

## Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

.....Inklusion beginnt mit der Bewusstseinsbildung – eine Binsenweisheit für all diejenigen, die sich Tag für Tag mit den Problemen der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Betrieben und Dienststellen beschäftigen. Doch was erleben wir auch: Inklusion ja bitte – aber möglichst nicht bei uns! Oder etwas nebulöser: wir haben gerade Wichtigeres zu tun – Inklusion kommt dann später dran. Oder vielleicht auch etwas frecher: Wir haben doch schon ein paar Behinderte beschäftigt, reicht das nicht?

Ja, etwas scheinbar Wichtigeres ist immer zu tun und die Beschäftigung mit dem Thema wirft uns natürlich auch immer auf uns selbst und unsere Ängste zurück.

Doch der Reichtum und damit die Möglichkeiten unserer Gesellschaft, unsere Gesetze und Vorschriften, unser Wissen und unsere sozialen Verpflichtungen geben uns auf, mehr zu tun! Ach, wie schön wäre es, wenn wenigstens alle die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote erfüllen würden.

Der Begriff „*Bewusstsein*“ bedeutet aus dem Lateinischen oder Altgriechischen übersetzt (lt. Wikipedia): „Mitwissen“, „Miderscheinung“, „Mitsicht“, „Mitwahrnehmung“, „Mitempfindung“ und „bei Sinnen sein, denken“ und bedeutet also im weitesten Sinne das Erleben mentaler Zustände und Prozesse.

„Bewusstseinsbildung“ bedeutet also, theoretische Kenntnisse zu erlangen und - in diesem Falle - praktische Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen zu machen.



**Hin** kommen

**Rein** kommen

**Klar** kommen

Gute Idee für ein "Barrierefrei"-Logo der Stadt Heidelberg. Man muss überall **Hin** kommen, **Rein** kommen und **Klar** kommen können!

Quelle: <http://www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Barrierefreiheit.html>

Das geht aber nur, wenn der Grundsatz der UN-Behindertenrechtskonvention endlich Eingang ins allgemeine Denken erfährt:

***Das menschenrechtliche Modell von Behinderung basiert auf der Erkenntnis, dass die weltweite desolate Lage behinderter Menschen weniger mit individuellen Beeinträchtigungen als vielmehr mit gesellschaftlich konstruierten Entrechtungen beeinträchtigter Menschen zu erklären ist.***

Wer sich selbst Erfahrungen mit beeinträchtigten Menschen versagt oder meint, es sei aus welchen Gründen auch immer nicht möglich, wird auf dem Weg einer Bewusstseinsbildung mit geistiger Reifenpanne liegen bleiben.

Die Advents- und Weihnachtszeit ist traditionell die Zeit eines erhöhten Spendenaufkommens. Betriebe und Dienststellen könnten auch über ein erhöhtes Aufkommen in Bezug auf Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen nachdenken!

Darf ich mir zu Weihnachten auch etwas wünschen? Dann wünsche ich mir für 2018 noch mehr Arbeitgeber\*innen und Personalverantwortliche, die das SGB IX und die Schwerbehindertenrichtlinien kennen, lesen und anwenden.

Ein weiterer unbescheidener Wunsch wäre, in die Zukunft blicken zu können: wird die neue Landesregierung ihre Vorhaben zum Thema Inklusion (siehe Koalitionsvereinbarung) im Jahr 2022 erfüllt haben?

In diesem Sinne – eine schöne Advents- und Weihnachtszeit  
Jürgen Bauch



## Kommunikation | Leichte Sprache - Theoretische Grundlagen. Orientierung für die Praxis

Die Dudenredaktion und die Autorinnen, Ursula Bredel und Christiane Maaß, legen das erste umfassende Handbuch zum Thema Leichte Sprache vor. Es richtet sich an Wissenschaftler(innen), fortgeschrittene Studierende, Mitarbeiter(innen) in öffentlichen Verwaltungen, Übersetzer(innen) und andere Personen, die sich mit dem Thema Leichte Sprache beschäftigen.

Im ersten Teil des Bandes wird die Leichte Sprache definiert und ihre Genese dargestellt. Es werden die gesetzlichen Grundlagen aufgezeigt sowie die Adressat(inn)en von Texten in Leichter Sprache beschrieben. Weiterhin werden die existierenden Regelwerke zum Übersetzen in Leichte Sprache kritisch gewürdigt; die Herstellung von Texten in Leichter Sprache wird in den Kontext verschiedener Übersetzungstheorien gestellt.

Im zweiten Teil werden die existierenden Regeln für Leichte Sprache auf wissenschaftlicher Grundlage präzisiert, die Strukturen Leichter Sprache rekonstruiert und Forschungsdesiderate formuliert. Im Ergebnis werden Prinzipien Leichter Sprache formuliert und Vorschläge für die Umsetzung abgestufter Reduktionsvarianten des Deutschen („einfache Sprache“) vorgelegt.

Link: <https://www.duden.de/Shop/Leichte-Sprache>

Download – Handbuch für Leichte Sprache - Regeln der Forschungsstelle Leichte Sprache im Überblick: [https://www.uni-hildesheim.de/media/fb3/uebersetzungswissenschaft/Leichte\\_Sprache\\_Seite/Publikationen/Regelbuch\\_komplett.pdf](https://www.uni-hildesheim.de/media/fb3/uebersetzungswissenschaft/Leichte_Sprache_Seite/Publikationen/Regelbuch_komplett.pdf)

## Urteil | Gerichte müssen Verständigung für Hörbehinderte sicherstellen

Das Bundessozialgericht (BSG) hat einen für Hörbehinderte wichtigen Beschluss veröffentlicht: Danach müssen Gerichte sicherstellen, dass sich hör- und sprachbehinderte Menschen in gerichtlichen Verfahren verständigen können. Gerichte müssen dafür etwa technische Hilfsmittel bereitstellen (Beschluss veröffentlicht am 10. November 2017, Az.: B 3 KR 7/17 B).

Quelle:

[https://www.vdk.de/deutschland/pages/74095/gerichte\\_muessen\\_verstaendigung\\_fuer\\_hoerbehinderte\\_sicherstellen](https://www.vdk.de/deutschland/pages/74095/gerichte_muessen_verstaendigung_fuer_hoerbehinderte_sicherstellen)

## Urteil | Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht - Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinenbediener tätig. Seit 1994 leistete er zunächst Wechselschicht (Frühschicht/Spätschicht), seit 2005 wurde er fast ausschließlich in der Nachtschicht eingesetzt. In den Jahren 2013 und 2014 war der Kläger jeweils an 35 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. In der Zeit vom 2. Dezember 2014 bis 26. Februar 2015 war er aufgrund einer suchtbedingten Therapiemaßnahme arbeitsunfähig, danach wurde er wieder in der Nachtschicht beschäftigt. Am 25. März 2015 fand ein sog. Krankenrückkehrgespräch statt, welches von der Beklagten nicht als Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) beabsichtigt und/oder ausgestaltet war. Nach diesem Gespräch ordnete die Beklagte an, dass der Kläger seine Arbeit zukünftig in Wechselschicht zu erbringen habe.

Der Kläger ist der Auffassung, die Anordnung sei bereits deshalb unwirksam, weil die Beklagte vor der Maßnahme kein BEM durchgeführt habe. Im Übrigen entspreche sie nicht billigem Ermessen iSv. § 106 GewO, § 315 BGB; seine Interessen an der Beibehaltung der Nachtschicht seien nicht hinreichend berücksichtigt worden. Die Beklagte meint, eine Dauernachtschicht sei generell gesundheitlich belastender als jede andere Arbeitszeit. Deshalb habe sie mit der Versetzung prüfen dürfen, ob sich die gesundheitliche Situation des Klägers bei einem Einsatz in der Wechselschicht verbessere. Außerdem sei der Kläger bei Fehlzeiten in der Wechselschicht leichter ersatzbar als in der Nachtschicht. Das Arbeitsgericht hat die auf Beschäftigung in der Nachtschicht gerichtete Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat Erfolg. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt

billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspricht. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu diesen Umständen konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Dies führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17 -

Quelle: Pressemitteilung BAG vom 18. 10. 2017

### Mobilität | Barrierefreiheit im Fernbuslinienverkehr

Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) hat einen kompakten Ratgeber entwickelt - das Handbuch "Barrierefreiheit im Fernbuslinienverkehr". Dieses gibt als Leitfaden einen Überblick über die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen für den Fernbuslinienverkehr.

Dazu gehört auch die neue Vorgabe, dass ab Januar 2020 alle eingesetzten Busse barrierefrei und mit mindestens zwei Plätzen für Rollstuhlfahrer ausgestattet sein müssen. Darüber hinaus gibt das Handbuch weiterführende Empfehlungen, um für alle Menschen die Teilhabechancen im Fernbuslinienverkehr weiter auszubauen.

Das Handbuch kann von der Homepage des Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) unter folgendem Link heruntergeladen werden:

[http://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/Presse/133-ferlemann-handbuch-barrierefreiheit-im-fernbuslinienverkehr.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/Presse/133-ferlemann-handbuch-barrierefreiheit-im-fernbuslinienverkehr.pdf?__blob=publicationFile)

### Urteil | Individuelle Schmerzen sind kein Maßstab für Merkzeichen „G“

Das LSG Stuttgart hat am 24. 03. 2017 (AZ: L 8 SB 3879/16) klargestellt, dass es bei der Frage, ob eine Gehstrecke ohne erhebliche Schwierigkeiten bewältigt werden kann, nicht maßgeblich darauf ankommt, ob diese vom Betroffenen schmerzfrei zu bewältigen ist. Entscheidend ist vielmehr, ob die entsprechende Wegstrecke überhaupt zurückgelegt werden kann. Insbesondere sei die individuelle Schmerztoleranz kein geeigneter Beurteilungsmaßstab einer das Merkzeichen „G“ rechtfertigenden Behinderung.

Link zum Urteil:

<https://sozialgerichtsbarkeit.de/sgb/esgb/show.php?modul=esgb&id=191593>

### Fotowettbewerb | „Menschenrechte. Meine Rechte. Deine Rechte. Ausgelöst!“

Das Nürnberger Menschenrechtszentrum e.V. schreibt – nach 2014 und 2016 - erneut einen großen Fotowettbewerb „Menschenrechte. Meine Rechte. Deine Rechte. Ausgelöst!“ aus.

Dieses Mal wird der Wettbewerb in Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt ausgerichtet. Anlass ist die Überprüfung Deutschlands im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen.

Der Wettbewerb richtet sich an alle, die sich für Fotografie begeistern und denen Menschenrechte ein Anliegen sind. Dabei geht es darum, den Menschenrechten ein fotografisches Profil zu verleihen. Mittels zwei bis vier zusammenhängenden Fotografien soll ein ausgesuchter Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte interpretiert werden.

Die Fotografien können bis 15. Januar 2018 eingereicht werden. Die besten fünf Fotopaare bzw. Foto-reihen werden mit Preisen von 500 € bis 2.500 € ausgezeichnet. Eine Auswahl der prämierten Fotos wird anschließend in der KREIS Galerie Nürnberg und im Lichthof des Auswärtigen Amtes in Berlin ausgestellt.

Informationen zum Fotowettbewerb finden sich auch auf der Homepage:

[www.fotowettbewerb.menschenrechte.org](http://www.fotowettbewerb.menschenrechte.org).

### TIPP | ZB RECHT - Sozialgesetzbuch IX

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat ein Buchlein mit der Neufassung des SGB IX veröffentlicht

Inhalt:

- Sozialgesetzbuch (SGB) IX Teil 1-3,
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV),
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVVO),
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV),
- Werkstättenverordnung (WVO) und
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am Ende des Buches finden Sie eine Gegenüberstellung der alten und neuen Paragrafenziffern, die sich durch die Verschiebung des Schwerbehindertenrechts in den Teil 3 ergeben haben.

368 Seiten, kostenfrei, zu bestellen beim zuständigen Integrationsamt oder als PDF-Download unter: <https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c9796i/index.html>

## TIPP | Handbuch "Studium und Behinderung" wieder lieferbar

Das Handbuch "Studium und Behinderung" aus dem Jahr 2013 ist in der 7. Auflage wieder in der Printversion beim Deutschen Studentenwerk erhältlich. Dieses bietet auf 264 Seiten hilfreiche Informationen für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten. Als Ergänzung bietet das Deutsche Studentenwerk auf seiner Internetseite auch den Anhang zum Handbuch aus dem Jahr 2017 an. Direkt bestellen kann man beides unter:

<https://form.jotformpro.com/51672197818971>

## Urteil | Angebot einer alternativen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für JAV-Mitglied

Weitersagen: Ein wichtiges Urteil für unsere Kolleg\*innen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Jugend- und Auszubildendenvertreter, der rechtzeitig das Übernahmeverlangen nach § 78 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gestellt hat, eine andere als die erlernte Beschäftigung anzubieten, wenn eine Übernahme im Ausbildungsberuf aus den Gründen des § 78 a Abs. 4 BetrVG nicht möglich ist und für eine Tätigkeit außerhalb des Ausbildungsberufs ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber die schriftliche Mitteilung gemäß § 78 a Abs. 1 BetrVG mit dem Hinweis auf eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit unterlassen hat.

(LAG Hamm v. 14.03.2017 – 7 Sa 1191/16)

## Urteil | Krankenkasse muss Anlegen eines Stützkorsetts gesondert vergüten

Das LSG Celle-Bremen hat entschieden, dass die Krankenkasse das Anlegen eines Stützkorsetts als Leistung der häuslichen Krankenpflege gesondert vergüten muss, da es sich dabei nicht um eine Grundpflegeleistung der Pflegekasse handelt.

Geklagt hatte eine 87-jährige Frau, die u.a. an einer Verformung der Wirbelsäule und an fortschreitender Osteoporose leidet. Dafür hat ihr der behandelnde Arzt ein Stützkorsett verordnet. Da die Klägerin dies wegen Schwindel und Motorikschwäche nicht eigenständig an- und ausziehen konnte, verordnete er häusliche Krankenpflege. Die beklagte Krankenkasse lehnte die Kostenübernahme ab, da es sich nach ihrer



Ansicht um Grundpflege handele, die mit den Leistungen der Pflegekasse abgegolten sei. Es sei keine Sonderleistung mit weiterer Vergütung. Denn das Anlegen des Stützkorsetts sei nicht mit dem Anziehen von Kompressionsstrümpfen ab Kompressionsklasse II vergleichbar, sondern sei wie das übliche An- und Auskleiden im Rahmen der Körperpflege zu behandeln.

Das SG Hildesheim hatte die angefochtenen Bescheide aufgehoben und die Beklagte verurteilt, die Klägerin von den angefallenen Kosten i.H.v. 242,10 Euro für die selbst beschafften Leistungen der ärztlich verordneten häuslichen Krankenpflege freizustellen.

Das LSG Celle-Bremen hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts zurückgewiesen.

Nach Auffassung des Landessozialgerichts ist das An- und Ablegen des Stützkorsetts eine "krankheitsspezifische verrichtungsbezogene Pflegemaßnahme", die i.R.d. Behandlungssicherungspflege von der Krankenkasse zu bezahlen ist. Behandlungsansatz sei die Stabilisierung der frakturgefährdeten Wirbelsäule, weshalb die Krankenkasse bereits die Anschaffungskosten für das Stützkorsett übernommen habe. Trotz möglicher Überschneidungen mit der Grundpflege sei auch das An- und Ausziehen des Korsetts wegen der stützenden und stabilisierenden Funktion krankheitsspezifisch. Mit normaler Alltagskleidung sei es nicht zu vergleichen. Es müsse eng anliegen und beim An- und Ausziehen müssten mehrere Haken und ein Reißverschluss geschlossen werden. Dafür sei deutlich mehr Kraft erforderlich als bei normaler Kleidung. Die Klägerin könne das nicht mehr, weil die Feinmotorik in den Händen eingeschränkt sei und sie auch nicht mehr die ausreichende Kraft dafür habe. Sie habe auch keine Hilfe durch Familienangehörige.

Quelle: Pressemitteilung des LSG Celle-Bremen Nr. 17/2017 v. 06.11.2017

## Kontakt | Jürgen Bauch

[juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de](mailto: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 Inhalte von Links

Haupt **Schwer**Behinderten **V**ertretung

**M**inisterium für **W**issenschaft und **K**ultur Niedersachsen



## Koalitionsvereinbarung von SPD und CDU für die 18. Wahlperiode des Niedersächsischen Landtages 2017 bis 2022 | "Gemeinsam für ein modernes Niedersachsen - Für Innovation, Sicherheit und Zusammenhalt"

Auf der Grundlage einer Koalitionsvereinbarung haben SPD und CDU in Niedersachsen eine Regierung gebildet. Auf 138 Seiten sind Ziele formuliert und Aufgaben verteilt. Ministerpräsident Stephan Weil in seiner Regierungserklärung am 22. November: *"Die vollständige Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben ist ein Kernpunkt unserer Sozialpolitik. Wir streben beispielsweise die Barrierefreiheit in allen Bereichen an."*

Einiges mehr zum Thema Inklusion ist im Koalitionsvertrag aufgeführt. Ob dieser mit Leben gefüllt wird, ist nun in den kommenden vier Jahren kritisch zu begleiten.

Die Koalitionsvereinbarung steht hier zum Download bereit: [https://www.spdnds.de/wp-content/uploads/sites/77/2017/11/Koalitionsvertrag\\_inkl-Titelblatt-final.pdf](https://www.spdnds.de/wp-content/uploads/sites/77/2017/11/Koalitionsvertrag_inkl-Titelblatt-final.pdf)

**Koalitionsvereinbarung** ab Seite 53:

### Inklusion

Die vollständige Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben ist ein Kernpunkt der niedersächsischen Sozialpolitik. Von Anfang an sollen Menschen mit Behinderungen gemeinsam mit Menschen ohne Behinderungen in allen Lebensbereichen selbstbestimmt zusammenleben können.

Wir stehen zur konsequenten Umsetzung der Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention. Sie ist Aufgabe aller staatlichen Ebenen in ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Wir wollen das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und das Niedersächsische Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung, den Kommunalen Spitzenverbänden und den Sozial- und Wohlfahrtsverbänden umsetzen.

Der Aktionsplan Inklusion für ein barrierefreies Niedersachsen soll weitergeführt und fortgeschrieben werden.

Wir wollen ein neues Niedersächsisches Behindertenteilhabegesetz (NBTG) verabschieden, dabei die Europa-rechtlichen Vorgaben umsetzen und die kommunale Ebene sowie den nichtöffentlichen Sektor einbeziehen. Unser Ziel ist Barrierefreiheit in allen Bereichen.

Die Weiterentwicklung des Landesblindengeldes wollen wir vorantreiben und die Einführung eines zusätzlichen Nachteilsausgleichs für Gehörlose unter Berücksichtigung der Regelungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) prüfen.

Wir wollen die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Gebärdendolmetscher stärken.

Das quotale System der Eingliederungshilfe wollen wir in einem fairen Dialog gemeinsam mit den Kommunen weiterentwickeln. Ein einheitliches Hilfeniveau für die Betroffenen soll für ganz Niedersachsen sichergestellt werden.

Mit dem Ziel des Wahlrechts von Menschen mit Behinderung streben wir eine Änderung des Niedersächsischen Wahlgesetzes im Sinne des Art. 29 der UN-Behindertenrechtskonvention an.

Die Landesbildungszentren sollen sich zu Kompetenz- und Förderzentren für Menschen mit Behinderungen entwickeln, die in inklusiven Systemen unterrichtet werden. Angestrebt wird ein flächendeckender Ausbau mobiler Beratungsangebote.

Wir setzen uns für die Vorrangförderung und Ausweitung des Persönlichen Budgets ein. Menschen mit Behinderung, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können, sollen Wahlmöglichkeiten haben zwischen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und einer unterstützten Beschäftigung in einem Unternehmen. Für eine gute Inklusion muss Leistung anerkannt und wertgeschätzt werden.

Wir wollen den Weg von der Werkstatt über die finanziell geförderte Arbeitsstelle bis zum Regelzugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtern und Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickeln.

Wir setzen uns dafür ein, dass das Land als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangeht und in Abstimmung mit der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) in Landesbehörden verstärkt Praktikumsplätze und Außenarbeitsplätze für Beschäftigte in Werkstätten einrichtet.



## Aktionsbündnis Teilhabeforschung | Ein neues Forschungsprogramm zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Das bundesweite Aktionsbündnis Teilhabeforschung wurde im Juni 2015 gegründet und besteht aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Menschen mit Behinderungen und ihren Interessenvertretungen, Fachgesellschaften, Instituten, Fach- und Wohlfahrtsverbänden und weiteren Zusammenschlüssen. Rund 140 Organisationen und Einzelmitglieder sind derzeit zusammengeschlossen.

Deutschland hat sich mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention dazu verpflichtet, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu fördern und die Idee einer inklusiven Gesellschaft umzusetzen. Für diese Aufgabe ist eine bessere Datenlage notwendig und mehr Wissen zu den Teilhabemöglichkeiten und -grenzen, zur Barrierefreiheit und zu Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Behinderungen.

Das Aktionsbündnis will zu einer stärkeren Vernetzung und Finanzierung von Teilhabeforschung beitragen. Eine interdisziplinäre Teilhabeforschung soll deutlicher als bisher das Augenmerk auf die Verwirklichung von Selbstbestimmung, Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Behinderungen richten und damit zu einer Neuorientierung der Forschungslandschaft führen.

Link: [https://teilhabe\\_forschung.bifos.org/index.php](https://teilhabe_forschung.bifos.org/index.php)

## TIPP | Broschüre: Methodik und Handlungshilfe für eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Der Forschungsbericht zur inkludierten Gefährdungsbeurteilung dient als Unterstützung zur Beurteilung von Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung.

Die Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung bringt gerade kleine und mittelständische Betriebe schnell an ihre Grenzen. Deshalb hat das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) ein Forschungsprojekt initiiert, das Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Hilfe an die Hand geben soll, um auch spezielle Gefährdungen für Menschen mit Behinderung ermitteln und bewerten zu können sowie bei speziellen Gefahren dann die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsgestaltung zu treffen.

Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist für die Durchführung der Gefährdungs-

beurteilung eine erweiterte Betrachtung insofern nötig, als dass sichergestellt werden muss, dass eine mit der Tätigkeit verbundene Gefährdung kein höheres Gefährdungspotential für eine Gruppe von Beschäftigten mit Behinderung als für andere Beschäftigte birgt.

Die erweiterten persönlichen Schutzziele von Menschen mit einer Behinderung können von einer Vielzahl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht konkretisiert werden. Gerade im Klein- und Mittelstand führt dieses häufig dazu, dass durchaus qualifizierte Arbeitskräfte mit einer Behinderung nicht eingestellt werden. Mit der inkludierten Gefährdungsbeurteilung ist es gelungen, ein adaptives Modul zur klassischen Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln. Mit Hilfe dieses strukturierten Instrumentariums kann die technische Beratung der Integrationsämter zukünftig die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützen, etwaige Gefährdungen für Beschäftigte aufzuzeigen, zu analysieren und Maßnahmen zur Kompensation aufzuzeigen beziehungsweise diesbezügliche Empfehlungen auszusprechen.

Am Beispiel von Menschen mit Hörbehinderungen wird aufgezeigt, wie Gefährdungen am Arbeitsplatz ermittelt, bewertet und schließlich auch vermieden oder minimiert werden können.

Link zum PDF-Download der Broschüre:

[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/metanavigation\\_5/nav\\_meta/service/publikationen\\_4/detailseite\\_publicationen\\_813.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/metanavigation_5/nav_meta/service/publikationen_4/detailseite_publicationen_813.jsp)

## Urteil | Unterschlagene Faktenlage macht Kündigung unwirksam

Bevor der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen kann, muss das Integrationsamt zustimmen.

Tritt nach der Betriebsratsanhörung, jedoch vor Zugang der Kündigung, durch das Bekanntwerden neuer Fakten eine wesentliche Änderung des dargestellten Sachverhaltes ein, ist der Betriebsrat erneut anzuhören.

Dies gilt insbesondere, wenn sich durch eine geänderte Faktenlage eine vorherige Unterrichtung des Betriebsrates als irreführend herausstellt. Unterschlägt der Arbeitgeber die neue Faktenlage, ist die Kündigung unwirksam.

Quelle:

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/kuendigung/unterschlagene-faktenlage-macht-kuendigung-unwirksam/>

## Urteil | Mitbestimmung des PR bei Anordnung, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen

Bei einer an einen einzelnen Arbeitnehmer gerichteten Anordnung, ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, handelt es sich um eine personelle Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinn.

OVG Bremen, 31. 5. 2017, OVG 6 LP 54/15

PDF-Download des Urteils:

[www.oberverwaltungsgericht.bremen.de/sixcms/media.php/13/Entscheidungsmodul%206\\_LP\\_54\\_15\\_Beschluss\\_anonym.pdf](http://www.oberverwaltungsgericht.bremen.de/sixcms/media.php/13/Entscheidungsmodul%206_LP_54_15_Beschluss_anonym.pdf)

## Urteil | Blindenhund auf Rezept

Das Landessozialgericht Celle-Bremen hat entschieden, dass der blinde Kläger von seiner Krankenkasse mit einem Blindenhund und nicht nur mit einem Blindenlangstock versorgt werden muss, wenn seine Orientierung durch Schwerhörigkeit zusätzlich beeinträchtigt ist.

Geklagt hatte ein 50-jähriger Mann, der bis auf ein minimales einseitiges Restsehvermögen erblindet war. In jüngerer Zeit kam eine Schwerhörigkeit hinzu. Zur Orientierung außerhalb der Wohnung nahm er bisher die Hilfe seiner Frau in Anspruch. Als er bei seiner Krankenkasse einen Blindenhund beantragte, verwies diese ihn zunächst auf einen Blindenlangstock nebst Mobilitätstraining. Dem hielt der Kläger entgegen, dass ein Blindenhund ihm eine viel bessere Hilfe bieten könne.

LSG-Urteil vom 29. 08. 2017, L 16/4 KR 65/12

Link zum Urteil: [https://www.rehadat-recht.de/de/suche/index.html?infobox=/infobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=REC&connectdb=rechtsgrundlagen\\_detail&referenznr=R/R7492&from=1&anzahl=14249&detailCounter=1&suche=index.html?artrec=urteil](https://www.rehadat-recht.de/de/suche/index.html?infobox=/infobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=REC&connectdb=rechtsgrundlagen_detail&referenznr=R/R7492&from=1&anzahl=14249&detailCounter=1&suche=index.html?artrec=urteil)

## IAB-Kurzbericht | Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben lohnen sich!

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat seinen Jahresbericht vorgelegt.

Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (LTA) unterstützen Personen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen bei einer beruflichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Autoren untersuchen Personen, die als

Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden und geben einen Überblick über individuelle Erwerbs- und Rehabilitationsverläufe.

Zusammenfassung:

- Im Jahr 2015 haben rund 32.500 Personen Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (LTA) im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung bei der BA beantragt. Die Zahl der Anträge ist seit 2010 deutlich gestiegen.
- Fast die Hälfte der Personen, die 2015 anerkannt wurden, weist eine Behinderung des Stütz- und Bewegungsapparates auf. Ihre Zahl hat sich seit 2010 stetig erhöht. Die zweitgrößte Gruppe sind Personen mit einer psychischen Behinderung. Ihr Anteil liegt über die Jahre relativ konstant bei knapp einem Drittel der Geförderten.
- Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie kurzfristige Zuschüsse für technische Arbeitsplatzanpassungen sind die häufigsten LTA. Letztere werden überwiegend an Personen mit Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates vergeben.
- Neben Arbeitslosen nehmen immer öfter auch Erwerbstätige LTA in Anspruch. Sie stellen mit 33 Prozent die zweitgrößte Gruppe nach arbeitslosen Personen mit und ohne Leistungsbezug (57 %).
- Im Anschluss an die berufliche Rehabilitation im Jahr 2014 ist mehr als die Hälfte der Geförderten sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Zum Teil handelt es sich dabei um zuvor bestehende Beschäftigungsverhältnisse, die durch LTA beibehalten werden können.

Quellen und weitere Infos: [https://www.rehadat-statistik.de/de/Leistungen/BA\\_Leistungen/iab\\_kurzbericht/index.html](https://www.rehadat-statistik.de/de/Leistungen/BA_Leistungen/iab_kurzbericht/index.html)

und

<http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k171113302>