

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

..... im August diesen Jahres hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Referentenentwurf zur sechsten Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung vorgelegt.

Mittlerweile haben Sozial- und Betroffenenverbände Stellung genommen. Diese appellieren, die vorliegende Fassung nicht zu beschließen. Äußerst kritisch wird gesehen, dass GdB-Feststellungen künftig stärker befristet werden und GdBs von 10 oder 20 in der Regel nicht für die Bildung eines Gesamt-GdB berücksichtigt werden. Die Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft wäre damit deutlich erschwert. Die Berücksichtigung des bestmöglichen Behandlungsergebnisses, sowie der Hilfsmittelversorgung und Gebrauchsgegenstände des täglichen Bedarfs soll Eingang in die Bemessung finden. Dabei stellt sich die Frage, wie man bei einer Begutachtung nach Aktenlage ohne großen Ermittlungsbedarf dem Einzelfall entsprechend gerecht werden kann. Zudem kann die Berücksichtigung von Hilfsmitteln und Gebrauchsgegenständen oft keinen vollen Ausgleich der Teilhabebeeinträchtigungen ergeben. Auch sind viele Hilfsmittel mit hohen Zuzahlungen verbunden und führen trotzdem nicht zu einer wesentlich besseren Teilhabesituation.

Ein weiteres Problem offenbart sich, in der Bewertung einer gesunden Lebensführung. Diese soll – auch wenn sie aufwändig realisiert wird – nicht zu einer Teilhabebeeinträchtigung und damit zu einem GdB führen. Häufig ist eine gesunde Lebensführung jedoch nur mit einem besonders hohen Zeitaufwand zu realisieren.

Die Verbände kritisieren viele weitere Punkte des Entwurfes und der Eindruck



"Demokratie braucht Inklusion" (Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen)

→ kann sich aufdrängen, dass eine Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung auch dafür genutzt werden soll, dass bei weiterhin steigenden Zahlen von anzuerkennenden Menschen mit Schwerbehinderung Kosten eingespart werden sollen.

Dies ist der Link, unter dem der Entwurf als PDF-Download zur Verfügung steht. <https://www.komsem.de/archiv/aenderung-der-versmedv-knochentabelle/>

Rückfragen, warum die Schwerbehindertenvertretungen nicht einbezogen werden, kann man an die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales richten: Frau Kerstin Griese, Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin, poststelle@bmas.bund.de.

Der niedersächsische Landtag hat am 25. Oktober die Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes verabschiedet. Durch diese Änderung soll die EU-Richtlinie zum barrierefreien Zugang zu Websites und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen umgesetzt werden. Eine Schiedsstelle wird bei der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen eingerichtet – wir hoffen auf eine nachhaltige Ausstattung!

Darüber hinaus steht eine weitgehendere Novellierung des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetzes an. Hierzu fand am 29. Oktober 2018 ein Treffen der Sozialministerin Dr. Reimann mit Vertreter*innen der Verbände und der sozialpolitischen Sprecher*innen der Landtagsfraktionen über die bislang eingegangene Ideen und Anregungen zu diskutieren. Man darf gespannt sein.... ..und sich weiter einmischen.

Eine interessante Lektüre wünscht Jürgen Bauch.

Aus dem Bundestag | Fast jeder 2. Antrag auf Erwerbsminderungsrente scheitert

43 Prozent der Anträge auf Erwerbsminderungsrente wurden im Jahr 2017 abgelehnt (147.974 abgelehnte Anträge von 344.467 erledigten Neuanträgen).

Im Jahr 2016 lag die Ablehnungsquote bei 42,4 Prozent, seit dem Jahr 2001 durchgehend bei über 40 Prozent.

Diejenigen, denen eine Erwerbsminderungsrente bewilligt wurde, müssen zudem mit sehr niedrigen Renten auskommen. Der durchschnittliche Zahlbetrag im Rentenzugang lag im Jahr 2017 bei nur 754 Euro bei voller Erwerbsminderung und nur 412 Euro bei teilweiser Erwerbsminderung.

Dies geht aus der [Antwort der Bundesregierung \(PDF\)](#) auf eine entsprechende Anfrage der LINKEN Bundestagsabgeordneten Sabine Zimmermann hervor.

ver.di-Forum Nord | 8. Fachtagung Schwerbehindertenvertretung | 7. bis 9. Mai 2019 in Magdeburg

Bereits zum 8. Mal findet die Fachtagung 2019 mit den Schwerpunkten: „Sozialrecht, rechtliche und politische Entwicklung im SGB IX, Bundesteilhabegesetz für die Alltagsarbeit der SBV und die betrieblichen Interessenvertretungen“ statt.

Inklusion, Bundesteilhabegesetz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gefährdungsbeurteilungen, Erwerbsminderung (Rente), Rechtsprechung im Arbeitsrecht und Sozialrecht, Datenschutz, sensible Gesprächsführung aber auch psychische Belastungen sind nur einige Aufgabenfelder, mit denen sich die SBV täglich zu befassen hat.

Auch in diesem Jahr sind die bekannten Spezialisten des Arbeits- und Sozialrechts in Magdeburg als Referen*tinnen dabei, die auf dieser Fachtagung für die Arbeit der SBVen und der betrieblichen Interessenvertretungen erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

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

Und natürlich bietet diese Tagung wieder die Möglichkeit, Kontakte zu pflegen und neue Netzwerke zu knüpfen.

Weiter Infos und Anmeldung: <https://www.verdi-forum.de/seminar/fachtagung-schwerbehindertenrecht-2019/termin/nord-212-19.html>

Buch-Tipp | „Auf dem Weg zu mir selbst“

In leicht verständlicher Sprache beschreibt Birger Höhn eindrucksvoll und bewegend seinen bisherigen Lebenslauf und schildert auch, wie er in die Politik zu den LINKEN kam. Er kennt seine Stärken und seine Schwächen und er weiß selbst, was ihm guttut. In der Öffentlichkeit fühlt er sich auch mal überfordert, trotzdem liest er vor Publikum aus seinem Buch.

Er beschreibt, wie er ein selbstbewusster Mann geworden ist. Es haben schon einige Menschen mit Autismus ihre Biografie publiziert. Birger Höhn nimmt jedoch insbesondere auch Bezug auf das Themenfeld Inklusion und kritisiert die Sozialpolitik der Bundesregierung.

Birger Höhn: „Die Biografie ist aus meiner Sicht ein leidenschaftlicher Appell für Inklusion als tragfähiges Gesellschaftsmodell. Inklusion ist etwas, wovon alle Menschen profitieren, nicht nur Menschen mit Behinderungen. Viele Erleichterungen, derer Menschen mit Behinderungen bedürfen, würden auch für Nichtbehinderte Vorteile bringen“

Das Buch ist nicht im Buchhandel erhältlich, sondern kann bei Birger Höhn unter seiner Mailadresse birger.hoehn@dielinke-dresden.de, beim Verlag Edition Freiberg unter www.edition-freiberg.de oder bei den Lesungen erworben werden.

Es kostet 5 Euro und umfasst 80 Seiten. Bei Versand kommt ein Euro Versandkosten hinzu.

Der nächste Lesungs-Termin mit Birger Höhn: 14.11.18, 17:00 Uhr, Hochschule Hannover Fakultät V, Blumhardtstraße 2, 30625 Hannover

Urteil | Vorstellungsgespräch: Interne bzw. externe Bewerber

Bei Einstellungen im öffentlichen Dienst stellt sich häufig die Frage, ob auch schwerbehinderte interne Bewerber zwingend nach § 165 Satz 3 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen sind, da diese dem Arbeitgeber ja schon bekannt sind.

Das VG Schleswig hat in seinem Urteil nun geklärt, dass auch interne schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn die Stelle auch extern ausgeschrieben wurde.

Abzustellen sei, so die Begründung, einzig darauf, dass die Stelle externen Bewerbern offen steht, nicht darauf, ob es sich bei dem konkreten Schwerbehinderten um einen internen oder externen Bewerber handelt.

[VG Schleswig, Beschluss vom 26.07.2018 – 12 B 49/17](#)

Sozialwahlen 2017 | Schlussberichte der Bundeswahlbeauftragten

30 Jahre lang sank die Wahlbeteiligung bei den Sozialwahlen von 43,85 % auf 30,15 %. Bei den letzten Sozialwahlen stieg sie wieder - wenn auch nicht stark - auf 30,42 %. Es wurden eine halbe Million Stimmen mehr abgegeben als 2011. Vergleicht man nur die Versicherungsträger, die 2011 und 2017 gewählt haben, dann stieg die Anzahl der abgegebenen Stimmen sogar über 1 Million. Insgesamt wurden 15,5 Millionen Stimmen abgegeben, betonte Rita Pawelski, die Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen.

Trotz des erfreulichen Stimmzuwachses sehen Pawelski und Wiesehügel bei den Sozialwahlen einen erheblichen Reformbedarf, den sie in einem 10-Punkte-Reformkatalog zusammengefasst haben (Siehe www.sozialversicherungswahlen.de). Dies sind die wichtigsten Empfehlungen an die Politik:

- Einführung der Onlinestimmabgabe bei den Sozialwahlen,
- Einführung einer verpflichtenden Frauenquote bei der Aufstellung von Vorschlagslisten,
- Veränderungen im Sozialwahlrecht, die bei mehr Versicherungsträgern zu Sozialwahlen führen sollen.

Seit den 90er Jahren werde über die Einführung von Onlinewahlen diskutiert, so die Bundeswahlbeauftragte, doch Bemühungen, 2017 zumindest im Rahmen eines Pilotprojektes online zu wählen, scheiterten. Online gehöre immer mehr zur Lebenswirklichkeit. Deshalb plädierten die beiden Bundeswahlbeauftragten für die Einführung der Onlinewahlen, unterstrich Pawelski.

Der Frauenanteil in den Vertreterversammlungen und den Verwaltungsräten stieg von 18,0 % auf 22,6 %. Das sei aber noch längst nicht ausreichend, bedauerte Pawelski. Deshalb setzen wir uns für eine Drittelquote bei der Listenaufstellung ein, so Pawelski.

Das Sozialwahlrecht sehe die Möglichkeit vor, sich auf ein Personalkonzept zu einigen und damit auf die Durchführung einer Wahl zu verzichten, erläuterte die Bundeswahlbeauftragte. Das Reformprogramm der Sozialwahlbeauftragten sehe vor, diese Vereinbarungen zu erschweren und über diesen Weg mehr Wählerinnen und Wählern die Möglichkeit zur Teilnahme an den Sozialwahlen zu eröffnen.

Den Schlussbericht über die Sozialwahlen 2017 findet man auf der Homepage der Bundeswahlbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen www.sozialversicherungswahlen.de

HIS-HE-Forum Hochschulbau | „Weg frei! Für eine Hochschule ohne Barrieren“

„Zugang für alle lebendig erleben“: Am 10. und 11. 09. 2018 schauten die Teilnehmer*innen des diesjährigen Forums Hochschulbau des HIS-Instituts für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) aus unterschiedlichen Perspektiven auf Barrieren an einer Hochschule.

HIS-HE regte Hochschulakteure zur zweitägigen Zusammenarbeit zum Thema Barrierefreiheit an. Leitfrage der Veranstaltung: Wie kann dem Wunsch nach mehr Austausch von Baufachleuten verschiedener Einrichtungen und Spezialisten zum Thema Barrierefreiheit nachgekommen werden?

Alle Menschen, die an der Realisierung einer „Hochschule für alle“ beteiligt sind, lernen voneinander durch Austausch, Kommunikation und das gemeinsame Erleben. Das Fachwissen und die Expertise aller beteiligten Akteure in einem Bauplanungsprozess ist ein gemeinsamer Gewinn. Das im Plenum besprochene Verständnis von Barrierefreiheit verdeutlichte zudem das notwendige Zusammenspiel von baulichen, organisatorischen und technischen Lösungen.

Inwiefern decken sich die Anforderungen und Erwartungen von Nutzern, Hochschulleitung, Bauverwaltung und Behörden, wenn eine Baumaßnahme barrierefrei gestaltet wird? Wer ist wann und wie im komplexen Bauplanungsprozess zu beteiligen? Eine frühzeitige Beteiligung aller relevanten Akteure, darunter die Betroffenen und ihre Vertretungen, bringt einen großen Informationsgewinn. Von der Einbindung profitiert die zielorientierte, kostensparende und nachhaltige Ausführung.

Oft gilt die meiste Aufmerksamkeit den Mobilitäts-, Seh- und Hörbeeinträchtigungen. Wie sieht aber ein campusweites Konzept zur flächendeckenden Umsetzung von Barrierefreiheit aus, wenn auch die größte Gruppe der Beeinträchtigten mit psychischen, chronisch-somatischen Erkrankungen und Teilleistungsstörungen mitgedacht wird?

Der Ruf nach Expertise und Koordination für bauliche Barrierefreiheit ist groß. Für dieses Fachwissen brauchen zukünftige Architekten und Planer Berührung mit dem Thema in ihrem Studium.

Durchdacht umgesetzte Barrierefreiheit bringt Komfort für alle und kann zugleich gestalterisch ansprechend sein. Es bleibt die Forderung: Gute Gesamtkonzepte zur Realisierung barrierefreier Lösungen erlauben eine Teilhabe für alle!

Mehr Inhalte: <https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/forum-hochschulbau-2018/>

Statistik | 40.925 Arbeitgeber kommen der Beschäftigungspflicht nicht nach!

- 2016 gab es in Deutschland 160.220 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber
- davon haben 119.295 Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen beschäftigt,
- **40.925 Arbeitgeber haben keine beschäftigt**
- 63.675 Arbeitgeber mussten keine Ausgleichsabgabe zahlen; 96.545 Arbeitgeber mussten Ausgleichsabgabe zahlen
- 1.078.433 Pflichtarbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt - 274.466 Pflichtarbeitsplätze waren unbesetzt
- **die Beschäftigungsquote lag insgesamt bei 4,7 Prozent**
- die privaten Arbeitgeber hatten eine Ist-Quote von 4,1 Prozent - die öffentlichen Arbeitgeber eine Quote von 6,6 Prozent
- 1.032.616 gleichgestellte oder schwerbehinderte Personen wurden auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet
- 7.167 gleichgestellte oder schwerbehinderte Auszubildende wurden auf jeweils zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet
- 8.610 gleichgestellte oder schwerbehinderte Personen wurden auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet

Fast 41.000 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen.

Frage an die Politik: Wenn es Ihnen ernst ist, die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Menschen zu verbessern, wäre es dann u.a. nicht an der Zeit, die Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Pflicht nicht nachkommen, drastisch zu erhöhen? (jb)

Die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen ist eine arbeitgeberbezogene Statistik der Bundesagentur für Arbeit bezogen auf das Anzeigungsverfahren gemäß § 163 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe, die jährlich erhoben werden.

Urteil | Unterrichtung der SBV bei Entfristung

Der Arbeitgeber (AG) muss die SBV über geplante unbefristete Einstellungen so genau unterrichten, dass sie beurteilen kann, ob schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte (sbM) ausreichend

→ berücksichtigt werden.

Das Arbeitsgericht Berlin hat klargestellt, dass der AG seine Unter-richtungspflicht umfassend gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX erfüllen muss. Die SBV muss in die Lage versetzt werden, die Belange der schwerbehinderten Menschen wahrzunehmen und sich am Entscheidungsprozess zu beteiligen.

Der AG beabsichtigte, Entfristungen vorzunehmen. Hierbei sollte nach dem Prinzip der Besteignung vorgegangen und auf Ausschreibungen verzichtet werden. Die SBV wurde hierüber grob informiert. Auf Nachfrage erhielt die SBV wieder nur unzureichende Informationen. Ihr wurde mitgeteilt, welche Arbeitnehmer in den Auswahlprozess einbezogen worden waren und mit welchem Ergebnis dieser abgeschlossen worden war. Der AG weigerte sich jedoch, die dienstlichen Beurteilungen der ausgewählten und der abgelehnten Mitarbeiter zu übermitteln und machte der Vertrauensperson auch die der Auswahl zugrunde liegenden Beurteilungsgrundsätze nicht zugänglich. So war es der SBV nicht möglich festzustellen, warum kein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mitarbeiter zur Entfristung vorgesehen war.

Arbeitsgericht Berlin, 09.05.2018, 56 BV 1026/18

Buch-Tipp | Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit

Der Band befasst sich mit rechtlichen Aspekten inklusiver Bildung und Arbeit. Ausgehend von der UN-BRK werden die Auswirkungen der dort enthaltenen Forderung nach Inklusion auf das deutsche Recht, insbesondere das Schul-, Jugendhilfe- und sonstige Sozialrecht dargestellt. Damit soll ein Beitrag zur Diskussion um die rechtliche Bedeutung der UN-BRK im nationalen Recht geleistet werden.

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die unterzeichnenden Vertragsstaaten, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte durch alle Menschen mit Behinderungen sicherzustellen (Art. 1 UN-BRK). Ihre Auswirkung und ihre Anwendbarkeit im nationalen Recht sind allerdings nicht unumstritten. Der vorliegende Band behandelt ausgewählte rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit. Dabei wird die aus der UN-BRK hergeleitete Forderung nach Inklusion in ihren Konsequenzen für das deutsche Recht dargestellt und erörtert. Behandelt werden Aspekte des Schulrechts, Jugendhilferechts, Rehabilitationsrechts und des sonstigen Sozialrechts. Abgerundet wird der Band durch einen Ausblick auf Reformansätze.

→ Burkhard Küstermann, Mirko Eikötter (Hrsg.): Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit, Beltz Juventa, 2015, 224 Seiten, ISBN 978-3-7799-3243-7

DGUV | Interview mit Jürgen Dusel

Inklusion im Bildungsbereich wird gerade sehr kontrovers diskutiert. Wie nehmen Sie diese Diskussion wahr?

Dusel: Mein Kritikpunkt an dieser öffentlichen Debatte ist: Wir haben in den vergangenen Jahren das Thema Inklusion ganz stark fokussiert auf das Thema Lernen und Schule. Aber man muss sich immer vor Augen führen: Nur rund drei Prozent der Menschen mit Behinderungen werden mit ihrer Behinderung geboren. Das heißt, 97 Prozent erwerben sie viel später, nachdem sie zur Schule gegangen sind. Für sie spielen andere Dinge eine Rolle, wie zum Beispiel Beschäftigung oder Mobilität. Bildung ist zweifellos ein Kernthema der Inklusion, aber man sollte die anderen Themen darüber nicht vernachlässigen. Deswegen bin ich als Beauftragter auch ressortübergreifend tätig.

Ich denke, Inklusion sollte nicht als Frage der Humanität, der Zivilisation oder der Fürsorge für Menschen diskutiert werden. Meine Überzeugung ist vielmehr: Demokratie und Inklusion sind zwei Seiten einer Medaille. Ohne Inklusion gibt es keine Demokratie, deshalb habe ich meine Amtszeit unter das Motto gestellt: „Demokratie braucht Inklusion“. Es geht darum, dass Menschen mit Behinderung ihre Rechte tatsächlich nutzen können.

Link zum Interview:

<https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/dusel-interview/index.jsp?c=a1e78889a66a1bb852b4ff179647ac8f>

Urteil | Pflichten des Arbeitgebers bei Gefährdung der Gesundheit eines Arbeitnehmers durch Nachtarbeit

Nach § 6 Abs. 4 S. 1 ArbZG hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz u.a. dann umzusetzen, wenn nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet. Hierfür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweiselastet und kann sich der Untersuchung nach § 6 Abs. 3 ArbZG bedienen.

Von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes kann nur aufgrund entsprechender Öffnungsklauseln durch Kollektivvereinbarung abgewichen werden. Die →

→ Betriebsparteien sind nicht befugt, arbeitsmedizinische Feststellungen selbst in Frage zu stellen und dem Arbeitnehmer die jährliche Vorlage einer arbeitsmedizinischen Feststellung aufzuerlegen, wenn ihm bereits eine dauerhafte Nachtschichtuntauglichkeit bescheinigt wurde.

LAG Baden – Württemberg, Urteil vom 9.1.2018 - 19 TaBV 2/17

Link zum Urteil: http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=23986

Aus der Antidiskriminierungsstelle des Bundes | „Zusage? War nicht so gemeint.“

Diskriminierung ist in Deutschland verboten – und doch kommt sie immer wieder vor. Ob Benachteiligungen bei der Jobsuche, beim Abschluss eines Kredits, beim Trainieren im Fitnessstudio oder beim Mieten einer Wohnung: In loser Folge veröffentlicht die Antidiskriminierungsstelle anhand konkreter Fälle aus dem Themenfeld alltäglicher Diskriminierung. Eine Prüfung des jeweiligen Sachverhalts zeigt auf, ob es sich um eine Benachteiligung nach dem AGG handelt oder ob diese ausnahmsweise gerechtfertigt ist. Abschließend wird aufgezeigt, welche Lösungsmöglichkeiten es gibt.

Zum Schutz der Ratsuchenden sind sämtliche Fälle in dieser Rubrik anonymisiert.

Nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch erhielt ein Mann eine Zusage für die Stelle als Hauswart und den Arbeitsvertrag. Darin sollte er allerdings unterschreiben, dass er nicht schwerbehindert sei oder an einer infektiösen Krankheit leide. Das kam dem Mann merkwürdig vor – zumal er schwerbehindert war. Daraufhin teilte er dem Unternehmen mit, dass er diese Klausel nicht unterschreiben wolle und erhielt telefonisch die Auskunft, dass schwerbehinderte Personen nicht eingestellt würden. Obwohl der Bewerber bereits zwei Arbeitstage zur Probe gearbeitet hatte, zog die Arbeitgeberin die Stellenzusage nach Bekanntgabe seiner Behinderung telefonisch zurück.

Der Mann wandte sich daraufhin ratsuchend an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Wie ging es in diesem Fall weiter?

Siehe:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Der_aktuelle_Fall/Behinderung/Behinderung_inhalt_neu.html?nn=8427994

VBL | Videos in Gebärdensprache

Mit der Hilfe einer VBL-Mitarbeiterin, wurden Informationen in Gebärdensprache übersetzt und als Video zur Verfügung gestellt.

Die Umsetzung weiterer Videos ist in Planung, wie zum Beispiel die Registrierung bei Meine VBL.

Link zu den Videos:

https://www.vbl.de/de/app/media/container/_h64xzai.html

TIPP | #deutschland3000 - Vorurteile über Behinderung - Schluss damit!

“Menschen mit Behinderung haben keinen Sex” - das ist nur eines von vielen Vorurteilen, mit denen sich behinderte Menschen herumärgern müssen. Bei Deutschland3000 reagieren sie darauf - mit einem klaren Appell an die Gesellschaft!

Ob er Sex haben könne, sei jedenfalls “fast schon ‘ne Kennenlernfrage”, so Raul Krauthausen. Für viele passen Behinderung und Sexualität nicht zusammen. Ein Vorurteil, das die wichtige gesellschaftliche Frage, ob man sich nämlich einen Partner oder eine Partnerin mit Behinderung vorstellen kann, außer acht lässt. Raul, der sich für verschiedene soziale Projekte, die Belange von Menschen mit Behinderung, für Barrierefreiheit und Inklusion einsetzt, nutzt selbst einen Rollstuhl. Dass er in diesem Rollstuhl irgendwohin geschoben wurde, wo er gar nicht hinwollte, hat Raul auch schon erlebt. Ist das noch hilfsbereit oder schon übergriffig?

Den Behindertenausweis zu beantragen war für Roman eine unangenehme Situation. Er fühlt sich schließlich nicht in erster Linie als Schwerbehinderter oder Blinder. Die steuerlichen Erleichterungen haben ihn dann aber doch überzeugt, erklärt er.

Als Emily als kleinwüchsige Frau ein Kind adoptieren wollte, wurde ihre Eignung, Mutter zu sein, in Frage gestellt. Das hat die kleinwüchsige Amerikanerin schwer getroffen.

Hugito, der in einer Wohngruppe für Menschen mit geistiger Behinderung lebt, musste ein ganzes Jahr auf einen Platz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen warten. Wenn Menschen Ausdrücke wie “Du bist ja voll behindert” benutzen, um zu beleidigen, fühlt er sich wie Müll.

Barrierefreiheit ist für Raul ein großes Thema. Als er mit seinem E-Rolli bei einem Vorstellungsgespräch eine Absage bekam, weil die Firma keine behindertengerechten Toiletten hatte, war er empört. Schließlich werden behindertengerechte Toiletten finanziert. →

→ Es gibt viele Vorurteile über Menschen mit Behinderung.

Wie wir Diskriminierung stoppen? Wie Inklusion funktionieren kann und wir alle lernen können, mit Menschen mit Behinderung umzugehen? Am besten spricht man mit dem blinden, gehörlosen, Kleinwüchsigen, gehbehinderten Menschen selbst darüber.

Link zum Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=EbaLDkj6Qhc>

Urteil | Krankmeldung binnen 7 Tage an Krankenkasse

Das Bundessozialgericht (BSG) in Kassel hat ein wichtiges Urteil für Arbeitnehmer gefällt: Wer länger krank ist und nach der sechswöchigen Lohnfortzahlung Krankengeld bezieht, muss seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigung) innerhalb von sieben Tagen bei seiner Krankenkasse vorlegen. Ansonsten kann man seine Krankengeldansprüche verlieren (Urteil vom 25. Oktober 2018, Az.: B 3 KR 23/17 R).

Besonders bitter ist dieses Urteil für diejenigen, die in der Phase des Krankengeldbezugs ihren Job verlieren – sie können, wenn sie die Frist von sieben Tagen versäumen, ihre Ansprüche auf Krankengeld dauerhaft verlieren.

In dem vom BSG verhandelten Fall ging es um einen Daimler-Mechaniker, der durch das Urteil endgültig auf sein Krankengeld für 19 Tage verzichten muss. Er hatte bereits gut zwei Monate Krankengeld bezogen, die letzte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ging bis zum 28. September 2016. Sein Arzt stellte ihm an diesem Tag eine Folgebescheinigung aus und übergab auch den für die Krankenkasse vorgesehenen Durchschlag dem Patienten.

Laut Gesetz muss die Bescheinigung nach sieben Tagen bei der Krankenkasse eingegangen sein.

Quelle: VdK

Urteil | Hochwertiges Hörgerät wegen Baustellenlärms

Das LSG Darmstadt hat entschieden, dass ein schwerhöriger Versicherter, der als Projektleiter für die Bauüberwachung von Großbaustellen zuständig ist, Anspruch auf ein höherwertiges Hörgerät hat, das sich automatisch wechselnden Geräuschkulissen anpasst.

Nach Auffassung des Landessozialgerichts muss die Krankenversicherung dem Versicherten die Kosten für das höherwertige Hörgerätesystem erstatten. →

→ Dies folge zwar nicht aus dem Krankenversicherungsrecht. Da die Rentenversicherung den Antrag des Versicherten aber innerhalb der gesetzlichen Frist weitergeleitet habe, sei die Krankenversicherung allein zuständig und müsse auch aufgrund rentenversicherungsrechtlicher Vorschriften leisten. Hier nach hätten behinderte Menschen einen Anspruch auf medizinische Rehabilitation, um Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit zu vermeiden, zu überwinden oder zu mindern.

Quelle: PM, LSG Darmstadt, 25. 10. 2018

Digitalisierung | Projekt der Deutschen Rentenversicherung und der VBL

Für Versicherte der VBL soll es zukünftig einfacher werden, ihre Betriebsrente zu beantragen. Daran arbeiten die Deutsche Rentenversicherung (DRV) und die VBL gemeinsam im Projekt „Leistungsdaten und Einkommensanrechnung“. Ziele der Kooperation sind, die Abläufe und den Datenaustausch zwischen DRV und VBL wesentlich zu vereinfachen und den Antrag auf Betriebsrente für Versicherte zu beschleunigen. Dafür werden der Austausch der Daten zur Einkommensanrechnung und der Transfer der Leistungsdaten digitalisiert.

Weitere Infos:

<https://www.vbl.de/de/service/informationen/newsarchiv/gemeinsames-digitalisierungsprojekt-der-deutschen-jneaxry.html>

Aus dem Landtag NDS | Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/2012

Am 24. 10. 2018 sprach die niedersächsische Sozialministerin Dr. Reimann vor dem Landtag über den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Barrierefreien Zugangs zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen.

Die Umsetzung der genannten EU-Richtlinie solle durch eine weitreichende Änderung des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetzes erfolgen. Das Gesetz verpflichtet öffentliche Stellen grundsätzlich schon jetzt, Internetangebote barrierefrei zu gestalten. Die Umsetzung der Richtlinie macht es erforderlich, die bestehenden gesetzlichen Festlegungen an die europäischen Vorgaben anzupassen.

Die Ministerin wies insbesondere darauf hin, dass der Anwendungsbereich, also die Definition der „öffentlichen Stellen“, erweitert würde, dass nur bei einer unverhältnismäßigen Belastung davon ausnahmsweise abgesehen werden kann und eine Überwachungsstelle eingerichtet werden soll. Darüber hinaus werde eine Schlichtungsstelle bei der Landesbeauftragten

→ für Menschen mit Behinderungen eingerichtet.

Es bestehe also künftig die Möglichkeit, dass Betroffene eine fehlende Barrierefreiheit melden können.

Eine weitgehendere Novellierung des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetzes stehe darüber hinaus an. Ausgehend von dem Partizipationsgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention, seien die von einer solchen Novellierung betroffenen Verbände bereits im Juni 2018 gebeten worden, ihre Ideen und Anregungen für eine Überarbeitung des Gesetzes mitzuteilen. Erfreulicherweise sind sehr viele Rückmeldungen eingegangen.

„Es ist nun beabsichtigt, am 29. Oktober 2018 (*ist geschehen - jb*) mit hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern der Verbände über die Ergebnisse zu diskutieren. Die sozialpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der im Niedersächsischen Landtag vertretenen Fraktionen sind zu diesem Gespräch ebenfalls eingeladen worden. Wir wollen hier weitere Verbesserungen mit und für die Menschen mit Behinderungen erreichen.“

PDF-Download Gesetz- und Verordnungsblatt:

www.niedersachsen.de/download/137380/Nds_GVBl_Nr_14_2018_vom_01.11.2018_S_213-230.pdf

.....zum Schluss: wieder einmal das Kleingedruckte

Der InfoBrief stellt eine ideelle, kostenfreie und nichtkommerzielle Information dar. Elektronisch wird ausschließlich die Mailadresse verarbeitet. Namen, Adressen oder ähnliche Angaben werden elektronisch nicht in die Verteilerliste aufgenommen. Die Sammlung der Mailadressen dient ausschließlich der Zweckbindung des InfoBrief-Versandes.

Die Löschung der Mailadresse aus dem Mailverteiler ist zu jeder Zeit auf Wunsch möglich. Die Aufnahme der Mailadresse in den Mailverteiler erfolgt ab sofort auf proaktiven Wunsch per E-Mail oder durch Eintragung in eine Liste im Rahmen von Veranstaltungen oder Vorträgen.

Die Mailadressen werden nicht an Dritte weitergeleitet. Die Mailadressen werden nicht mit Social Media-Anwendungen verknüpft. Es finden keine weiteren Auswertungen der Daten statt. Zugriff auf die Verteilerliste hat ausschließlich der Herausgeber des InfoBriefes.

Kontakt:

Jürgen Bauch

Hauptschwerbehindertenvertretung

Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen

Leibnizufer 9 | 30169 Hannover

Besucheradresse: Georgsplatz 18/19 | 30159 Hannover

Alle Angaben ohne Gewähr

Keine Haftung für Inhalte von Links

HauptSchwerBehindertenVertretung

Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen