

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

.....sie ist da, nach Regierungsbeschluss am 15. 03. 2016 in Kraft gesetzt - die überarbeiteten „**Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst**“ (SchwbRI) für die Beschäftigten des Landes Niedersachsen.

„Gut Ding will Weile haben“ oder „Was lange währt wird endlich gut“? Ja, es gibt einige begrüßenswerte Verbesserungen und Klarstellungen in der SchwbRI; z. B. ist jetzt der Bezug zur UN-BRK deutlich formuliert, und die Geltung der Richtlinien auch für BewerberInnen auf ausgeschriebene Stellen ist festgeschrieben. Darüber hinaus wird die besondere Verantwortung der Arbeitgeber für Menschen, die nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sind, jedoch eine Behinderung haben, herausgestellt. Und auch die besondere Berücksichtigung schwerbehinderter Frauen ist eigentlich nur zeitgemäß, aber dennoch sehr positiv zu beurteilen.

Jedoch: die bislang bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Beschäftigten bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen ist nun anders formuliert – nun ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte durch Telearbeit „angemessen zu berücksichtigen“. Die Informationspflichten der Arbeitgeber gegenüber den Schwerbehindertenvertretungen bei Beurteilungsverfahren und bei BEM-Verfahren sind nach wie vor sehr schwammig bis unklar beschrieben. Da müssen wir uns weiterhin auf den §95 (2) SGB IX berufen: „Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung **in allen Angelegenheiten**, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, **unverzüglich und umfassend zu unterrichten** und vor einer Entscheidung anzuhören.....“

Wie sind die Erfahrungen in den Dienststellen im Lande? Wird die SBV immer gesetzeskonform beteiligt? Gibt es Schwierigkeiten, Probleme, Auseinandersetzungen? Letztlich führen wir ein Ehrenamt im Sinne des Gesetzes aus – und jede/jeder, der den Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bewusst oder unbewusst Steine in den Weg legt, sollte bedenken: **"Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann."** (Richard von Weizsäcker)

In dieser Ausgabe gibt es wieder Hinweise auf einige interessante Urteile. Und wer immer schon mal wissen wollte, welche Bedeutung das „Universal Design“ auf unsere Lebenswelt haben kann, findet auch einen Tipp. Die 5. SBV-Tagung des ver.di Forum Nord in Hamburg findet natürlich auch Widerhall in dieser Ausgabe – eine notwendige und interessante Veranstaltung, jeder Frau und jedem Mann für 2017 zu empfehlen..

Dank für die vielen positiven Rückmeldungen und Anregungen! Der Infobrief wird gelesen – und als nutzbringend benannt. Das freut den Verfasser, der wieder einmal eine informative und anregende Lektüre wünscht.

2



Leistungsbewilligung durch Schweigen

Das **Bundessozialgericht** (BSG) hat über die Frage entschieden, ob nach Ablauf der Fristen der geltend gemachte Anspruch (hier: Langzeittherapie einer tiefenpsychologisch fundierten Psychotherapie) solange von der Krankenkasse zu erfüllen ist, bis sie einen Aufhebungsbescheid erlässt.

Die beklagte Krankenkasse lehnte den Antrag des Klägers auf Übernahme der Kosten für 25 Sitzungen psychotherapeutische Leistungen als Langzeittherapie erst nach knapp sechs Wochen ab, ohne ihn über die Einholung eines Gutachtens zu informieren. Er verschaffte sich die Leistung für 2.200 Euro selbst und verlangte Erstattung, die ihm die Vorinstanzen zuerkannten.

Das BSG hat die Revision der Krankenkasse zurückgewiesen. →

→ Nach Auffassung des Bundessozialgerichtes hat der Kläger Anspruch auf Erstattung von 2.200 Euro.

Sein, nicht auf eine Geldleistung oder medizinische Reha gerichteter bestimmter Antrag gelte als genehmigt. Der Kläger durfte die begehrte Therapie, die nicht offensichtlich außerhalb des Leistungskatalogs der gesetzlichen Krankenversicherung liege, aufgrund der Einschätzung seiner Therapeutin für erforderlich halten. **Die Kasse entschied über den Antrag nicht binnen drei Wochen, ohne hierfür Gründe mitzuteilen.**

Die Leistung sei auch noch im Zeitpunkt der Beschaffung erforderlich gewesen. Denn der Kläger beachtete Art und Umfang der fingierten Genehmigung. Sie habe sich bei Beschaffung nicht erledigt. Durch die Selbstbeschaffung entstanden dem Kläger 2.200 Euro Kosten.

Quelle: Pressemitteilung des BSG vom 08.03.2016 - B 1 KR 25/15 R

Ein schwerbehinderter Bewerber hat keinen Anspruch auf eine Entschädigung wegen Diskriminierung, wenn er kein Bewerbungsanschreiben beifügt, aus dem sich die Schwerbehinderung ergibt und er allein deshalb abgelehnt wurde, weil das Bewerbungsanschreiben fehlte.

Im Januar 2014 bewarb sich ein Schwerbehinderter auf eine Stelle als Kaufmann. Über das Karriereportal der Webseite der potentiellen Arbeitgeberin lud er seine Bewerbungsunterlagen hoch.

Die von dem Kläger übersandten Unterlagen enthielten unter anderem einen Lebenslauf und Zeugnisse, jedoch kein Bewerbungsanschreiben. Der zehn Seiten umfassende Lebenslauf enthielt unter der Überschrift "Zur Person" an letzter Stelle und ohne Hervorhebung die Information über seine Schwerbehinderung.

Die Beklagte lehnte die Bewerbung ab und begründete dies damit, dass sämtliche Bewerbungen ohne Bewerbungsanschreiben von vornherein als offensichtlich nicht ernst gemeint aussortiert worden seien. Der Bewerber sah sich aufgrund seiner Behinderung diskriminiert und klagte auf Zahlung einer Entschädigung.

Das Arbeitsgericht Mainz wies die Entschädigungsklage des Bewerbers ab. Begründet wurde dies damit, dass die Beklagte die Bewerbung nicht aufgrund der Schwerbehinderung abgelehnt habe, sondern aufgrund des fehlenden Anschreibens. Gegen diese Entscheidung legte der Kläger Berufung beim Landesarbeitsgericht ein.

Das Landesarbeitsgericht bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung und wies die Berufung des Klägers zurück. Ein Zusammenhang zwischen der Ablehnung der Bewerbung und der Behinderung habe nicht bestanden.

Die Beklagte habe, so die RichterInnen des Landesarbeitsgerichtes Mainz, vielmehr sämtliche Bewerbungen ohne Prüfung der Unterlagen aussortiert, die kein Anschreiben enthalten haben. Dem Kläger habe kein Anspruch auf Entschädigung zugestanden, da er nicht wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei.

Nach Auffassung des Mainzer Berufungsgerichts müsse ein Bewerber den Arbeitgeber über seine Schwerbehinderteneigenschaft grundsätzlich im Bewerbungsanschreiben unter Angabe des Grades der Behinderung informieren. 3

Eine Angabe im Lebenslauf sei auch möglich, was an hervorgehobener Stelle und deutlich, zum Beispiel durch eine besondere Überschrift, geschehen könne. Unauffällige Informationen, indirekte Hinweise in beigelegten amtlichen Dokumenten oder eine in den Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises genügen nicht als ordnungsgemäße Information.

So aber habe der Fall hier gelegen. Der Kläger habe die Informationen über seine Schwerbehinderung lediglich im Lebenslauf eingestreut. Die Beklagte habe somit keine Kenntnis von der Behinderung erhalten können oder müssen.

Den Hinweis des Klägers, der auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2008 verwies, wonach ein Entschädigungsanspruch bereits dann bestehe, wenn der Arbeitgeber oder ein Mitarbeiter die Angabe über die Schwerbehinderung übersehe, hielt das Landesarbeitsgericht für unbeachtlich.

Denn die Entscheidung sei für den vorliegenden Fall nicht anwendbar gewesen. Im Fall des Bundesarbeitsgerichts habe sich die Information über die Behinderung im Bewerbungsanschreiben befunden, was aber hier gefehlt habe.

Anmerkung/DGB-Rechtsschutz:

Die Entscheidung des Landesarbeitsgericht Mainz ist im Ergebnis zutreffend. Bereits mit Urteil vom 18. 09. 2014, Az: 8 AZR 759/13, hat das Bundesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass Bewerber*innen, die in ihrer Eigenschaft als schwerbehinderte Menschen bei der Behandlung berücksichtigt werden wollen, ihre Schwerbehinderteneigenschaft regelmäßig im Bewerbungsschreiben anzugeben haben.

„Eingestreuete" oder unauffällige Informationen, indirekte Hinweise in beigelegten amtlichen Dokumenten, eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises etc. stellen keine ordnungsgemäße Information des angestrebten Vertragspartners dar.

Quelle (und weitere Erläuterungen): <http://www.dgbrechtsschutz.de/>

Link zum Urteil: <http://www3.mjv.rlp.de/rechtsspr/DisplayUrteil.asp?rowguid={CC01A64D-878E-4180-A811-BF01D4EE6240}>



Rückblick: 5. SBV-Tagung des ver.di-Forum Nord vom 20. bis 22. April 2016 in Hamburg

(j.b.) Nach der Begrüßung durch den Moderator Rainer Lühje eröffnete Klaus Barthel, MdB und u.a. Bundesvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD, mit seinem Referat die Abfolge interessanter und informativer Programmpunkte. Er betonte den Zusammenhang der Bestrebungen, die Inklusion in der Arbeitswelt voran zu bringen und einer notwendigen Gerechtigkeitsdiskussion, gerade auch im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit (Stichwort Digitalisierung und Industrie 4.0). Barthel forderte eine neue Offensive zur Humanisierung der Arbeitswelt und betonte dezidiert die hohe Bedeutung starker Interessenvertretungen. Er unterstützte in seinem Vortrag die Forderung nach einer Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen im Teilhabegesetz, das nun schon so lange auf sich warten lässt.

Dr. Thomas Hartig, Leitender Arzt im Landesamt für soziale Dienste in Schleswig-Holstein beleuchtete in seinem Vortrag das Anerkennungs- und Feststellungsverfahren aus ärztlicher Sicht und gab interessante Hinweise.

Thorsten Dohse, stellvertretender BR-Vorsitzender der Bayer – KVP GmbH, brachte dem Publikum den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Chemischen Industrie näher und erläuterte auch die dadurch vorhandenen Möglichkeiten für behinderte Kolleginnen und Kollegen. Danach erläuterte er die Kooperation seiner Firma mit dem Theodor-Schäfer-Bildungswerk in der verzahnten Ausbildung für junge Menschen mit Handicap, auch als Modell für Andere.

Den zweiten Tag eröffnete Dr. Babette Tondorf, Rechtsanwältin in der Kanzlei „Menschen und Rechte“ in Hamburg mit einem Referat über die aktuelle Rechtsprechung mit Bezug zur SBV. Ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes ragte dabei besonders hervor: Eine Rollstuhlfahrerin verletzt sich - auf einem Behindertenparkplatz, der nicht behindertengerecht hergerichtet war. Dass sie das wusste, schließt ihren Schadensersatzanspruch nicht aus, so das BVerfG (20.04.2016, Az. 1 BvR 2012/13) – eine erfreuliche Rechtsprechung!

In gewohnt prägnanter Form präsentierte Prof. Franz Josef Düwell Neues aus dem Schwerbehindertenrecht. Er betonte anhand eines mehrinstanzlichen Gerichtsverfahrens zur behinderungsgerechten Beschäftigung einer Redakteurin, dass der §81 Abs. 3 SGB IX bewusst in die unternehmerische Freiheit eingreife, solange die gesetzliche Beschäftigungspflicht nicht erfüllt sei. In diesem Zusammenhang bemängelte er die herrschende Ideologie der schrankenlosen Unternehmerfreiheit und eine offenbare Leseschwäche bei der Auslegung des SGB IX..... Zwei positive Urteile („Qualitätsvorausplaner – LAG Hessen, 16 Sa 473/15 und „Tunnelquerungsfall“ – LAG Hamburg, 5 Sa 107/12) stellte er als „Mutmacher“ vor. Im letzten Teil seines Vortrages verwies er, mit Hinweis auf die Koalitionsvereinbarung, auf die notwendige Schaffung einer Unwirksamkeitsklausel im SGB IX, für die Fälle, in denen die Arbeitgeber die Beteiligung der SBV unterlassen! Er betonte, dass durch eine solche Regelung die SBVen keineswegs „privilegiert“ würden; sie könnte die SBVen lediglich davor schützen, dass die Arbeitgeber ohne spürbare Sanktion, entgegen dem §95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, die SBVen nicht unterrichten und anhören! Seine motivierende Kernaussage: „Die SBV ist der Motor der Inklusion!“

Den Nachmittag des zweiten Tages verbrachten die Teilnehmer in sieben verschiedenen Workshops zu unterschiedlichen Themen, deren Ergebnisse anschließend im Plenum vorgestellt und diskutiert wurden.

Am Vormittag des dritten und letzten Tages fand die Podiumsdiskussion mit Matthias Bartke (MdB, SPD), Frank Loeding (ver.di-AK/BAK Behindertenpolitik), Corinna Rüffer (MdB, Bündnis 90/Die Grünen), Uwe Schummer (MdB, CDU), Stefan Sträßer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/BDA), Katrin Werner (MdB, Die Linke) und Moderator Peter Junk (Landesbildungssekretär ver.di Nord) statt.

In ihren Statements erklärten fast alle Teilnehmer ihre Unterstützung in der Stärkung der SBVen; allein der BDA-Vertreter erläuterte die Schwierigkeiten, welche diese in einer angeblichen „Privilegierung“ der SBVen sehen. Er sah sich allerdings der starken Argumente der Podiumsgäste, sowie des Publikums ausgesetzt. Deutlich wurde einmal mehr, dass die SBVen keine Mitbestimmung im Sinne des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechtes wollen, sondern eine mögliche Sanktionierung bei Verstößen gegen das SGB IX durch die Arbeitgeber. Das SGB IX sei das Gesetz, das bei Nichtbeachtung keine merkliche Sanktionierung nach sich ziehe! Herr Sträßer versicherte zumindest, dass er einiges aus dieser Veranstaltung mitnehme. Frank Loeding wies souverän auf viele „Baustellen“ in Bezug auf das Schwerbehindertenrecht hin und die Redebeiträge aus dem Publikum gaben den Politikerinnen und Politikern viele Hinweise aus der Praxis und auf die notwendigen Verbesserungen.

Moderator Rainer Lühje schloss die abwechslungsreiche und informative Tagung! Dank für die hervorragende Organisation! Man sieht sich – unter hoffentlich verbesserten Bedingungen im Teilhaberecht – im April 2017 in Magdeburg!



Urteil: Diskriminierung eines Schwerbehinderten - Kündigung nach Motorradunfall

Ein Arbeitnehmer, der seit einem Motorradunfall im Rollstuhl sitzt und schwerbehindert ist, wendet sich mit seiner Klage u.a. gegen die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses und verlangt von seiner Arbeitgeberin eine **Entschädigung wegen Diskriminierung** in Höhe von 10.000,00 Euro.

Die Arbeitgeberin hatte mehrere Kündigungen ausgesprochen; sich wegen formeller Fehler (u.a. fehlende Unterschrift) mit dem Kläger aber auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verständigt. Zuletzt kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2015 ordentlich und am 13.08.2015 fristlos. Nach Darstellung des Klägers habe die Arbeitgeberin unzulässige Maßnahmen ergriffen, um ihn aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. So habe sie ihm u.a. eine Abstellkammer als Arbeitsplatz zugewiesen, die Kommunikation mit anderen Mitarbeitern untersagt, seine Vergütung verspätet bzw. unvollständig gezahlt und ihm unberechtigt Abmahnungen erteilt. Dies sei wegen seiner Schwerbehinderung erfolgt, was den Entschädigungsanspruch begründe und zur Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung führe. Dem hat die Arbeitgeberin widersprochen. Der Tätigkeitsbereich des Klägers sei weggefallen, weil der Bereich der Planung künftig an elektrotechnische Drittfirmen vergeben werde.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die fristlose Kündigung mangels Vorliegen eines wichtigen Grundes für unwirksam erachtet. Die ordentliche Kündigung, der das Integrationsamt zugestimmt hatte, habe das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2015 beendet. **Einen Entschädigungsanspruch verneinte das Arbeitsgericht.** Das Arbeitsverhältnis unterlag nicht dem allgemeinen Kündigungsschutz, weil die Arbeitgeberin weniger als zehn Mitarbeiter beschäftigte. Die ordentliche Kündigung und auch die weiteren angeblichen Maßnahmen stellten sich nicht als unzulässige Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung des Klägers dar. Dieser habe u.a. nicht beweisen können, dass er der einzige Mitarbeiter war, dem Vergütungsbestandteile zu spät ausgezahlt worden sind. Er habe auch das behauptete schriftliche Verbot, mit anderen Mitarbeitern zu sprechen, nicht nachweisen können. Er sei dafür beweisfällig geblieben, dass nur ihm alleine und nicht allen Mitarbeiter - wie von der Arbeitgeberin behauptet - verboten sei, elektronische Geräte mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Es fehle insgesamt an Indizien, die auf eine Benachteiligung gerade wegen der Behinderung schließen ließen.

Mit der Berufung nur des Klägers verfolgt dieser u.a. den Entschädigungsanspruch weiter und begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mangels ordnungsgemäßer Berufungsbegründung hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts die Berufung des Klägers als unzulässig verworfen. Es fehlte an einer ausreichenden Auseinandersetzung mit den tragenden Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts. Es verblieb deshalb bei der Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Quelle: [Landesarbeitsgericht Düsseldorf - 13 Sa 1165/15 - 07.01.2016](#)

5



Be My Eyes – eine nützliche App

Be My Eyes – eine nützliche App die sehbehinderte Menschen mit Sehenden, die spontan bereit sind zu helfen, zusammen bringt. Die App **Be My Eyes** bringt Blinde und Sehende zusammen. Bei der Anmeldung gibt man an, ob man sehen und helfen kann, oder blind ist und Hilfe sucht. Blinde Nutzer bedienen das Programm mittels der in iOS enthaltenen Gestensteuerung namens VoiceOver. Nach der Anmeldung bei **Be My Eyes** ist man im Pool gespeichert. Über 10.000 blinde Nutzer sind registriert.

Haben diese eine kleine Alltagsfrage, fragt die App nacheinander eine Auswahl der über 120.000 angemeldeten Sehenden an. In welcher Sprache man helfen kann, wird bei der Anmeldung abgefragt. Welche Farbe haben die Socken, ist die Milch noch haltbar, ist das gesuchte Restaurant in der Nähe oder welches Kabel brauche ich für das Ladegerät?

Wer immer gerade Zeit, Lust und Ahnung hat, beantwortet die Frage. Fragende und Antwortende werden per Videochat verbunden. Übrigens: Wer hilft, sammelt Punkte in der App – und verbessert sein Karma.....

Einen Praxistest gibt es auf: <http://leidmedien.de/aktuelles/eyes-app-fuer-blinde-menschen-im-praxistest/>



Gibt es im niedersächsischen Landesdienst eigentlich einen „Vorschuss“?

Es gibt Lebenslagen, da benötigt man eine gewisse Summe Geld – nicht für das neue Handy oder den Urlaub, sondern für notwendige Investitionen – oftmals im Zusammenhang mit der vorhandenen Behinderung. Es stellt sich dann die Frage nach einem Kredit von der Bank oder Sparkasse, der die Haushaltskasse die Zinszahlung aber zusätzlich belastet. In solch einem Fall kann die „**Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Gewährung von unverzinslichen Vorschüssen auf Bezüge**“, die zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften abgeschlossen wurde, helfen. Veröffentlicht wurde diese Vereinbarung im Ministerialblatt 24/2012.

Unverzinsliche Gehaltsvorschüsse können unbefristet Beschäftigte aller Dienststellen des Landes auf Antrag gemäß der oben genannten Vereinbarung erhalten.

Die Höchstsumme eines Vorschusses darf € 7.500 nicht übersteigen und muss in maximal 30 gleich hohen Monatsraten zurückgezahlt werden. Sollte das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Rückzahlungsfrist beendet werden oder wird der Vorschuss nicht für den beantragten Zweck genutzt, ist der Vorschuss in einer Summe zurückzuzahlen.

Ein Vorschuss auf Bezüge oder Entgelt kann aus folgenden Gründen gewährt werden, wenn die Anschaffung aus eigenen Mitteln nicht möglich ist:

- für die Beschaffung eines Kfz bei einer Schwerbehinderung mit mindestens GdB 50, wenn dieses Kfz für den Arbeitsweg erforderlich ist,
- für den Erwerb eines Kraftfahrzeuges, wenn sich der/die AntragstellerIn verpflichtet, diesen Wagen für Dienstreisen oder vergleichbare Reisen einzusetzen und Material und andere Bedienstete des Dienstherrn mitzunehmen (wenn ein Kostenersatzanspruch gegen den Dienstherrn besteht und der Dienstherr deshalb kein Fahrzeug anschaffen muss),
- für die Beschaffung, den Umbau, die Ausstattung oder den Erhalt einer Wohnung (Miete oder Eigentum) für den/die AntragstellerIn mit einer Behinderung oder einer Behinderung eines mit in der Wohnung lebenden Familienangehörigen,
- im Fall einer erheblichen finanziellen Belastung, z.B. wenn dies durch ein außergewöhnliches Ereignis verursacht wurde bzw. zu einer Beeinträchtigung dienstlicher Belange führen könnte.



→ Der Antrag auf Gewährung eines Vorschusses auf Bezüge bzw. Entgelt ist mit einem landeseinheitlichen Vordruck bei der Personalverwaltung zu stellen und unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat.

PDF-Download des Antrages:

http://www.extra.formularservice.niedersachsen.de/cdmextra/cfs/eject/pdf/157.pdf?MANDANTID=5&FORMUID=030_055

Die „81-Vereinbarung“: <http://www.schure.de/26/1698.htm>



UNIVERSAL DESIGN

Universal Design: Design für Alle

UNIVERSAL DESIGN heißt: Design, Architektur, Service für alle Nutzer in allen Kulturen im sozialverantwortlichen Kontext. Universelles Design nimmt gesellschaftliche Veränderungen auf und verknüpft die unterschiedlichen Disziplinen der Gestaltung. Technologien, Produkte, Dienstleistungen und Architektur und sind die Arbeitsfelder im Universellen Design.

UNIVERSAL DESIGN ist die strategische Antwort des Designs auf gesellschaftliche Veränderungen. Geräte, Umgebungen und Systeme werden so gestaltet, dass sie für so viele Menschen wie möglich ohne weitere Anpassung oder Spezialisierung nutzbar sind.

UNIVERSAL DESIGN verknüpft Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft in einem sozialverantwortlichen Kontext.

iF UNIVERSAL DESIGN ist eine 100%ige Tochter der ältesten Designinstitution, dem iF Industrie Forum Design e.V.

Jedes Jahr werden die Preisträger benannt, geehrt und publiziert.

Die Expertengruppe benannte ihre Favoriten mit dem Label **UNIVERSAL DESIGN expert**. Eine altersgemischte Konsumentengruppe von 100 Personen vergab das Label **UNIVERSAL DESIGN consumer favorite 2016**.

33 Konzepte und Produkte erhielten das Label **UNIVERSAL DESIGN consumer favorite** bzw. **expert favorite 2016**. Es wurden 16 Beiträge sowohl mit dem **UNIVERSAL DESIGN expert favorite 2016** als auch dem **UNIVERSAL DESIGN consumer favorite 2016** ausgezeichnet. 9 Beiträge erhielten den **UNIVERSAL DESIGN expert favorite 2016** und 8 Beiträge erhielten den **UNIVERSAL DESIGN consumer favorite 2016**.

Die preiswürdigen Beiträge sind auf der Website des **iF Universal Design** anzuschauen: http://if-universaldesign.eu/page0/practice/index.html?utm_content=offer3f364&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer



Urteil: Behindertenparkplatz muss behindertengerecht ausgestattet sein!

Eine Rollstuhlfahrerin verletzt sich - auf einem Behindertenparkplatz, der nicht behindertengerecht war. Dass sie das wusste, schließt ihren Schadensersatzanspruch nicht aus, urteilte jetzt das Bundesverfassungsgericht!

Wenn Behörden einen Behindertenparkplatz ausweisen, diesen jedoch nicht entsprechend sachgerecht ausgebaut haben, kann ein etwaiges Mitverschulden der Rollstuhlfahrerin zumindest kein solches Gewicht erreichen, dass ein Schadensersatzanspruch vollständig ausscheidet, laut dem jetzt bekannt gewordenen BVerfG-Beschluss (20. 04. 2016, Az. 1 BvR 2012/13).

Mit ihrer erfolgreichen Verfassungsbeschwerde wehrte sich eine Rollstuhlfahrerin gegen die Versagung eines Schadensersatzanspruchs durch das Oberlandesgericht (OLG) Schleswig-Holstein.

Dr. Oliver Tolmein von der Kanzlei Menschen und Rechte, begrüßte die Entscheidung aus Karlsruhe: "Damit wird die Bedeutung des Benachteiligungsverbots für Menschen mit Behinderungen im Alltag spürbar gestärkt."

Link zum Urteil:

http://www.bverfg.de/e/rk20160324_1bvr201213.html



Urteil: Behinderungsgerechte Beschäftigung – ggf. auch höherwertig!

Das Landesarbeitsgericht Hessen in Frankfurt/Main hat entschieden, dass der Anspruch eines schwerbehinderten Menschen auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung bei entsprechender Eignung und Qualifizierung auch auf einen höher eingruppierten Arbeitsplatz gerichtet sein kann.

Nach § 81 des SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Der Arbeitgeber erfüllt diesen Anspruch, wenn er dem Arbeitnehmer die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zuweist.

Kann der Schwerbehinderte diese Tätigkeiten wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, führt dieser Verlust nicht ohne weiteres zum Wegfall des Beschäftigungsanspruchs. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann dann vielmehr Anspruch auf eine andere Beschäftigung haben. →

→ Soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, entsteht ein Anspruch auf eine entsprechende Vertragsänderung. Dabei ist er nicht verpflichtet, den Arbeitgeber vorab auf Zustimmung zur Vertragsänderung zu verklagen.

Der besondere Beschäftigungsanspruch entsteht unmittelbar kraft Gesetzes und kann daher ohne vorherige Vertragsänderung geltend gemacht werden. Dem Arbeitnehmer wird damit kein gesetzlich absoluter Anspruch auf Beschäftigung eingeräumt. Der Anspruch beschränkt sich auf solche Tätigkeiten, für die er nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen unter Berücksichtigung seiner Behinderung befähigt ist.

Kommt eine solche anderweitige Beschäftigung in Betracht, ist der Arbeitgeber gleichwohl dann nicht zur Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen verpflichtet, wenn ihm die Beschäftigung unzumutbar ist, § 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX (Bundesarbeitsgericht 10. Mai 2005 -9 AZR 230/04-Rn. 36,37).

Der Umstand, dass eine anderweitige Tätigkeit in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert ist, ist unbeachtlich. Es gibt keinen Grundsatz, dass die leistungsgerechte Beschäftigung höchstens in derselben Entgeltgruppe zu erfolgen hat. Zwar räumt das Schwerbehindertenrecht einem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Beförderung ein. Das schließt eine Beförderung aber auch nicht aus (BAG, 9 AZR 230/04; LAG Düsseldorf - 9 Sa 991/07).

Link zum Urteil:

http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_lareda.html#docid:7488537



Aktuelles Steuermerkblatt für Menschen mit Behinderung

Bald ist sie fällig, die Steuererklärung für das Jahr 2015. Der **Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen** (bvkm) hat soeben sein Steuermerkblatt für Menschen mit Behinderung aktualisiert.

Menschen mit Behinderung sowie Familien mit Kindern mit Behinderung haben häufig Anspruch auf steuerliche Erleichterungen. Diese Nachteilsausgleiche zu überblicken ist oft nicht einfach. Das Steuermerkblatt des bvkm bietet einen Überblick, der sowohl von den Betroffenen selbst als auch von Steuerberatern genutzt werden kann. Es kann kostenlos als PDF von der Website des bvkm heruntergeladen werden: http://bvkm.de/wp-content/uploads/Steuermerkblatt_2015@2016online.pdf



Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen im Niedersächsischen Landtag

vom 1. März 2016: „Budget für Arbeit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickeln“

Der Landtag wolle beschließen: Das „**Budget für Arbeit**“ ist eine Eingliederungshilfe des überörtlichen Sozialhilfeträgers nach § 97 SGB XII im Rahmen des Persönlichen Budgets (§ 17 SGB IX). Es richtet sich an Menschen, die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gearbeitet haben. Es soll ihnen die Eingliederung auf dem Ersten Arbeitsmarkt mit dieser Regelung erleichtert werden. Nur in einigen Bundesländern wie z. B. Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz ist die Eingliederungshilfe derzeit verwirklicht. Das Land Niedersachsen hat sich seit 2008 dazu entschieden, dass Menschen mit einer Behinderung die Kosten, die ggf. durch einen vorhandenen bisherigen Platz in der Werkstatt für behinderte Menschen verursacht wurden, als Subvention in ein reguläres Arbeitsverhältnis übertragen werden kann. Diese Unterstützung, das „**Budget für Arbeit**“, ist, wie die Werkstatteleistung, zwar alle zwei Jahre zu verlängern, kann bei Bedarf aber beliebig oft verlängert werden. Diesem Modell liegt der Gedanke zugrunde, dass der Mensch mit Behinderung entscheidet, wo er seine Hilfe bekommt. Dabei ermöglicht das „**Budget für Arbeit**“ nicht nur die eine Subvention für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern es kann z. B. auch dafür eingesetzt werden, dass der Mensch mit Behinderung ggf. notwendige Assistenz am Arbeitsplatz mit einem Teilbetrag des Budgets einkauft und mit dem verbleibenden Restbetrag sein Einkommen subventioniert.

Der Landtag fordert die Landesregierung auf:

1. das „**Budget für Arbeit**“ weiter auszubauen, damit mehr Menschen aus den Werkstätten Mut fassen und Unterstützung erhalten, sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bewerben.
2. Sozialhilfeträger, Arbeitgeber und Beschäftigte aus den Werkstätten stärker zu informieren und intensiv auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten, wenn Menschen mit Behinderung aus Werkstätten in diesen Arbeitsmarkt wechseln wollen.
3. in einem Modellversuch die Ausweitung des „**Budgets für Arbeit**“ anzustreben, um die Zahl der genutzten „**Budgets für Arbeit**“ zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen sollten, analog des Hamburger Modells, weitere Leistungen an den Arbeitgeber geprüft werden. Auch die Beteiligung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit wäre in diesem Zusammenhang sinnvoll und zu begrüßen.

Begründung:

Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen haben die Möglichkeit, mithilfe eines Budgets für Arbeit, auf einen Arbeitsplatz des ersten Arbeitsmarktes eingegliedert zu werden. Menschen mit Behinderung sind an einem geeigneten Arbeitsplatz zuverlässige und motivierte Mitarbeiter. Dennoch beläuft sich die Zahl der Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer in Niedersachsen nur auf ca. 80 Personen. Die UN-Behindertenrechtskonvention soll aber auch im Bereich Arbeit aktiv umgesetzt werden. Hamburg mit seinem Programm „**Hamburger Budget für Arbeit**“ hat den Zugang von Menschen mit Behinderungen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erhöht. Auch in Niedersachsen bedarf es einer stärkeren Information und Begleitung, um das „**Budget für Arbeit**“ weiterzuentwickeln. Es ist nötig, den Übergang vom Zweiten auf den Ersten Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis zu erleichtern. Bei einem Scheitern des Arbeitsverhältnisses sollte auch zukünftig weiterhin eine Rückkehr in die Werkstätten für behinderte Menschen sichergestellt werden.

Infos über das Budget für Arbeit: <http://www.baq-ub.de/pb/budget-fuer-arbeit>



SBV-PIN wieder erhältlich!

Als ein sichtbares Zeichen der Identifikation mit dem Amt der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gibt es einen PIN. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Norbert Schmidt aus Karlsruhe, hat einen PIN für die Schwerbehindertenvertretungen herstellen lassen und vertreibt diesen.

Bestellungen **nur** per Mail bei: nschmidt2005@t-online.de

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



Freiwilliges Engagement mit dem „Engagement-o-mat“ finden

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten sich ehrenamtlich zu engagieren. Doch welche freiwillige Tätigkeit ist die richtige, welche passt genau für mich?

Machen Sie den Test mit dem **Engagement-o-mat** und finden Sie Ihr maßgeschneidertes Angebote ganz in deiner Nähe.

https://www.aktion-mensch.de/projekte-engagieren-und-foerdern/freiwilliges-engagement/informieren/engagement-o-mat?et_cid=2&et_lid=1&et_sub=nl_2016-04-17



BEM – Dienstvereinbarung ist immer besser!

Das BAG hat entschieden, dass die Einigungsstelle nicht per Spruch die Rechte des Integrationsteams im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements festlegen darf. Denn die Umsetzung der Maßnahme obliegt dem Arbeitgeber allein.

Es ist daher sinnvoll, **einvernehmlich** die Rechte und Pflichten des Integrationsteams festzulegen.

Pressemitteilung des BAG zum Urteil:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=1>



Wohnungsgesellschaft verweigert 78-Jährigem behindertengerechten Hauseingang

Über ein schlechtes Beispiel der Inklusion berichtet der SoVD im März aus Hannover. Nach einem Schlaganfall war ein 78jähriger Mieter zwar in seiner Mobilität eingeschränkt, wollte aber trotzdem unbedingt in der vertrauten Umgebung bleiben. Dazu müsste der Eingangsbereich des Mehrfamilienhauses behindertengerecht umgestaltet werden. Doch die Wohnungsgesellschaft weigerte sich – obwohl der Sohn des Mieters die Kosten übernommen hätte.

Anstatt sich um die Barrierefreiheit zu kümmern, verschlimmerte die Wohnungsgesellschaft die Situation noch. Bei einer Sanierung wurden die Überdachung entfernt sowie höhere und kürzere Stufen gesetzt – das alles ohne Rücksprache mit dem Mieter, der explizit um einen behindertengerechten Eingang gebeten hatte. Er wendet sich mehrmals an die Wohnungsgesellschaft. Außer der Montage von Handläufen und dem wiederholten Vorschlag, der Mieter möge doch einfach umziehen, passiert nichts. Der Sohn schrieb direkt an den Geschäftsführer – auch hier keine Reaktion. Verstehen konnte er das nicht, schließlich gebe es Geld von der Pflegekasse, und er würde die restlichen Kosten tragen, selbstverständlich auch für einen Rückbau.

Quelle: <http://www.sovd-nds.de/index.php?id=32967>

Anmerkung zur Barrierefreiheit in Mietwohnung, inkl. Zugang: Mieterinnen und Mieter mit Behinderung haben **grundsätzlich** einen Anspruch auf die Zustimmung zu Maßnahmen einschließlich Umbauten, die ihnen die Nutzung der Wohnung und den Zugang zu ihr ermöglichen (§ 554 a Bürgerliches Gesetzbuch – BGB). Die konkrete Maßnahme muss im Einzelfall notwendig sein, um die Lebensqualität der behinderten Person zu erhalten. Dies erfordert eine umfassende Abwägung der betroffenen Interessen.

Broschüre „Barrierefrei umbauen und bauen – mehr Lebensqualität für alle“: http://www.wohnungsanpassung-baq.de/tl_files/inhalte/Barrierefrei_umbauen_ES.pdf



Bundesverwaltungsgericht: Orthopädische Hilfsmittel können bei Beamten nach einem Dienstanfall den Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit absenken

Bei der Bestimmung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) bei einem Beamten ist im Rahmen der Unfallfürsorge auch zu berücksichtigen, inwieweit der Einsatz eines orthopädischen Hilfsmittels die Dienstanfallfolgen kompensiert.

Bei der Feststellung des Grades der MdE ist der Einsatz orthopädischer Hilfsmittel zu berücksichtigen, soweit dieser zumutbar ist und Unfallfolgen tatsächlich mindert. Nach den Vorschriften über den Unfallausgleich und den hier relevanten Unterhaltsbeitrag ist der Grad der MdE zu ermitteln, um das Maß der Unfallfürsorgeleistungen zu bestimmen. Der Unterhaltsbeitrag stellt eine Entschädigung dafür dar, dass der frühere Beamte infolge des Dienstanfalls nur noch eingeschränkt in der Lage ist, sich im allgemeinen Arbeitsleben einen Erwerb zu verschaffen. Daraus folgt, dass der zumutbare Einsatz orthopädischer Hilfsmittel den Grad der MdE absenkt, soweit er diese Fähigkeit wieder steigert.

Link zur Pressemeldung: <http://www.bverwg.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung.php?jahr=2016&nr=10>



Schwerbehindertenrichtlinie für den öffentlichen Dienst Niedersachsen in Kraft!

Mit dem Beschluss der Landesregierung vom 15. 03. 2016 sind die **Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst** in Kraft gesetzt.

Die **Schwerbehindertenrichtlinie (SchwbRI)** ersetzt nach §82 SGB IX bei den öffentlichen Arbeitgebern eine Integrationsvereinbarung. Eine Integrations- bzw. Inklusionsvereinbarung ist jedoch gesetzlich nicht ausgeschlossen und so bleibt von Dienststelle zu Dienststelle zu überlegen, ob es sinnvoll ist, eine solche Vereinbarung zu verhandeln. Regelungen die über die der SchwbRI hinausgehen oder diese präzisieren sind möglich.

Neben einigen Anpassungen und Klarstellungen gibt es auch einige deutliche Verbesserungen. Nun ist aufgeführt, dass die SchwbRI auch für BewerberInnen und **alle Beschäftigten** im öffentlichen Dienst gelten. Darüber hinaus sind die Regeln zu Technischen Ausstattungen der Zeit angepasst worden. Sehr positiv ist die Beteiligung der SBV bei grundsätzlichen Fragen der IT-Anwendungen und die ausdrückliche Aufnahme des Anspruches der barrierefreien Ausführung in IT-Ausschreibungsverfahren.

Eine neue Formulierung gibt es in der Frage der alternierenden Telearbeit. Waren bislang Schwerbehinderte bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wird nun eine „angemessene Berücksichtigung“ der Verbesserung der Rahmenbedingungen angeführt. Hier wird die SBV ausdrücklich auf den § 81 (4) SGB IX und die dort aufgeführten Rechte der schwerbehinderten KollegInnen hinweisen müssen.

Unklar ist die SchwbRI weiterhin bei der Beteiligung der SBV an Beurteilungsverfahren und am Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Hier wird die gesetzlich vorgegebene und durch Rechtsprechung bestätigte Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der SBV nicht explizit erwähnt. So wird die SBV in fraglichen Fällen auf das SGB IX und den § 95 (2) zurückgreifen müssen: **Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören;.....**

Download: Nds. MBl. Nr. 13/2016:
[www.niedersachsen.de/download/106078/Nds. MBl. Nr. 13 2016 vom 06.04.2016 S. 393-434.pdf](http://www.niedersachsen.de/download/106078/Nds._MBl._Nr._13_2016_vom_06.04.2016_S._393-434.pdf)



Urteil: Auch Parkinson-Kranke können außergewöhnlich gehbehindert sein – Bundessozialgericht: Anspruch auf Merkzeichen „aG“ nicht ausgeschlossen!

Auch Parkinson-Kranke oder Menschen mit einer Multiplen Sklerose können „außergewöhnlich gehbehindert“ sein. Verfügen sie nur noch über ein „vernachlässigbares Restgeheimmögen“, können sie in ihrem Schwerbehindertenausweis das **Merkzeichen „aG“** beanspruchen, so dass sie bundesweit auf Behindertenparkplätzen parken dürfen, urteilte am Mittwoch, 16. März 2016, das Bundessozialgericht (BSG) in Kassel (Aktenzeichen: B 9 SB 1/15 R).

Mehr Infos beim VdK:

http://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/behinderung/70899/auch_parkinson-kranken_koennen_aussergewoehnlich_gehbehindert_sein



Urteil: Volle Erwerbsminderungsrente bei fehlender Wegefähigkeit - LSG Stuttgart: Arbeitnehmer muss gefahrlos zur Arbeit kommen

Zur Erwerbsfähigkeit gehört auch die Fähigkeit, eine Arbeitsstelle aufzusuchen (sog. Wegefähigkeit). Eine rechtlich relevante Einschränkung der Wegefähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte nicht mehr in der Lage ist, ohne besondere Gefahr für sich oder andere, täglich viermal Wegstrecken von 500 m mit einem zumutbaren Zeitaufwand von bis zu 20 Minuten zu Fuß zurückzulegen und zweimal öffentliche Verkehrsmittel während der Hauptverkehrszeiten zu benutzen, oder ein eigenes Kfz zu steuern.

Dies hat das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg in einem am 31. März 2016, veröffentlichten Urteil klargestellt (Aktenzeichen: L 13 R 2903/14).

Es sprach damit einem Erzieher eine volle Erwerbsminderungsrente zu. Der Mann aus Karlsruhe war seit 2010 wegen Depressionen dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Im November 2011 entzündete sich der Sehnervenkopf an beiden Augen, was zu dauerhaften Sehstörungen mit deutlich eingeschränktem Gesichtsfeld führte (fast vollständiger Verlust der unteren Gesichtsfeldhälfte). Es besteht ein Grad der Behinderung von 100.

Link zur Pressemeldung des LSG: <http://www.lsg-baden-wuerttemberg.de/pb/Lde/Rente+Wegfaehigkeit/?LISTPAGE=3790062>