

Hauptschwerbehindertenvertretung
für die Dienststellen im Geschäftsbereich des
Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur



Zeitplan • Bundesteilhabegesetz (BTHG)

- Ende September - 1. Lesung Bundestag
- Dezember - 2./3. Lesung
- Gesetz soll zum 1. Januar 2017 in Kraft treten



SBV-PIN erhältlich!
Bestellungen nur per Mail bei:
nschmidt2005@t-online.de
Kosten: 1,50 € pro PIN, plus
Versandkosten, gegen Vorauskasse.

Kontakt:
Jürgen Bauch
juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de
Tel.: 0511 1202574
Hauptschwerbehindertenvertretung
Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Leibnizufer 9
30169 Hannover

Alle Angaben ohne Gewähr
Keine Haftung für die Inhalte von Links

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

.....die Sommerpause ist für viele schon vorbei. Der Sommer hat gefühlt zwischendurch auch häufiger mal Pause gemacht – obwohl die Meteorologen sagen, dass es 2016 bislang ein durchschnittlicher Sommer war. Die sind vom Fach und müssen es wissen. Durchschnittlich im Sinne von Mittelmaß oder Mittelmäßigkeit? Egal, das Leben schert sich nicht ums Wetter und die Gerichte urteilen auch im Sommer, dass es nur so kracht:

Ein Diabetes Mellitus rechtfertigt keinen GdB von 50, was die Frage aufwirft, ob sich ein Gericht in die Lage einer betroffenen Person hineinversetzen und die Nachteile in der Lebensführung objektiv beurteilen kann. Ist Adipositas ein Kündigungsgrund? Schwerbehinderte Bewerber*innen die (scheinbar) überqualifiziert sind, müssen nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden – da stellt sich die Frage nach der Freiheit in der Berufswahl! Je ungenauer öffentliche Arbeitgeber Stellenanforderungen abfassen, desto schwerer wird es für sie, sich später auf die fehlende fachliche Eignung schwerbehinderter Stellenbewerber zu berufen – man wünscht sich in dieser Angelegenheit mehr solcher Klagen und Urteile. Wenn diese und weitere Urteile nicht Anlässe zu Diskussionen sind!

Die Bundesagentur für Arbeit meldet einen Zugang von 27.000 schwerbehinderten Personen in Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2014 im Vergleich zu 2013. Insgesamt ist die Zahl der Schwerbehinderten in Arbeitsverhältnissen gleich geblieben. In Niedersachsen sind 9 Prozent der Bevölkerung schwerbehindert – bundesweites Mittelmaß. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter steigt weiter. Die Gesamtbeschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen liegt weiterhin unter 5%! Das ist nicht mittelmäßig, sondern schlecht – und ein gewichtiges Argument für weitere Verbesserungen im Bundesteilhabegesetz!

Die Dienststellen im Bereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur in Niedersachsen waren aufgefordert, ihre Vorhaben zur Erhöhung der Beschäftigungsquote und Best-Practice-Beispiele mitzuteilen. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse!

Die Universität Göttingen berichtet von einer gelungenen Inklusion eines gehörlosen Kollegen und in einem Gutachten setzt sich Prof. Dr. Wolfhard Kohte (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) mit den Möglichkeiten zur Effektivierung des Informations- und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretung (SBV) nach § 95 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX auseinander.

Wer Genaueres wissen möchte, kann diesen Infobrief lesen, drucken und abheften, speichern, weitergeben oder aber auch einfach abbestellen. Alle neuen Leser*innen sind herzlich willkommen.

Eine interessante Lektüre wünscht wie immer – Jürgen Bauch

2



Gutachten mit Vorschlägen für verbessertes Informations- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung

In einem Gutachten setzt sich Prof. Dr. Wolfhard Kohte (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) mit den Möglichkeiten zur Effektivierung des Informations- und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretung (SBV) nach **§ 95 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX** auseinander.

Ausgehend von dem Problem, dass die Informations- und Anhörungsrechte der SBV in der Praxis oft nur unzureichend beachtet werden, zeichnet er zunächst die Entstehung der Rechte aus § 95 Abs. 2 SGB IX nach. Hierbei geht er auf die Rechtsprechung, Kommentarliteratur und politische Debatten ein. Unter besonderer Beachtung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, verdeutlicht er die aktuelle Bedeutung der Vorschrift.

Daran anschließend geht er auf das Aussetzungsrecht der SBV ein und schildert die damit einhergehenden Probleme der fehlenden Durchsetzbarkeit und strukturellen Schlechterstellung der SBV bei bereits vollzogenen Maßnahmen. Nach einem Vergleich mit anderen Rechtsgebieten untersucht Kohte, ob eine Korrektur dieser spezifischen Problematik durch die Rechtsfigur der privatrechtlichen Unwirksamkeit bei fehlerhafter Beteiligung der SBV möglich ist und geht hierbei auch auf bisher diskutierte Einwände ein.

Im Ergebnis arbeitet er heraus, dass eine individualrechtliche Unwirksamkeit bestimmter personeller Einzelmaßnahmen bei Verletzung von § 95 Abs. 2 SGB IX ein geeignetes Mittel ist, um das Informationsrecht zu stärken und für eine bessere Rechtsdurchsetzung zu sorgen.

<http://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/gutachten-mit-vorschlaegen-fuer-verbessertes-informations-und-anhoerungsrecht-der-schwerbehindertenver/>



Schulterklopfen und Licht anknipsen - Gehörloser Kartograf gibt Tipps für das Arbeitsleben – Vertrauensperson vermittelt Gebärdendolmetscher

(gb) Wer zu Andreas Flemnitz ins Büro möchte, sollte nicht anklopfen, sondern die Tür öffnen und den Lichtschalter betätigen. Denn: Der Kartograf ist gehörlos. Seit 1979 fertigt er Landkarten, Bergprofile, Klimadiagramme und vieles mehr für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Geographischen Institut an.

Bei dieser Zusammenarbeit hat er ganz unterschiedliche Reaktionen gesammelt: „Manche haben kaum Berührungängste und klopfen mir auf die Schulter, wenn sie etwas wollen. Andere ziehen sich eher zurück“, so Flemnitz. Eindrücklich war ihm die Erfahrung nach einem Umzug in eine andere Abteilung: „Die neuen Kollegen haben sich gewundert, warum ich nicht grüße“ erinnert sich Flemnitz. Auf die Idee, dass er sie gar nicht hören kann, ist keiner gekommen.

Flemnitz organisierte daraufhin einen Vortrag, in dem eine Mitarbeiterin des Integrationsamtes Tipps für die Zusammenarbeit von hörenden und gehörlosen Menschen gab. Mit Erfolg: „Jetzt wissen die Kollegen, dass sie zum Beispiel auf meinem Tisch klopfen müssen, um auf sich aufmerksam zu machen“, so Flemnitz. Wer mit ihm über eine Zeichnung sprechen will, sollte bedenken, dass er entweder auf das Papier schaut und darauf etwas zeigt oder Flemnitz anschaut und etwas sagt. „Beides gleichzeitig geht nicht“, erklärt dieser.

Die Dekanatsangestellte Dorothea Röckl arbeitet schon mehr als 30 Jahre im gleichen Institut wie Flemnitz und ist inzwischen geübt. Sie spricht langsam und deutlich, unterstreicht die Aussagen mit Gestik und Mimik und schaut ihrem Kollegen beim Sprechen ins Gesicht. „Viele Gehörlose können Lippenlesen“, so Flemnitz. Damit es dabei nicht zu Missverständnissen kommt, sollten die Sprecher möglichst konkret formulieren und auf einen einfachen Satzbau achten. Auch Gesten sind willkommen. Flemnitz vergleicht die Kommunikation oft mit einer Urlaubsreise: „Wenn man in einem fremden Land ist, dann versucht man ja auch, sich mit Händen und Füßen zu verständigen.“

Die Beiden besuchten im Frühjahr zusammen mit ihrer Kollegin Ingrid Kohlrautz-Weinrich und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Universität, Elke Zufall-Roth, ein **Arbeitskollegenseminar für Gehörlose und Hörende**. Neben Information und vielen Tipps stand auch Selbsterfahrung auf dem Programm: Mit Ohrstöpseln und Kopfhörern abgeschirmt versuchten die hörenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Unterhaltung zu folgen – für die drei Kolleginnen ein Aha-Erlebnis. Zufall-Roth ist beeindruckt vom Engagement der drei Beschäftigten. „Ich finde es großartig, dass sie in ihrer Freizeit so einen Workshop besuchen.“

Als Vertrauensperson vermittelt sie Gebärdendolmetscher für Universitäts-Veranstaltungen. Wer sich für Workshops zur Barrierefreiheit interessiert, kann sich ebenfalls an Zufall-Roth wenden.

Quelle: uni|inform, Ausgabe Juli 2016/Georg-August-Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/2740.html>

Link zur SBV: www.uni-goettingen.de/de/49690.html

3



EuGH-Urteil: Keine Entschädigung für Scheinbewerber

Wer eine Bewerbung nur deshalb einreicht, um den Arbeitgeber später auf eine Geldentschädigung zu verklagen, kann sich nicht auf die **EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierungen** berufen.

Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und Art. 14 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind dahin auszulegen, dass eine Situation, in der eine Person mit ihrer Stellenbewerbung nicht die betreffende Stelle erhalten, sondern nur den formalen Status als Bewerber erlangen möchte, und zwar mit dem alleinigen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen, nicht unter den Begriff „Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger Erwerbstätigkeit“ im Sinne dieser Bestimmungen fällt und, wenn die nach Unionsrecht erforderlichen Tatbestandsmerkmale vorliegen, als Rechtsmissbrauch bewertet werden kann.

EuGH, Urteil vom 28.07.2016, C-423/15:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=182298&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

Gemeinsam mit Edeltraud Glänzer, der Vorstandsvorsitzenden der DRV Knappschaft-Bahn-See (KBS), hat Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles am 19.07.16 die organisatorisch bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angesiedelte Bundesfachstelle Barrierefreiheit eröffnet.

Die Bundesfachstelle wird durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts (BGG) errichtet. Sie soll die Behörden und Verwaltungen zur Umsetzung der Barrierefreiheit beraten und unterstützen. Das Gesetz legt wichtige Grundlagen zur Herstellung der Barrierefreiheit des Bundes fest. So wird es Aufgabe der Bundesfachstelle Barrierefreiheit sein, die Behörden bei der Umsetzung der Regelungen zu unterstützen. Als kompetenter Partner soll die Bundesfachstelle helfen, die Barrierefreiheit in der öffentlichen Verwaltung weiter zu verbessern - und dies in einem breitem Spektrum: angefangen vom baulichen Zugang bis hin zur barrierefreien Information und Kommunikation. Außerdem soll die Bundesfachstelle im Rahmen ihrer Kapazitäten auch die Wirtschaft und die Zivilgesellschaft zu Fragen der Barrierefreiheit beraten und damit einen wichtigen Impuls für mehr Barrierefreiheit im privaten Sektor geben.

Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit wird bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) errichtet, einem langjährigen, organisationserfahrenen und gut vernetzten Partner des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Aufgaben der Bundesfachstelle legt der neue § 13 BGG fest. Danach:

- ist die Bundesfachstelle **zentrale Anlaufstelle** für die Behörden, die das BGG umsetzen müssen, und berät und unterstützt diese bei Fragen der Barrierefreiheit;
- **sammelt, bündelt und entwickelt** die Bundesfachstelle **praktische und wissenschaftliche Erkenntnisse** und veröffentlicht diese online;
- unterstützt die Bundesfachstelle bei Bedarf und im Rahmen ihrer Kapazitäten Verhandlungen über **Zielvereinbarungen** zur Herstellung von Barrierefreiheit im privatrechtlichen Bereich;
- baut die Bundesfachstelle ein **Netzwerk zum Thema Barrierefreiheit** auf und arbeitet mit diesem zusammen;
- **begleitet** die Bundesfachstelle **Forschungsvorhaben**;
- betreibt die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit **Öffentlichkeitsarbeit** und trägt dazu bei, dass das Thema Barrierefreiheit in Deutschland an Präsenz gewinnt.

Die Arbeit der Bundesfachstelle Barrierefreiheit wird begleitet von einem Expertenkreis, dem mehrheitlich Vertreterinnen und Vertreter der Verbände von Menschen mit Behinderungen angehören sollen.

Für die Startphase konnten bereits erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit e.V. gewonnen werden. In den kommenden Wochen und Monaten wird es darum gehen, die Bundesfachstelle personell und organisatorisch aufzubauen, Strukturen zu entwickeln und sie als zentrale Ansprechpartnerin der Behörden bekannt zu machen und zu etablieren. Informationen rund um das Thema Barrierefreiheit wird die Bundesfachstelle kontinuierlich sammeln und online zur Verfügung stellen. Außerdem soll sie selbst Informationsmaterialien entwickeln und mit Behörden und weiteren wichtigen Akteuren im Bereich der Barrierefreiheit in den Dialog treten, um so gemeinsam die Barrierefreiheit in den Verwaltungen und in unserer Gesellschaft voranzutreiben.

Weitere Informationen: https://www.bundeschfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Home/home_node.html



Vergaberecht nimmt Barrierefreiheit auf

Das Vergaberecht in seiner aktuellen Fassung verpflichtet bei öffentlichen Ausschreibungen oberhalb des Schwellenwertes von derzeit 209.000 Euro zur Aufnahme von Zugänglichkeitskriterien in die Leistungsbeschreibung, wenn es sich dabei um Leistungen zur Nutzung durch natürliche Personen handelt.

Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen - § 121 Leistungsbeschreibung

(2) Bei der Beschaffung von Leistungen, die zur Nutzung durch natürliche Personen vorgesehen sind, sind bei der Erstellung der Leistungsbeschreibung außer in ordnungsgemäß begründeten Fällen die Zugänglichkeitskriterien für Menschen mit Behinderungen oder die Konzeption für alle Nutzer zu berücksichtigen.

Fassung aufgrund des Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts (Vergaberechtsmodernisierungsgesetz - VergRModG) vom 17.02.2016 ([BGBl. I S. 203](#)), in Kraft getreten am 18.04.2016



Kündigung wegen Adipositas? Rechtsstreit durch Vergleich beigelegt

Die Beklagte, die in den Bereichen Landschafts-, Kanal- und Tiefbau, Pflanz- und Pflasterarbeiten sowie Grünflächenpflege tätig ist und mehr als zehn Arbeitnehmer hat, stellte den Kläger im Jahr 1985 ein. Er ist 1,94 m groß und wiegt ca. 200 kg. Im Hinblick auf die Einsatzfähigkeit des Klägers regte die Beklagte eine **Gewichtsreduktion** an, weshalb der Kläger ab Februar 2014 an dem **Gesundheitsprogramm eines Adipositzentrums** teilnahm. Nach Abschluss des Programms konnte keine Gewichtsreduzierung festgestellt werden. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29.07.2015 ordentlich zum 28.02.2016.

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen die Kündigung. Dies sei unwirksam. Er sei aufgrund seiner Adipositas als (schwer-)behinderter Mensch anzusehen. Er behauptet, die Beklagte habe die Kündigung mündlich mit seiner Fettleibigkeit begründet, obwohl er tatsächlich in der Lage sei, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nach wie vor erbringen zu können. Er verlangt deshalb außerdem eine **Entschädigung vom 6.000,00 Euro** wegen Benachteiligung aufgrund einer Behinderung. Die Beklagte behauptet u.a., dass der Kläger aufgrund seines Körpergewichts eine Vielzahl von Tätigkeiten, die für seine Beschäftigung unabdingbar seien, nicht mehr ausüben könne. So sei er z.B. nicht mehr in der Lage, den bei ihr eingesetzten Kleinlastwagen zu steuern. Er sei nicht mehr für Graben- und Kanalarbeiten einsetzbar, weil er aufgrund der nach der DIN 4124 vorgegebenen Grabenbreite in die Gräben nicht mehr hineinpasste. Er könne nicht auf Leitern stehen, denn deren Belastbarkeit sei auf 150 kg beschränkt. Ebenso gebe es keine passende Arbeits- und Schutzkleidung für ihn.

Nachdem das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben hatte, einigten sich die Parteien in der Berufungsverhandlung dahingehend, dass sowohl die streitbefangene Kündigung als auch der vom Kläger geltend gemachte Entschädigungsanspruch erledigt sind. Der Kläger sagte zu, weiterhin an seiner eingeleiteten Gewichtsreduzierung zu arbeiten.

Pressemitteilung: www.lag-duesseldorf.nrw.de/beh_static/presse/mitteilungen/940_48_16.pdf

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Aktenzeichen 7 Sa 120/16

5



Ist der Personalrat (und die SBV?*) an jedem individuellen BEM zu beteiligen?

Ja – das ist er. Interessenvertretungen haben beim BEM sogar eine wichtige Funktion. Sie müssen darüber wachen, dass das BEM ordnungsgemäß abläuft und die **Interessen der Arbeitnehmer** gewahrt sind. Aber letztlich entscheidet der betroffene Arbeitnehmer, ob und in welchem Umfang sich Interessenvertreter an seinem BEM-Verfahren beteiligen sollen.

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Aufgabe des Personalrats in § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX geregelt. Danach wacht die Interessenvertretung darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Grundlegend ist dabei die Verpflichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Danach klärt der Arbeitgeber, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit der zuständigen Interessenvertretung und der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Zuvor ist die betroffene Person auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Der Personalrat hat also darüber zu wachen, dass die Dienststellenleitung den betroffenen Beschäftigten ein **ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot** unterbreitet. Soweit es für die Wahrnehmung dieser Überwachungsaufgabe erforderlich ist, hat der Personalrat einen Informationsanspruch. Laut Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bestehen diesbezüglich weder rechtssystematische noch datenschutzrechtliche Bedenken.

Wichtig: Die Verpflichtung, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), gilt auch bei Beamten (BVerfG vom 5.6.2014, 2 C 22.13).

*Red. Anm: Sind schwerbehinderte Kolleg*innen betroffen, gelten die Beteiligungs- und Informationspflichten des Arbeitgebers auch für die Schwerbehindertenvertretung.

Quelle: <http://www.bund-verlag.de/blog/personalrat/7-wahrheiten-zum-betrieblichen-eingliederungsmanagement-bem/>



Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG - Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung

Die beklagte Stadt schrieb die Stelle eines „Techn. Angestellte/n für die Leitung des Sachgebiets Betriebstechnik“ des von ihr unterhaltenen Komplexes „Palmengarten“ aus. In der Stellenausschreibung heißt es u.a.: „Wir erwarten: Dipl.-Ing. (FH) oder staatl. gepr. Techniker/in od. Meister/in im Gewerk Heizungs-/Sanitär-/Elektrotechnik oder vergleichbare Qualifikation; ...“. Der mit einem GdB von 50 schwerbehinderte Kläger, der ausgebildeter Zentralheizungs- und Lüftungsbauer sowie staatlich geprüfter Umweltschutztechniker im Fachbereich „Alternative Energien“ ist, bewarb sich auf Stelle. Er fügte seinem Bewerbungsschreiben einen ausführlichen Lebenslauf bei. Die beklagte Stadt lud den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein und entschied sich für einen anderen Bewerber.

Der Kläger hat von der Stadt die Zahlung einer Entschädigung verlangt. Zur Begründung hat er ausgeführt, die Stadt habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Sie sei ihrer Verpflichtung nach § 82 SGB IX, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht nachgekommen. Bereits dieser Umstand begründe die Vermutung, dass er wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei. Die beklagte Stadt hat sich darauf berufen, sie habe den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, da dieser für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Stadt verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung iHv. drei Bruttomonatsverdiensten zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Stadt abgeändert und die Entschädigungssumme auf einen Bruttomonatsverdienst reduziert. Hiergegen wendet sich die beklagte Stadt mit ihrer Revision.

Die Revision hatte vor dem Achten Senat des BAG keinen Erfolg. Die Stadt hatte dadurch, dass sie den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hatte, die Vermutung begründet, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung aus dem Auswahlverfahren vorzeitig ausgeschieden und dadurch benachteiligt wurde. Sie war von ihrer Verpflichtung, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, auch nicht nach § 82 Satz 3 SGB IX befreit. Auf der Grundlage der Angaben in seiner Bewerbung durfte sie nicht davon ausgehen, dass diesem die erforderliche fachliche Eignung offensichtlich fehlte.

Quelle: Pressemitteilung 42/16, Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15



Keine Diskriminierung eines schwerbehinderten Bewerbers bei Überqualifizierung

Das BAG führt im Urteil aus, dass ein behinderter Stellenbewerber, der für eine Position offensichtlich überqualifiziert ist und vom öffentlichen Arbeitgeber **aus personalpolitischen Gründen** nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird, nicht unzulässig diskriminiert wird.

Eine Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung, nicht über ausgeschlossene Bewerber zu informieren, ist gesetzeswidrig. Die Schwerbehindertenvertretung sei grundsätzlich über alle Bewerbungen zu informieren, auch über solche, die für die engere Auswahl nicht in Betracht kommen.

Nach § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX kann nur der schwerbehinderte Bewerber auf Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verzichten, nicht diese selbst.

BAG-Urteil v. 20.01.16, 8 AZR 194/14

Link: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=18663>



Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen 2015

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ihre jährliche **"Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen"** für 2015 veröffentlicht.

Die Zahl der (bei Arbeitgebern mit zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen) schwerbehinderten Beschäftigten ist von 2013 bis 2014 um 27.000 auf 1.014.000 gestiegen. Im Jahr 2015 haben 60.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik teilgenommen haben. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist in 2015 um 1 Prozent auf 179.000 gesunken.

Der Analyse liegen verschiedene Quellen zugrunde: der Mikrozensus, die Statistik über schwerbehinderte Menschen und von der BA selbst geführte Statistiken (Statistik zum Anzeigeverfahren, Arbeitslosenstatistik, Förderstatistik). Folgende Kategorien werden untersucht: Bevölkerung, Beteiligung am Erwerbsleben, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik.

Hier können Sie den Bericht abrufen:

statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201512-pdf.pdf



Schwerbehinderteneigenschaft wegen Diabetes nur bei gravierender Beeinträchtigung in der Lebensführung

Die 3. Kammer des Sozialgerichts Karlsruhe hat mit Urteil vom 1. Juni 2016 über die **Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft** (Grad der Behinderung von 50) wegen eines **Diabetes mellitus Typ I** entschieden.

Das beklagte Landesversorgungsamt hatte der 1997 geborenen Klägerin wegen der Notwendigkeit eines erheblichen Therapieaufwandes (mindestens sechs Mal täglich Blutzuckermessung mit jeweils situationsbedingter Anpassung der Insulingabe) einen Grad der Behinderung von 40 festgestellt. Mit ihrer hiergegen gerichteten Klage machte die Klägerin geltend, ihr sei ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuzuerkennen, weil ihre Erkrankung schon allein wegen des zeitlichen Aufwands für die Therapien zu erheblichen Einschränkungen in allen Lebenslagen, insbesondere in der Schule, Freizeit und bei der Berufswahl führe.

Dieser Auffassung ist die 3. Kammer nicht gefolgt. Sie hat die Klage unter Hinweis darauf abgelehnt, dass nach den versorgungsmedizinischen Grundsätzen, wie sie in der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ausgelegt werden, die Schwerbehinderteneigenschaft voraussetzt, dass die an Diabetes erkrankten Menschen zusätzlich zur Insulintherapie durch erhebliche Einschnitte gravierend in der Lebensführung beeinträchtigt sind, beispielsweise durch Besonderheiten der Diabetes-Therapie oder wegen eines unzureichenden Therapieerfolgs.

Eine zusätzliche, d.h. über die mit der Insulintherapie und der Krankheit an sich verbundenen Nachteile hinausgehende ausgeprägte Teilhabebeeinträchtigung vermochte die Kammer bei der Klägerin nicht zu erkennen, weil die behandelnden Ärzte eine gute Blutzuckereinstellung ohne Komplikationen bestätigt haben. Auch der von der Klägerin behauptete (zukünftige) Nachteil auf dem Arbeitsmarkt als Diabetikerin sei bei der GdB-Bemessung nicht zu berücksichtigen. (Az.: S 3 SB 3457/14, rechtskräftig nach Rücknahme der Berufung)

Quelle: <http://www.sozialgericht-karlsruhe.de>



Versorgungsmedizinische Grundsätze (VersMedVO) - Kein neuer Referentenentwurf

Die geplanten Neuerungen im Schwerbehindertenrecht sollten nach Einschätzung des „Sachverständigenbeirats Versorgungsmedizin“ die Begutachtung nicht einfacher, sondern umfassender machen. Zum Einen sollte zukünftig neben der gesundheitlichen Beeinträchtigung besonders die „funktionale Gesundheit“ eine Rolle spielen. Das heißt, es solle geprüft werden, was jemand trotz seiner Beeinträchtigung im Alltag noch bewältigen kann. Zum Anderen sollte der Einsatz von Hilfsmitteln bei der Kompensation von Körperschäden eine größere Rolle spielen.

Nach Auskunft des SoVD ist die Überarbeitung der versorgungsmedizinischen Grundsätze noch immer nicht abgeschlossen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte erste Entwürfe nach erheblicher Kritik aus den Verbänden, aber auch aus den Ländern zurückgezogen. Derzeit ist nicht bekannt, ob die Überarbeitung nunmehr zeitnah abgeschlossen werden könnte. Auch aktualisierte Fassungen des Referentenentwurfs liegen nicht vor.

Laut SoVD wird die Überarbeitung der einzelnen Indikationen zur Änderung der Versorgungsmedizinverordnung (VersMedVO) noch mehrere Jahre in Anspruch nehmen.



Neuregelung zur Schriftform bei Ausschlussfristen

Der § 309 Nr. 13 im Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wird zum 01.10.2016 durch das **Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts** geändert. Ausschlussklauseln dürfen dann nur noch die Textform für Forderungsschreiben vorsehen.

Arbeitsverträge enthalten oft Ausschlussklauseln, die besagen, dass vertragliche Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen und sich bei Fristversäumung erledigen.

Bisher schreiben arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln meist die „schriftliche“ Geltendmachung von Ansprüchen vor. Solchen Vertragsklauseln zufolge muss man seine Ansprüche nicht nur innerhalb einer bestimmten Frist, sondern auch in der vorgeschriebenen Papierform mit Unterschrift anmahnen.

Derartige Ausschlussklauseln sind ab Oktober 2016 in allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) unzulässig!

http://www.bmju.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/Verkuendung_BGBL_zivilrechtliche_Durchsetzung_Datenschutz.pdf;jsessionid=08BCDA6281B081C64EF63C83213E877C_1_cid334?blob=publicationFile&v=1



BAG-Urteil: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls

Die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG umfasst neben der Tatsache der Arbeitsunfähigkeit als solcher auch deren Beginn und Ende.

Wird der Arbeitnehmer nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut krankheitsbedingt arbeitsunfähig, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, entsteht nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG grundsätzlich ein neuer Anspruch auf **Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen**, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Krankheit beruht. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt:

Stellt sich die neue Erkrankung als eine Fortsetzung der früheren Erkrankung dar, weil - trotz verschiedener Krankheitssymptome - die wiederholte Arbeitsunfähigkeit auf demselben nicht behobenen Grundleiden beruht, liegt eine **Fortsetzungserkrankung** vor (BAG 13. Juli 2005 - 5 AZR 389/04 - zu I 4 der Gründe, BAGE 115, 206; 14. November 1984 - 5 AZR 394/82 - zu 1 der Gründe, BAGE 47, 195). Bei einer solchen ist der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG nur dann zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war (Nr. 1) oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (Nr. 2).

Nach dem **Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls** ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die **Sechs-Wochen-Frist** nur einmal in Anspruch nehmen. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt (BAG 10. September 2014 - 10 AZR 651/12 - Rn. 13, BAGE 149, 101; 13. Juli 2005 - 5 AZR 389/04 - zu I 4 der Gründe, BAGE 115, 206).

Für Darlegung und Nachweis von Beginn und Ende einer auf einer bestimmten Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit kann sich der Arbeitnehmer zunächst auf die **ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** stützen (zu deren Beweiswert sh. BAG 26. Februar 2003 - 5 AZR 112/02 - zu I 1 der Gründe, BAGE 105, 171; zu den neuen Vordrucken für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vgl. Kleinebrink ArbRB 2016, 93).

Ist jedoch unstrittig oder bringt der Arbeitgeber gewichtige Indizien dafür vor, dass die erneute Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht, die bereits vor dem attestierten Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat, und zu einer Krankheit, wegen derer der Arbeitnehmer bereits durchgehend sechs Wochen arbeitsunfähig war, hinzugetreten ist, muss der Arbeitnehmer als Voraussetzung des Entgeltfortzahlungsanspruchs den von ihm behaupteten Beginn der „neuen“ krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung beweisen. Dafür steht ihm das Zeugnis des behandelnden Arztes als Beweismittel zur Verfügung.

BAG, 25.5.2016, 5 AZR 318/15:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=18778>

8



Inklusive Bildung für alle – Ausbau inklusiver Hochschulen fördern

Die Fraktion Die Linke im Bundestag hat einen Antrag eingebracht, der **Inklusion im Bereich Hochschulbildung** vorantreiben soll. Gefordert werden u.a. die Stärkung der Behindertenbeauftragten an Hochschulen und ihre angemessene personelle und finanzielle Ausstattung, Qualifizierungsprogramme für Lehrende zu Inklusiver Bildung, Um- und Ausbau von Bildungseinrichtungen zur **Gewährleistung baulicher Barrierefreiheit** und **Umsetzung barrierefreier Kommunikationsformen**.

Antrag vom 8.7.2016, Drucksache 18/9127:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/091/1809127.pdf>



Wo läuft was? TU Berlin - Arbeitskreis Barrierefreies Bauen

Vier Mal im Jahr trifft sich der **Arbeitskreis Barrierefreies Bauen** mit dem Ziel, die TU Berlin barrierefreier zu gestalten. Die Leitung liegt in den Händen des Mitarbeiters des Behindertenbeauftragten. An den Sitzungen nehmen die Bauabteilung, der sicherheitstechnische und betriebsärztliche Dienst, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, der Personalrat der studentischen Beschäftigten und der Allgemeiner Studierendenausschuss teil. Interessierte sind willkommen.

http://www.behindertenberatung.tu-berlin.de/menue/projekte/arbeitskreis_barrierefreies_bauen

TIPP → *Brandaktuelles Seminar: Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen*

Mit dem **Bundesteilhabegesetz** soll entsprechend der Vorgaben des Koalitionsvertrages die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen verbessert und damit das deutsche Recht im Licht der **UN-Behindertenrechtskonvention** weiterentwickelt werden. U.a. sollen folgende arbeitsrechtlich bedeutsame Ziele erreicht werden:

1. Dem neuen gesellschaftlichen Verständnis einer **inklusiven Gesellschaft** soll durch einen **neu gefassten Behinderungsbegriff** Rechnung getragen werden.
2. Die Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem **allgemeinen Arbeitsmarkt** sollen auf persönlicher und institutioneller Ebene verbessert werden.
3. Im SGB II und im SGB VI sollen präventive Maßnahmen ergriffen und neue Wege erprobt werden, um die **Erwerbsfähigkeit von Menschen** mit (drohenden) Behinderungen zu erhalten und so Übergänge in die Eingliederungshilfe zu reduzieren.
4. Im Schwerbehindertenrecht soll das **ehrenamtliche Engagement der Schwerbehindertenvertretungen** gestärkt, sollen **Mitwirkungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen** in Werkstätten für behinderte Menschen verbessert und sollen die **besonders schweren Beeinträchtigungen von taubblinden Menschen** berücksichtigt werden.

Welche Änderungen und Neuerungen das **BTHG** enthält und ob diese Neuerungen ausreichend sind, wird in diesem Seminar eingehend erarbeitet und erörtert.

Referenten: **Prof. Franz Josef Düwell** (Vors. Richter BAG a.D.), **Matthias Gruß** (ver.di Bundesverwaltung, Bereich Sozialpolitik, Behinderten- und Teilhabepolitik)

<http://www.bw-verdi.de/aktuelles/artikel/seminar-zum-bundesteilhabegesetz-bthg-in-hamburg.html>



Studie: Mitarbeiterorientierte Personalpolitik lohnt sich für Arbeitgeber

In Betrieben mit mitarbeiterorientierten Maßnahmen wie Angeboten zum Gesundheitsschutz, Qualifizierungsangeboten oder regelmäßigen Mitarbeitergesprächen sind die Beschäftigten zufriedener, engagierter und loyaler gegenüber ihrem Arbeitgeber. Das geht aus einer Studie des **Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** hervor. Sie beruht auf Befragungen von mehr als 7.000 Beschäftigten und rund 1.000 Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitern.

Untersucht wurde die **Verbreitung von Arbeitsbelastungen** wie starker Termindruck, Informationsflut, unangenehme Umgebungsbedingungen und körperliche Anstrengungen in deutschen Betrieben. 84 Prozent der befragten Beschäftigten berichten von mindestens einer dieser Belastungsdimensionen im Zusammenhang mit der eigenen Arbeit.

Dabei sind **Termindruck und Multitasking** in allen Altersgruppen die am häufigsten genannten Belastungen. Beschäftigte, die von körperlichen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz berichten, geben in der Befragung gleichzeitig ein schlechteres allgemeines Wohlbefinden an.

Gleichzeitig setzen acht von zehn Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten auf **mitarbeiterorientierte Personalpolitik** und bieten über die gesetzlichen Vorgaben hinaus gehende Maßnahmen zum **Gesundheitsschutz** und zur **Gesundheitsförderung** an. Am häufigsten wird die Analyse des Krankenstands genannt. Darüber hinaus setzen Unternehmen im Rahmen einer **guten Personalführung** weitere Maßnahmen wie etwa **Qualifizierungsangebote** ein.

Beschäftigte in Betrieben mit Maßnahmen wie zum Beispiel Betriebssport, Gesundheitstagen, Gesundheitschecks oder physiotherapeutischen Angeboten zeigen eine größere Verbundenheit mit ihrem Arbeitgeber. Auch die Bereitschaft, längerfristig beim aktuellen Arbeitgeber zu bleiben, sowie die Jobzufriedenheit sind in **Betrieben mit innerbetrieblichen Gesundheitsmaßnahmen** stärker ausgeprägt. Insbesondere Beschäftigte ab 50 Jahren zeigen ein höheres Engagement, mehr Zufriedenheit im Job sowie ein höheres Commitment, wenn innerbetriebliche Aktivitäten dieser Art angeboten werden.

Quelle: <http://www.re-bem.de/studie-mitarbeiterorientierte-personalpolitik-lohnt-sich-fuer-arbeitgeber/>