

## Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

..... wie schon berichtet liegt ein Entwurf zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung vor, der bei Betroffenen, Sozialverbänden, Gewerkschaften und Schwerbehindertenvertretungen viel Kritik und Protest hervorgerufen hat. Grundsätzlich würden manche Änderungen das Bemühen der SBVen um die berufliche Teilhabe von behinderten Menschen deutlich erschweren. Das BMAS hat zwar versichert, dass die von Vielen geäußerten Bedenken in die weiteren Überlegungen einfließen werden und die SBVen auch in die noch folgenden Anhörungen eingebunden werden, jedoch ist immer noch Schlimmes zu befürchten.

Nun haben Aktive eine Online-Petition gestartet, die innerhalb einer Woche 3000 Menschen unterschrieben haben. Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Petition fordern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Verordnungsgeber und den Bundesrat dazu auf, die sechste Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung (Bearbeitungsstand: 28.08.2018, 12:00 Uhr) nicht, wie im Entwurf vorgesehen, umzusetzen.

Insbesondere wird kritisiert:

- die vielfach niedrigere Ansetzung des Grades der Behinderung (GdB) als derzeit für Funktionseinschränkungen mit der Begründung des medizinischen Fortschritts, des Abbaus von Mobilitätsbarrieren, einer moderneren Hilfsmittelversorgung und von verbesserten Behandlungsmöglichkeiten.
- die Festsetzung der Teilhabebeeinträchtigung unter Berücksichtigung von Hilfsmitteln und Gebrauchs-



- gegenständen des täglichen Lebens.
- die Zugrundelegung eines „bestmöglichen Behandlungsergebnisses“
  - die Abschaffung der regelmäßigen Anhörung und Neuprüfung nach Ablauf der Heilungsbewährung.
  - die Befristung von Bescheiden und Einführung von Altersstufen.
  - die nur ausnahmsweise Berücksichtigung von Einzel-GdB 20 bei der Bildung des Gesamt-GdB.
  - zu erwartende generell niedrigere GdB-Bewertungen mit der Folge, dass auch Nachteilsausgleiche versagt werden.
  - dass für die Vergabe der Merkzeichen ausschließlich der Grad der Behinderung für die eigentliche Funktionsstörung relevant ist.
  - dass es zur Überprüfung von bestandskräftigen Bescheiden kommen und ein GdB herabgesetzt sowie ein zuerkanntes Merkzeichen entzogen werden kann.

Ich bitte um Unterstützung und weitere Verbreitung der Petition. Vielen Dank!

**Link zur Petition:** <http://chnng.it/BcYGSFq2mh>

Es steht die zweite Staatenprüfung Deutschlands zur UN-BRK an. Bis zum 1. Oktober 2019 wird Deutschland über den Stand der Verwirklichung der Rechte von Menschen mit Behinderungen berichten.

Nach 2015 ist dies der zweite Prüfzyklus. Wir dürfen gespannt sein, ob die "Abschließenden Bemerkungen" des Fachausschusses dieses Mal zu besseren Ergebnissen als im Jahr 2015 kommt.

Dokumente zur 2. Staatenprüfung gibt es auf der Internetseite der Monitoringstelle beim Deutschen Institut für Menschenrechte: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/staatenpruefung-2018-2020/dokumente-zur-2-staatenpruefung/>



→ Am 18. Februar wird die niedersächsische Sozialministerin Dr. Carola Reimann eine Schlussbilanz des Aktionsplans 2018/19 ziehen und gleichzeitig den Aktionsplan 2019/20 für Niedersachsen vorstellen. Auch hier darf man gespannt sein.

Der Film von Radio Bremen "Das Märchen von der Inklusion" zieht eine kritische Bilanz zur Umsetzung der UN-BRK und wirft einen Blick auf die Inklusion in der Schule, im Arbeitsleben und im Alltag. Der Beitrag ist weiterhin bis zum 21. 01. 2020 in der ARD-Mediathek zu sehen:

<https://www.daserste.de/information/reportage-dokumentation/dokus/videos/das-maerchen-von-der-inklusion-video-100.html>

Einige weitere interessante Informationen finden sich – hoffentlich – in dieser 35. Ausgabe des Info-Briefes. Es ist übrigens der vorletzte in dieser Form .....

Mit herzlichen Grüßen,  
Jürgen Bauch

## Europa | Der Deutsche Behindertenrat (DBR) unterstützt die Forderung nach EU-Barrierefreiheitsgesetz

Nicht nur in Deutschland stoßen Menschen mit Behinderungen im Alltag nach wie vor auf vielfältige Barrieren. Daher hat der Deutsche Behindertenrat (DBR) einen offenen Brief des Europäischen Behindertenforums an die Institutionen der EU vom Dezember 2018 ausdrücklich begrüßt. Darin fordern die Unterzeichnenden ein starkes, effektives und zukunftsfähiges Barrierefreiheitsgesetz.

„Wir brauchen einen starken European Accessibility Act und wir brauchen ihn jetzt!“ Mit diesen Worten fordert das Europäische Behindertenforum Einigung zum europäischen Barrierefreiheitsgesetz und konkrete Anforderungen in folgenden Bereichen:

- Barrierefreiheit von Notrufdiensten
- Barrierefreiheit bei Kleinstunternehmen
- Barrierefreiheit im Vergabewesen
- Barrierefreiheit in der baulichen Umwelt
- Barrierefreiheit im Nahverkehr

Der DBR sieht im Barrierefreiheitsgesetz eine Chance, die Lebensbedingungen aller Menschen in Europa zu verbessern, insbesondere die der rund 80 Millionen Europäerinnen und Europäer mit Behinderungen.

PDF-Download: Offener Brief an die Institutionen der EU: <http://www.deutscher-behindertenrat.de/mime/00109452D1538042582.pdf>

(Quelle: Deutscher Behindertenrat)

## Urteil | SBV muss weitergehende Informationen einfordern

Im öffentlichen Dienst genügt es nach Auffassung des OVG NRW regelmäßig, wenn eine inhaltlich zutreffende Unterrichtung über den Sachverhalt in kurzer und knapper Form erfolgt. Hält die Schwerbehindertenvertretung weitere Informationen für erforderlich, muss sie diese anfordern. Macht die Schwerbehindertenvertretung keinen weitergehenden Informationsanspruch geltend, führt dies nicht zur Rechtswidrigkeit der streitgegenständlichen Maßnahme.

Es reicht es nach Auffassung des OVG NRW aus, wenn sich das Anhörungsschreiben in den Verwaltungsvorgängen befindet. Der Umstand, dass die Schwerbehindertenvertretung von ihrer Stellungnahmemöglichkeit keinen Gebrauch machen will, muss nicht in der Akte dokumentiert werden.

§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sieht lediglich eine Unterrichtung und Anhörung durch den Dienstherrn, aber keine Rückmeldung der Schwerbehindertenvertretung und deren Dokumentation vor (vgl. OVG NRW v. 06.09.2018 - 6 B 962/18).

Quelle: jurisPK-SGB IX

## Urteil | Medizinischer Dienst: Arbeitgeber kann ihn nicht direkt einschalten

Die Anweisung des Arbeitgebers an eine Arbeitnehmerin, „sich unverzüglich zwecks Untersuchung an den medizinischen Dienst Ihrer Krankenversicherung zu wenden und mir eine Stellungnahme zum Untersuchungsergebnis vorzulegen“, geht ins Leere. Der Arbeitgeber kann den medizinischen Dienst nur über die Krankenkasse einschalten lassen. Die Weigerung der Arbeitnehmerin, einer solchen Anweisung Folge zu leisten, ist kein Grund für eine außerordentliche Kündigung.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 21. Juni 2018 – 7 Sa 768/17

Quelle: <https://www.dgb.de/++co++c244b5cc-036f-11e9-8c52-52540088cada>

## Aus dem Bundestag | Arbeitsschutz in den Betrieben

Knapp 70 Prozent der 2015 befragten betrieblichen Akteure schätzen ihren Kenntnisstand zu den gesetzlichen Arbeitsschutzregelungen insgesamt als eher hoch beziehungsweise hoch ein. Das geht aus dem Bericht der Bundesregierung über den Stand



→ von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen im Jahr 2017 hervor, der nun als Unterrichtung (19/6500) vorliegt.

Daraus geht weiter hervor, dass der Anteil der Betriebe, die denken, dass in ihrem Vorschriften- und Regelwerk die Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz klar geregelt sind, bei rund 82 Prozent liegt. Rund 70 Prozent der Betriebe gaben demnach an, dass sie das Regelwerk für verständlich halten. In 80 Prozent der Betriebe werden demnach Unterweisungen durchgeführt, in kleinen Betrieben etwas seltener als in großen Betrieben. Insgesamt arbeiten rund 93 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die Unterweisungen zum Arbeitsschutz durchführen.

hib - heute im bundestag Nr. 42, 15. Januar 2019.

### Urteil | Wissenschaftlich nicht anerkannte Heilmethode als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig

Mit nun rechtskräftigem Urteil vom 4. Juli 2018 (1 K 1480/16) hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) entschieden, dass ein Steuerpflichtiger Kosten für eine wissenschaftlich nicht anerkannte Heilmethode auch dann als sog. außergewöhnliche Belastung steuerlich geltend machen kann, wenn er dem Finanzamt zum Nachweis der Erforderlichkeit der Behandlung nur eine kurze Stellungnahme des Arztes und kein ausführliches Gutachten vorlegt.

Ab Februar 2011 ließen die Kläger ihre 2 ½-jährige und wegen Komplikationen bei der Geburt schwerbehinderte Tochter in einem von zwei Heilpraktikern betriebenen „Naturheilzentrum“ behandeln. Nachdem die Krankenkasse die Erstattung der Kosten (16.800 €) abgelehnt hatte, machten die Kläger die Aufwendungen im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung als außergewöhnliche Belastung geltend und legten ein privatärztliches Attest einer Fachärztin für Kinder- und Jugendheilkunde (Homöopathie) vor. Diese kam zu dem Ergebnis, dass bei dem schweren Krankheitsbild jeder Versuch, das Ergebnis zu verbessern, für die Familie wichtig und auch medizinisch jeder positive Impuls für das Kind zu begrüßen sei, weshalb sie auch ärztlich die Teilnahme am Förderprogramm des Naturheilzentrums empfehle.

Auf diesem Attest hatte der zuständige Amtsarzt vermerkt: „Die Angaben werden amtsärztlich bestätigt“. Das beklagte Finanzamt erkannte die Behandlungskosten nicht als außergewöhnliche Belastung an mit der Begründung, dass die knappe Äußerung des Arztes kein „Gutachten“ darstelle. Die dagegen



→ gerichtete Klage hatte Erfolg.

FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 4. Juli 2018 (1 K 1480/16)

Ausführlicher Text zum Urteil:

<https://fgnw.justiz.rlp.de/de/startseite/detail/news/detail/News/die-vorlage-eines-knappen-amtsaerztlichen-attests-kann-ausreichend-sein-damit-aufwendungen-fuer-wisse/>

### BEM | Ordnungsgemäße Durchführung liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat in einem Urteil vom 13. 08. 2018 (16 Sa 1466/17) sehr dezidiert die Pflichten des Arbeitgebers bei Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements dargelegt.

*Auszug aus der Urteilsbegründung:* ..... Zwar ist die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements auf verschiedene Weise möglich. Mindeststandard ist es jedoch, die gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen, Ämter und Personen zu beteiligen und zusammen mit ihnen eine an den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements orientierte Klärung ernstlich zu versuchen. Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es festzustellen, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist, und herauszufinden, ob Möglichkeiten bestehen, sie durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Kündigung zu vermeiden.

Es ist Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu ergreifen. Kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber eine solche Initiative ergriffen hat, kann davon nur ausgegangen werden, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX (a.F., Red.) auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen hat.

Der Hinweis erfordert eine Darstellung der Ziele, die inhaltlich über eine bloße Bezugnahme auf die Vorschrift des § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX (a.F., Red.) hinausgeht. Zu diesen Zielen rechnet die Klärung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das auch er Vorschläge einbringen kann.



→ Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten - als sensible Daten im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG - erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements die Rede sein (Bundesarbeitsgericht 20. November 2014 - 2 AZR 755/13 - Rn. 30-32; 13. Mai 2015 - 2 AZR 565/14 - Rn. 26). .....

Link zum Urteil:

[http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht\\_lareda.html#docid:8143620](http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_lareda.html#docid:8143620)

## ver.di | Inklusion braucht verlässliche rechtliche Regelungen

Zwei Tage hat der [ver.di-Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik \(BAK\)](#) im letzten Herbst getagt. Im Fokus der Veranstaltung stand die geplante Veränderung der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) überarbeitet diese Verordnung derzeit, ein [Referentenentwurf](#) liegt vor. Dem BMAS geht es darum, die Beeinträchtigungen infolge einer Gesundheitsstörung an den Stand der medizinischen Technik und an die in einer modernen Kommunikationsgesellschaft wichtiger gewordenen Fertigkeiten anzupassen. Beeinträchtigungen der Feinmotorik und Lesefähigkeit sollen in Zukunft höher bewertet werden. Ein verständliches Ansinnen.

Doch die DGB-Gewerkschaften und viele im Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik organisierte Schwerbehindertenvertreter\*innen befürchten, dass mit der 6. Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung nicht nur eine modernere Hilfsmittelversorgung angestrebt wird. Die Gefahr besteht, dass es zu einer regelhaft geringeren Bemessung des sogenannten Grad der Behinderung kommen könnte, denn die Verordnung enthält diejenigen versorgungsmedizinischen Grundsätze, die bei einem Antrag auf Anerkennung einer Behinderung und für die Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) oder für die Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises relevant sind. Auch sie sollen angepasst werden.

Das hätte vor allem für Menschen mit Behinderungen →

→ im Arbeitsleben massive Auswirkungen, denn der Zugang zu Nachteilsausgleichen wie ein besonderer Kündigungsschutz oder begleitende Hilfen wird bislang über den Grad der Behinderung geregelt.

Im Referentenentwurf ist von regelhaften Befristungen der GdB-Bemessung die Rede. Diese bewerten ver.di und der Deutsche Gewerkschaftsbund besonders kritisch. Bei einem Versäumen der Verlängerungspflicht oder Verzögerungen vonseiten der Versorgungsämter könnte der besondere Kündigungsschutz kurzfristig verloren gehen und somit der Arbeitsplatz in Gefahr sein. Das ist deshalb besonders skandalös, darin waren sich auch die Mitglieder des Bundesarbeitskreises einig, da der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen immer noch besonders schwer ist. Laut der [Stellungnahme des DGB](#) stagniert die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Beschäftigten seit Jahren. „Die privaten Arbeitgeber weisen eine Beschäftigungsquote von 4,1 Prozent auf, die öffentlichen Arbeitgeber von 6,6 Prozent. Ein Viertel (39.100) der beschäftigungspflichtigen Unternehmen beschäftigt keinen einzigen schwerbehinderten Menschen. Dieser Anteil ist seit Jahrzehnten gleichbleibend hoch“, heißt es dort.

ver.di teilt auch deshalb die weiteren Forderungen des DGB – etwa die Zurücknahme der Überprüfung und Neufestlegung bestandskräftiger Bescheide – und wird sich in den nächsten Wochen dafür einsetzen, den so nicht akzeptablen Gesetzentwurf zu verhindern. In der Stellungnahme des DGB sind die weiteren geplanten Änderungen, die zum Nachteil der Betroffenen führen könnten, ausführlicher und übersichtlich zusammengefasst.

Weitere Infos und Quelle: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++c39e40f4-1031-11e9-83ea-525400b665de>

## Tipp | Perspektivwechsel

Johannes ist blind. Er lebt und studiert im "wunderschönen" Kassel. Er ist Fußballfan und reist gern.

In seinem Blog „Perspektivwechsel“ gibt er unter anderem Tipps für den Umgang mit blinden Menschen bei der Begrüßung und Kontaktaufnahme, in der Kommunikation und den Umgang im Straßenverkehr.

Darüber hinaus beschäftigt er sich z.B. mit den Herausforderungen, die das Wetter für blinde Menschen darstellen kann.

Link: <https://derperspektivwechsel.wordpress.com/>

## TIPP | Aktionsabend am 15. Mai DIE KINDER DER UTOPIE – Ein Film über Inklusion und das Erwachsenwerden

Sechs junge Erwachsene schauen zurück auf ihre gemeinsame Grundschulzeit in einer Inklusionsklasse. Sie reflektieren ihre Erlebnisse und Erfahrungen – und blicken in die Zukunft.

*DIE KINDER DER UTOPIE* - AKTIONSABEND 15. MAI

An einem einzigen Abend bieten Filmvorführungen in ganz Deutschland dem Publikum Raum zum Nachdenken über Inklusion – und offene Gespräche ohne Grabenkämpfe. Seien Sie dabei oder übernehmen Sie eine Patenschaft für ein Kino in Ihrer Nähe!

Die Veranstalter wollen maximale öffentliche Aufmerksamkeit erzielen, indem sie statt eines traditionellen Filmstarts zu einem bundesweiten Aktionsabend einladen: am Mittwoch, dem 15. Mai 2019.

Das Ziel ist es, Veranstaltungen zumindest in den Kinos der 80 Großstädte in Deutschland möglich zu machen – aber idealerweise auch noch weit darüber hinaus. Einen Abend lang redet Deutschland über Inklusion – aber entspannter und lösungsorientierter als je zuvor! Das Kino soll als Erlebnisraum genutzt werden: nicht nur zur Filmvorführung, sondern auch als Raum zum Nachdenken und Erfahrungsaustausch.

Wollen Sie den Film sehen? Das müssen die Veranstalter ganz schnell wissen, damit der Aktionsabend so groß wie möglich werden kann. Hier geht's los: [auf dieser Karte](#) sind die ersten 80 geplanten Vorführungen. Dabei sind die Organisator\*innen unbedingt darauf angewiesen, dass Sie schon jetzt sagen, dass Sie kommen möchten. Es sollen die besten Kinos überzeugt werden, den Film zu zeigen!

Und das geht nur, wenn Sie auf der Karte die Markierung Ihrer Wahl klicken und eine kurze Rückmeldung geben. Ja, Sie müssen mal wieder ein Formular ausfüllen, aber es ist extra ganz bunt und einfach gemacht! Und wenn Ihre Stadt oder Ihr Landkreis noch nicht auf der Karte markiert sind, dann [schreien Sie bitte ganz laut "hier"!](#)

[Link zur https://www.diekinderderutopie.de/](https://www.diekinderderutopie.de/)

## TIPP | Graphic Novel: Der Umfall

Plötzlich ist alles anders und dein Zuhause gibt es nicht mehr. Vor allem, wenn dein Zuhause kein Ort, sondern ein anderer Mensch war. Seit dem Schlaganfall von Noels Mutter steht sein Leben Kopf. Denn ein Mann mit Bart behauptet auf einmal, dass Noel nicht länger alleine in der alten Wohnung bleiben kann. Er muss umziehen, weg aus Berlin, weg von

→ Zuhause. In eine völlig fremde Umgebung, eine Betreuungseinrichtung für andere Menschen mit Behinderung. Zum allerersten Mal in seinem Leben ist Noel auf sich allein gestellt. Aber es ist auch das erste Mal, dass er mit so vielen anderen Menschen zusammenlebt. Wem kann er vertrauen? Wen mag er? Wer liebt ihn?

Nach zweijähriger Recherche in Neuerkerode wagt der Zeichner und Autor Mikael Ross mit seiner neuen Graphic Novel *Der Umfall* einen Perspektivwechsel, und erzählt aus Noels Sicht von den Tiefschlägen und Höhenflügen eines jungen Mannes mit geistiger Behinderung.

<https://leidmedien.de/aktuelles/der-umfall-graphic-novel-neuerkerode/>

[http://www.avant-verlag.de/comic/der\\_umfall](http://www.avant-verlag.de/comic/der_umfall)

## Urteil | Schwerbehindert allein wegen psychischer Beeinträchtigungen?

Neurosen, Persönlichkeitsstörungen oder Folgen psychischer Traumata können dazu führen, dass die Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Aber welche Beeinträchtigung führt im Einzelfall dazu, dass allein deshalb ein Grad der Behinderung von mindestens 50 und damit die Eigenschaft als Schwerbehinderte\*r festzustellen ist?

Stärker behindernde Störungen mit wesentlicher Einschränkung der Erlebnis- und Gestaltungsfähigkeit sind etwa ausgeprägtere depressive, hypochondrische, asthenische oder phobische Störungen. Sie bedingen höchstens einen Einzelgrad der Behinderung von 40. Deshalb ist die Frage von Interesse, ab wann eine schwere Störung mit mittelgradigen oder gar mit schweren sozialen Anpassungsschwierigkeiten vorliegt. Dabei sind selbstverständlich die jeweiligen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Aber dennoch sind allgemeine Kriterien unerlässlich.

Quelle:

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/sozialrecht/sc/hwerbehinderte/schwerbehindert-allein-wegen-psychischer-beeintraechtigungen/>

Link zum Urteil:

[https://www.justiz.nrw.de/nrwe/sgs/sg\\_aachen/j2018/NRWE\\_S\\_18\\_SB\\_1001\\_16.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/sgs/sg_aachen/j2018/NRWE_S_18_SB_1001_16.html)

## Tipp | BIBB-Sammelband zur beruflichen Ausbildung

*Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf* – so lautet der Titel einer neuen Publikation des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), die Fach- und Praxiswissen zur Gestaltung einer inklusiven

beruflichen Bildung bündelt.

Der Sammelband betrachtet anhand von Praxisbeispielen und Beiträgen verschiedener Expertinnen und Experten das Thema Inklusion am Übergang Schule – Beruf aus unterschiedlichen Perspektiven.

„Das berufliche Bildungssystem eröffnet bereits in vielen Bereichen Teilhabemöglichkeiten. Diese müssen aber nach wie vor weiter erschlossen werden“, sagt BIBB-Präsident Friedrich Esser. Bildungsträger, die Sonderwege vermeiden, und Unternehmen, die Regelangebote inklusiv gestalten, könnten jungen Menschen eine Perspektive eröffnen und dringend benötigten Fachkräftenachwuchs ausbilden. Das gelinge dann besonders gut, wenn Ausbildungsangebote nicht als statisch, sondern als dynamisch-lernendes System verstanden würden.

"Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf"

Hintergründe, Herausforderungen und Beispiele aus der Praxis

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Reihe:

Berichte zur beruflichen Bildung;

Herausgeber: Ingrid Arndt, Frank Neises, Klaus Weber;

Verlag: Verlag Barbara Budrich;

Erschienen: 2018

Der Sammelband steht unter folgendem Link als kostenloser Download zur Verfügung und kann auch kostenpflichtig als Printversion bestellt werden:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9556>

### Tipp | Bewerben in Leichter Sprache mit der Internetseite „Leicht. Bewerben.“

Die KulturLife gGmbH in Kiel hat eine Internetseite ins Leben gerufen, die das Schreiben von Bewerbungen in Leichter Sprache erklärt und durch Online-Formulare unterstützt. Die Webseite richtet sich insbesondere an Menschen mit Lernschwierigkeiten und will die Schwelle, die ein Bewerbungsprozess darstellen kann, abbauen.

Viele Arbeitssuchende mit Beeinträchtigungen haben Schwierigkeiten, den geforderten Standards bei digitalen Bewerbungsprozessen gerecht zu werden. Das Projekt "Leicht. Bewerben." möchte Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit geben, digitale Bewerbungsunterlagen zu verstehen, zu erstellen und herunterzuladen. Dazu ist das Angebot in weiten Teilen in Leichter Sprache gehalten.

Quelle: <https://www.reha-recht.de/>

Link: <https://leichtbewerben.net/>

### Barrierefreiheit von Websites und Apps | Neues Internetangebot informiert zur EU-Richtlinie

Die EU-Richtlinie zur Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (Richtlinie 2016/2102) hat direkte Auswirkungen für blinde und sehbehinderte Menschen in Deutschland, denn Bund und Länder sind in der Pflicht, die Richtlinie in deutsches Recht umzusetzen. Auf Bundesebene wurden dazu bereits Änderungen am Behindertengleichstellungsgesetz beschlossen. Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit hat nun den aktuellen Wissensstand zur Richtlinie zusammengestellt - zu finden unter:

[www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/faq-eu-richtlinie](http://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/faq-eu-richtlinie)

### Tipp | TRAVELABLE, eine App für Reisende mit Behinderung

NEU: TravelAble! Das Wheelmap-Team nutzt die Erfahrungen mit der Wheelmap und bastelt eine weitere App, die ebenfalls auf das lokale Wissen der Nutzer\*innen vertraut und Menschen mit Behinderung vor und während ihrer Reise mit Informationen zur Barrierefreiheit unterstützen soll.

Menschen haben das Recht zu reisen, ihr Leben mit Erfahrungen auf einer Reise zu bereichern und die Schönheit und Vielfalt von Natur und Kultur auf der ganzen Welt zu sehen. Was Menschen mit Behinderungen daran hindert, dieses Recht in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen, ist der Mangel an Informationen darüber, ob die Unterkünfte, Sport- und Kulturangebote und die Orte in der Umgebung wie Cafés, Bars, Restaurants und Show am gewünschten Zielort für sie zugänglich sind.

Deshalb wird das *Wheelmap-Team* "TravelAble" entwickeln, eine neue App, die es Reisenden auf der ganzen Welt ermöglicht, detaillierte Informationen über die Erreichbarkeit von Touristenorten beizusteuern und zu entdecken.

Quelle und weitere Infos:

<https://news.wheelmap.org/projektstart-travelable-eine-app-fuer-reisende-mit-behinderung/>

### Urteil | Teilnahmepflicht an PR-Sitzungen

Ein ordentliches Personalratsmitglied ist an der Teilnahme an einer Personalratssitzung nicht dadurch verhindert im Sinne von § 28 Abs. 1 Satz 2 PersVG Berlin, dass es an einer zeitgleich stattfindenden Anhörung eines schwerbehinderten Beschäftigten und an einem sogenannten BEM-Gespräch als Stellver-

→ treter der Vertrauensperson der Schwerbehinderten teilnimmt.

Die Teilnahme an der PR-Sitzung sieht der Senat als gesetzliche Pflichtaufgabe an. Jedoch kann sich die SBV-Stellvertretung durchaus für die Wahrnehmung einer SBV-Aufgabe entscheiden, dann kann aber kein Ersatzmitglied für die PR-Sitzung berufen werden.

Link zum Urteil:

[http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/279b/bs/10/page/sammlung.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoc=doc=yes&doc.id=MWRE180003172&doc.part=L&doc.price=0.0#focuspoint](http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/279b/bs/10/page/sammlung.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoc=doc=yes&doc.id=MWRE180003172&doc.part=L&doc.price=0.0#focuspoint)

## Urteil | Sozialwidriges Verhalten? – Wer wegen Pflege den Job kündigt?

Eine 38-jährige Frau lebt gemeinsam mit ihrer schwerbehinderten und pflegebedürftigen Mutter in einem gemeinsamen Haushalt im Landkreis Osterholz. Sie hatte eine Vollzeitstelle als Hallenaufsicht am Bremer Flughafen angenommen und wollte Stewardess werden. Zugleich kümmerte sie sich um die Pflege ihrer Mutter. Nachdem sich deren Gesundheitszustand durch einen Rippenbruch verschlechtert hatte, konnte sie Arbeit und Pflege nicht mehr vereinbaren und schloss sie mit ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag. Vom Jobcenter bezog sie Grundsicherungsleistungen (Hartz-IV).

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewertete das Jobcenter als sozialwidriges Verhalten und nahm eine Rückforderung von zuletzt rd. 7.100 € vor. Die Frau habe schon bei Abschluss des Arbeitsvertrags gewusst, dass sie im Schichtdienst arbeiten würde und dass ein Umzug nicht möglich sei. Die Mutter habe die Pflegestufe II und die Tochter müsse nicht selbst die Pflege übernehmen. Dies könne auch durch einen Pflegedienst geschehen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei dafür nicht notwendig. Dieses Verhalten sei zumindest grob fahrlässig.

Das LSG hat sich der Rechtsauffassung des Jobcenters nicht angeschlossen und ein sozialwidriges Verhalten verneint. Entscheidend seien die Umstände des Einzelfalls. Grundsätzlich sei zwar jede Arbeit zumutbar, wenn die Pflege von Angehörigen anderweitig sichergestellt werden könne. Selbst bei Pflegestufe II seien Arbeitszeiten von bis zu 6 Std./Tag zumutbar. Dies sei im Falle der Klägerin jedoch nicht möglich. Sie habe im Schichtsystem auf Abruf mit variablen Zeiten gearbeitet. Die Einsatzzeiten seien erst vier Tage vor dem Einsatz mitgeteilt worden. Die dreimal täglich anfallende Pflege sei damit nicht zu

→ vereinbaren. Das Gericht hat auch das Selbstbestimmungsrecht der Mutter berücksichtigt, die einen Pflegedienst ablehnte und nur ihre Tochter akzeptierte.

Dass die Klägerin dies alles vorher gewusst habe, ließ das Gericht nicht durchgehen. Es gelte ein objektiver Maßstab. Angesichts der Erwerbsobliegenheit dürfe ein Leistungsempfänger die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege austesten, ohne sich im Falle des Scheiterns einem Ersatzanspruch auszusetzen.

Quelle: PM LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 12. Dezember 2018- L 13 AS 162/17;

Link zum Urteil:

<https://sozialgerichtsbarkeit.de/sgb/esgb/show.php?modul=esgb&id=204123>

.....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

Haupt**S**chwer**B**ehinderten**V**ertretung  
**M**inisterium für **W**issenschaft und **K**ultur Niedersachsen