten Mal werden somit die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, auch mit Behinderungen, dargestellt. Er beschreibt Entwicklungen zwischen 2005 und 2014.

Zentrales Ergebnis: Immer noch ist die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen in vielerlei Hinsicht eingeschränkt. Hierbei gilt häufig: Je schwerer die Beeinträchtigungen, desto geringer sind die Teilhabechancen. Die Daten des Berichts zeigen, dass die Zahl der Menschen mit Beeinträchtigungen von 10,99 Mio. im Jahr 2005 auf 12,77 Mio. im Jahr 2013 gestiegen ist. Dies entspricht einem Zuwachs um 16% (bei gleichzeitigem Rückgang der Bevölkerung um 2%). Im selben Zeitraum ist der Anteil der Menschen mit Beeinträchtigungen an der Gesamtbevölkerung von 13,3% auf 15,8% gestiegen.

Dazu sagte Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen: „Es gibt mehr Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland als früher. Daher ist es gut, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Repräsentativbefragung in Auftrag gegeben hat, um die Lage dieser Menschen noch detaillierter zu analysieren. Denn die Belange aller Menschen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen müssen deutlich mehr beachtet werden. Es muss selbstverständlicher werden, dass Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben teilhaben, dass Kinder mit Behinderungen auf allgemeine Schulen gehen und alle so wohnen können, allein oder betreut, wie sie es möchten.“

Der Teilhabebericht wird alle vier Jahre erstellt.

Die Berichterstellung ist im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (§ 66 SGB IX) und Artikel 31 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) festgelegt. Ein Beirat mit Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und von Verbänden der Menschen mit Beeinträchtigungen begleitete das Verfahren.

Mit Blick auf das Wahljahr 2017 forderte die Beauftragte: „Der Teilhabebericht zeigt, dass Menschen mit Behinderungen sich ebenso für Politik interessieren wie alle anderen Menschen in Deutschland. Alle Barrieren, die sie an ihrer Beteiligung hindern, müssen abgebaut werden, bauliche ebenso wie die durch komplizierte Sprache. Deshalb kämpfe ich für ein allgemeines, umfassendes Wahlrecht auch für jene Menschen, die unter Betreuung in allen Angelegenheiten stehen.“

Den Bericht finden Sie hier: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressmitteilungen/2017/zweiter-teilhabebericht.html>



Verzeichnis der beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen nach § 8o (2) SGB IX

Die Arbeitgeber haben der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind.

Der Anzeige sind das nach Absatz 1 geführte Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen.

Dem Betriebs- bzw. Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.

Quelle: <http://www.schwbv.de/index.html>



Stellungnahme zum Entwurf eines Erlasses zur Regelung von Mindestanforderungen an die Mitnahme von E-Scootern in Linienbussen des ÖPNV

Mit Schreiben vom 16.12.16 erhielt der SoVD Kenntnis vom Deutschen Behindertenrat (DBR), dass ein Erlass zur „Regelung von Mindestanforderungen an die Mitnahme von E-Scootern in Linienbussen des ÖPNV“ geplant sei und die Gelegenheit zur Stellungnahme bestehe. Der SoVD war an den politischen Auseinandersetzungen zur Mitnahme von E-Scootern in Linienbussen engagiert beteiligt und nimmt als Mitglied im Deutschen Behindertenrat die Möglichkeit einer eigenständigen Stellungnahme daher vorliegend gern wahr.

Der SoVD hat sich seit längerem für eine politische Lösung zur Mitnahme von E-Scootern in Linienbussen des ÖPNV eingesetzt. Denn in einigen Städten und Verkehrsverbänden wurden sie systematisch und generell von der Beförderung ausgeschlossen. Als Grund wurden Sicherheitsbedenken angegeben. Der Beförderungsausschluss schränkte die Mobilität älterer, behinderter Menschen in erheblicher Weise ein.

Vor diesem Hintergrund hat der SoVD sich mit Nachdruck für eine bundesweit einheitliche Lösung eingesetzt, die den generellen Beförderungsausschluss von E-Scootern, wie er in einigen Kommunen praktiziert wurde, beendet und rechtssichere Beförderungsansprüche im Interesse der Menschen mit Behinderungen gewährleistet.

Der SoVD anerkennt und würdigt den politischen Willen in Bund und Ländern, mit dem vorliegenden Erlassentwurf endlich eine bundesweit einheitliche Regelung zur Mitnahme von E-Scootern in Linienbussen des ÖPNV zu schaffen. Damit sollen generelle Beförderungsausschlüsse für E-Scooter verhindert und Rechtssicherheit für Menschen mit Behinderungen, aber auch für Busfahrer und andere Beteiligte geschaffen werden. Diese Intention begrüßt der SoVD.

Die Inhalte des vorliegenden Erlasses bewertet der SoVD als noch tragbaren Kompromiss. Er verweist darauf, dass mit den normierten Anforderungskriterien nur 25 – 30 % der derzeit am Markt befindlichen vierrädrigen E-Scooter mitnahmefähig wären. Jedoch stellt der SoVD seine Bedenken im Interesse der Rechtssicherheit sowie in der Erwartung, dass sich der Markt entsprechend der neuen Vorgaben anpassen wird und zukünftig mehr E-Scooter beförderungsfähig sein werden, vorläufig zurück.

Link zur ausführlichen Stellungnahme: <http://www.sovd.de/2792.o.html>



Schwerbehinderte überdurchschnittlich oft arbeitslos – DGB arbeitsmarkt aktuell

Am 13. Dezember 2006 haben die Vereinten Nationen die UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet. Artikel 27 sieht ein gleiches Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung vor. Deutschland hat die UN-BRK 2009 unterzeichnet und sich damit zur schrittweisen Umsetzung der Forderungen verpflichtet. Allerdings ist die Situation von Menschen mit Behinderung am deutschen Arbeitsmarkt am zehnten Geburtstag der Konvention immer noch durch eine starke Benachteiligung geprägt. Menschen mit Behinderung sind in Deutschland deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist für das Jahr 2015 13,4% aus. Die vergleichbare allgemeine Quote lag bei 8.2%.

PDF-Download DGB arbeitsmarkt aktuell": www.dgb.de/themen/++co++4c3adb5a-b7c6-11e6-be65-525400e5a74a



Die 7 Gestaltungsprinzipien des Universellen Designs

Universelles Design: Ist die Auslegung von Produkten und Umgebungen, so dass sie für alle Menschen nutzbar sind, soweit irgend möglich ohne erforderliche Anpassungen oder spezialisierte Auslegungen.

Prinzip 1: Breite Nutzbarkeit - Das Design ist für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten nutzbar und marktfähig.

Prinzip 2: Flexibilität in der Benutzung - Das Design unterstützt eine breite Palette individueller Vorlieben und Möglichkeiten.

Prinzip 3: Einfache und intuitive Benutzung - Die Benutzung des Designs ist leicht verständlich, unabhängig von der Erfahrung, dem Wissen, den Sprachfähigkeiten oder der momentanen Konzentration des Nutzers.

Prinzip 4: Sensorisch wahrnehmbare Informationen - Das Design stellt den Benutzer notwendige Informationen effektiv zur Verfügung, unabhängig von der Umgebungssituation oder der sensorischen Fähigkeiten der Benutzer.

Prinzip 5: Fehlertoleranz - Das Design minimiert Risiken und die negativen Konsequenzen von zufälligen oder unbeabsichtigten Aktionen.

Prinzip 6: Niedriger körperlicher Aufwand - Das Design kann effizient und komfortabel mit einem Minimum von Ermüdung benutzt werden.

Prinzip 7: Größe und Platz für Zugang und Benutzung - Angemessene Größe und Platz für den Zugang, die Erreichbarkeit, die Manipulation und die Benutzung unabhängig von der Größe des Benutzers, seiner Haltung oder Beweglichkeit vorsehen.

Diese sieben Prinzipien beziehen sich nur auf die universelle Nutzbarkeit des Design. Darüber hinaus müssen beim Entwurf natürlich andere Aspekte, wie Ökonomie, Kultur, Geschlecht, Umwelt oder Technik berücksichtigt werden. Die aufgeführten Design-Prinzipien bieten Anleitungen zum Entwurf, zur besseren Berücksichtigung von Möglichkeiten, welche die Bedürfnisse von möglichst vielen Nutzern einschließen.

Quelle und weitere Informationen: <http://ftb-esv.de/uniprinc.html>



Der Deutsche Hörfilmpreis 2017 wird durch den Deutschen Blinden- und Sehbehinderten Verband und Aktion Mensch verliehen

Hörfilme ermöglichen es blinden und sehbehinderten Menschen, Filme als Ganzes wahrzunehmen und zu genießen. Diese Filme sind mit einer Audiodeskription (AD) versehen, die in knappen Worten zentrale Elemente der Handlung sowie Gestik, Mimik und Dekor beschreibt. Diese Bildbeschreibungen werden in den Dialogpausen gesprochen.

Die Preisverleihung 2017 findet im Rahmen einer Gala am 21. März im Berliner Kino International statt.

Weitere Infos: <https://deutscher-hoerfilmpreis.de/2017.html>

Regionalkonferenz Nord – Inklusiv gestalten – Gute Beispiele aus Architektur und Stadtplanung



Die Bundesbeauftragte für die Belange der Menschen mit Behinderungen und die Bundesarchitektenkammer hatten eingeladen und Viele kamen. Nachdem im vergangenen Jahr die erste von vier Regionalkonferenzen in München stattgefunden hatte, fanden sich am 24. Januar über 200 Architekten und Interessierte im Alten Rathaus in Hannover ein, um sich über Inklusion in der Architektur und Stadtplanung zu informieren und auszutauschen.

Die Moderatorin Katrin Müller-Hohenstein führte durch die Veranstaltung und begrüßte besonders die Bundesbeauftragte Vera Bentele, die auch nach Beendigung ihrer Sportkarriere immer noch erfolgreichste deutsche Paralympic-Sportlerin mit beeindruckender Medaillensammlung.

Kammerpräsident Schneider betonte die Bedeutung von Architektur beim Thema Inklusion. Gut gestaltete und geplante Architektur ermögliche eine bessere Teilhabe aller Menschen. „Inklusion und Gestaltung sind kein Widerspruch, sondern im besten Fall eine Bedingung.“

Vera Bentele begrüßte in ihrer pointierten und humorvollen Art die Gäste und versprach in ihrem Statement, dass sie sich auch weiterhin für den Ausbau der gesetzlich verpflichtenden Barrierefreiheit einsetzen werde. Sie kritisierte u.a., dass im novellierten Bundesgleichstellungsgesetz nur die Bundesbehörden zur Barrierefreiheit verpflichtet werden.

Birgit Gebhardt, Trendforscherin, gab einen Ausblick in die Zukunft der technischen und sozialen Entwicklung unserer Gesellschaft. „Wir müssen das System der Vernetzung komplex verstehen, um es nutzen zu können“, war eine ihrer Kernaussagen. Ihre Feststellung „Wir entwickeln uns von der Solidargemeinschaft zur Interessen-Community“ sorgte für Nachdenklichkeit. Und weiter: „Barrierefreiheit benötigen künftig nicht nur Behinderte, sondern auch autonome Transportsysteme, Roboter, usw.“. Leider kamen von ihr außer der Bemerkung, dass „Vernetzung individuelle Teilhabe ermögliche“, kaum mehr Impulse, wie sich Inklusion in den Zusammenhängen einer mehr und mehr vernetzten und digitalisierten Welt positiv entwickeln kann. Ihre Ausführungen erinnerten an den Slogan „Wenn jeder an sich selbst denkt, ist an alle gedacht“! – ein Gesellschaftsbild, das erschauern und viele Fragen offen lässt.

Karin Kellner (kellner schleich wunderling architekten + stadtplaner) berichtete über die Planung und Ausführung des Projektes „Wohnen am Thie – Inklusive Wohnanlage in Hannover, Kronsberg. In Kooperation der GBH mit der Diakovere/Annastift wurde hier ein inklusives Wohnprojekt realisiert, das zudem in Zusammenarbeit mit der AWO altersgerechte Wohnungen und geförderte Wohnungen zur freien Vermietung beinhaltet (<https://www.ksw-architekten.com/projekte/p31-wohnen-am-thie/>).

Agathe Bongacz (Projektleitung Q8) und Birgit Ferber (Stadtentwicklung und Wohnen Hamburg) informierten in anschaulicher Weise über die Entwicklung eines neuen inklusiven Stadtteils in Hamburg-Altona. Hier wurden von den ersten Planungsschritten bis zu Detailfragen die künftigen Bewohner und Baugemeinschaften beteiligt. Herauskommen soll ein verkehrsarmer, möglichst barrierefreier, inklusiver und kulturell belebter Stadtteil werden, der im ersten Bauabschnitt 1600 Wohnungen umfassen soll (<http://www.q-acht.net/q8.html>).

Oliver Keil, Landschaftsarchitekt (<http://www.latzundpartner.de/de>), berichtete in einem interessanten Vortrag über die Neugestaltung des historischen Rathausplatzes in Verden und der Neugestaltung eines Hafengebietes in Bremerhaven unter Beachtung der notwendigen Sicherheitsaspekte, gestalterischen Ideen und möglichst barrierefreier Ausführung.

Im abschließenden Podiumsgespräch wurde noch einmal deutlich, dass es neben notwendigen Änderungen in Gesetzen und Bauordnungen auch noch viel Überzeugungsarbeit in Politik und Gesellschaft bedarf, um Architektur und Stadtplanung umfassend nach den Regeln der Inklusion zu gestalten. Die Architektenkammern wollen das ihr mögliche dazu tun – und das ist doch schon mal ein positives Fazit dieser Veranstaltung, der noch weitere Regionalkonferenzen Ost und West folgen werden. Der Dank gebührt Verena Bentele, die die Impulse für diese Veranstaltungsreihe gegeben hat und den ausrichtenden Architektenkammern.

Beauftragte der Bundesregierung: http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Home/home_node.html

Bundesarchitektenkammer: <https://www.bak.de/berufspraxis/inklusiv-gestalten-barrierefrei-bauen/>

Architektenkammer Niedersachsen:

[https://www.aknds.de/3784.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=3783&cHash=7cae7c215d7a6e44fa3bbbe15db991b2](https://www.aknds.de/3784.html?&tx_ttnews[tt_news]=3783&cHash=7cae7c215d7a6e44fa3bbbe15db991b2)