



## Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

Nun wollen wir mal sehen, wie es eine dreigefärbte Bundesregierung mit den sozialen Bedürfnissen der Bevölkerung hält! Ist eine weitere notwendige Stärkung der SBVen zu erwarten? Und was passiert in Niedersachsen? Wie wird eine künftige Landesregierung die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen gestalten und verbessern? Der Aktionsplan "Inklusion" muss detailliert evaluiert, fortgeschrieben und verbessert werden!

Ein interessanter Vorgang ist von unseren österreichischen Nachbarn zu vermelden: Schon im Juni 2016 wurde eine neue, präzisierte deutschsprachige Übersetzung der UN-BRK im dortigen Bundesgesetzblatt publiziert. Da sollte Deutschland doch nicht zurückstehen.....

Der Blinden- und Sehbehindertenverband Niedersachsen (BVN) hat sich mit deutlichen Worten zu

der Forderung der Architektenkammer Niedersachsen geäußert, die Barrierefreiheit aus Kostengründen nicht in der Niedersächsischen Bauordnung zu verankern. Man glaubt manchmal nicht, was im Jahr 2017 noch alles möglich ist.....

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat eine interessante neue Leistungs-Navi-App im Angebot. Wie stellt sich die Praxistauglichkeit dar?

Die AOK vermeldet in ihrem Fehlzeitenreport 2017 einen kontinuierlichen Anstieg der Fehltagel durch psychische Erkrankungen. Das ist sicherlich ein deutliches Zeichen dafür, dass in Betrieben und Dienststellen noch wirkungsvollere Präventionsmaßnahmen notwendig sind.

Einen nicht allzu dunklen November wünscht  
Jürgen Bauch



## SignDict | Mitmachen beim Gebärdensprach-Wörterbuch!

Dieses Wörterbuch richtet sich an Gebärdende und an Personen, die diese Sprache erlernen wollen. Es soll als Nachschlagewerk und Lernhilfe dienen und die Sichtbarkeit der Gebärdensprache im öffentlichen Raum erhöhen. SignDict ist offenes Gebärdensprach-Wörterbuch zum Mitmachen.

Fehlt eine Gebärde oder gibt es andere Varianten? Dann kann diese einfach mit einem Klick aufgenommen und hinzugefügt werden. Alles was du dazu brauchst ist deine Webcam. Der Name SignDict setzt sich zusammen aus Sign, dem englischen Wort für Gebärde, und Dictionary, dem englischen Wort für Wörterbuch.

Link: <https://signdict.org/>



## Neue Web-App | BIH LeistungsNAVI

Der **LeistungsNAVI** steuert Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer zielsicher durch den Förderdschungel. Ausgangspunkt ist die persönliche Situation: Einstellung, Ausbildung, Beschäftigung oder Wiedereingliederung.

Der **BIH LeistungsNAVI** hilft, die entscheidenden Fragen zu beantworten:

- Welche Leistungen kommen in Frage?
- Sind die Voraussetzungen erfüllt?
- Wo und wie wird der Antrag gestellt?
- Schneller Zugriff: Über den Home-Bildschirm

Über ein Online-Formular kann man mit dem zuständigen Integrationsamt Kontakt aufnehmen, um z.B. einen Beratungstermin zu vereinbaren.

Als so genannte „Web-App“ kann der **LeistungsNAVI** am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden. Für den schnellen Zugriff: Einfach das Symbol zum Home-Bildschirm hinzufügen und los geht's!

Link: <https://leistungsnavi.integrationsaemter.de>

Unter

<https://leistungsnavi.integrationsaemter.de/situationen/> kann man auch „konventionell“ zugreifen.



## SBV-PIN erhältlich!

Als ein Zeichen der Identifikation mit der Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten gibt es den SBV-PIN bei Norbert Schmidt aus Karlsruhe.

Bestellungen bei: [nschmidt2005@t-online.de](mailto:nschmidt2005@t-online.de)

Kosten eines PIN: Euro 1,50 pro PIN, plus Versandkosten, gegen Vorkasse.

Überschüsse gehen an den Integrationskindergarten in Karlsruhe.



## Meinung | Barrierefreiheit ist zu teuer??

In einem Artikel der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung über einen Empfang der Architektenkammer Niedersachsen vom 20. 09. 2017 konnte man über die bauliche Barrierefreiheit Folgendes lesen: "Wir befürworten das", behauptet der Kammerpräsident. "Aber das kostet mehr Geld, und gleichzeitig wird von uns kostengünstiges Bauen gefordert." Schneider spricht sich deshalb gegen eine Verankerung von Vorgaben zum behindertengerechten Bauen in der niedersächsischen Bauordnung aus. "Das muss vielmehr über Beratung und Förderung passieren."

Der Blinden- und Sehbehindertenverband Niedersachsen (BVN) nahm dazu wie folgt Stellung:

Jetzt ist es also raus: Barrierefreies Bauen stellt für Architekten eine hohe Hürde dar. Geradezu eine Barriere also. Das zumindest lässt sich aus den Worten von Wolfgang Schneider, Präsident der Architektenkammer Niedersachsen ableiten. Und führt als Begründung den Kostenfaktor ins Feld. Höhere Kosten, die barrierefreies Bauen verursachen würden, sind aus seiner Perspektive der Grund dafür, dass behindertengerechtes Bauen nicht in der niedersächsischen Bauordnung verankert werden dürfe.

Dieses Argument ist scheinheilig – in doppelter Hinsicht. Erstens führt barrierefreies Bauen nicht zu nennenswert höheren Kosten, wenn es von vorneherein in die Planung aufgenommen wird. Bodengleichheit (auch im Eingangsbereich), blendfreie Beleuchtung, kontrastreiche Farbgestaltung, Stufenmarkierungen, breitere Türen für Rollstuhlfahrer und vieles andere mehr, das übrigens nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern auch den vielen Senioren zugutekommt, sind nicht wesentlich kostenintensiver als beim konventionellen Neubau. Zweitens: Architekten sind wohl kaum die Träger der Mehrkosten – falls es denn welche gäbe.

Die eigentlichen Gründe für die Verhinderungsabsicht der Architektenkammer liegen dann wohl auf anderen Feldern. Immer wieder hört man, dass Vertreter dieses Berufszweiges sich primär für Künstler halten, die Richtlinien eher als Gängelung empfinden. Die Bedürfnisse der späteren Nutzer spielen in ihrem ästhetischen Empfinden nicht die Rolle, die ihnen zukommt – zumindest wenn diese älter oder behindert sind. Spätestens hier stellt sich die Frage: Für wen wird eigentlich gebaut? Und: Welchen Stellenwert haben für Architekten Seniorinnen und Senioren und Menschen mit Behinderungen?

Der Blinden- und Sehbehindertenverband Niedersachsen e.V. bietet seit Jahren im Verbund mit weiteren Behinderten- und Sozialverbänden eine Beratungs- und Schulungsstelle für barrierefreies Bauen an, sowohl für den öffentlichen Verkehrsraum als auch für öffentlich zugängliche Gebäude. Nutznießer sind u.a. Architekten, die sich hier in Sachen Umsetzung von Barrierefreiheit schulen lassen – während ihres Studiums haben sie darüber nichts erfahren.

Wie Barrierefreiheit und Ästhetik zusammengehen, machen uns die Niederlande und skandinavische Länder vor. Wenn jetzt der Präsident der Architektenkammer ein längeres Studium fordert, dann schließen wir uns diesem Wunsch gerne an – Inhalte könnten wir liefern. Und vielleicht könnte Herr Schneider die Relevanz von Barrierefreiheit besser verstehen, wenn er versuchen würde, eines seiner Gebäude mit dem Rollator oder Rollstuhl zu befahren oder sich unter einer Augenbinde darin zu orientieren. (Hans-Werner Lange)

Quelle: <http://www.blindenverband.org/wir-aktuell/nachrichten/artikelansicht?entry=2124>



## www.reha-recht.de | „Wir forschen gemeinsam: nichts ohne uns über uns!“ – Partizipation in der Teilhabeforschung

Die Autorin (Petra Wontorra, Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen in Niedersachsen) liefert mit ihrem Beitrag einen Einblick in die Ziele der Teilhabeforschung und zeigt die Notwendigkeiten und Herausforderungen für eine partizipative Forschung auf.

Nachdem einleitend das Konzept der Teilhabe und die Schwerpunkte der Teilhabeforschung dargestellt werden, steht anschließend die Partizipation an Forschungsprozessen im Mittelpunkt. Neben einer fehlenden Datengrundlage bezüglich der Barrieren für eine Teilhabe an verschiedenen Lebensbereichen betont die Autorin die Bedeutung inklusiver Forschungsteams und die Beachtung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen im Kontext des Wissenschaftsbetriebs. Durch die Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen gelte es die Teilhabeforschung in der Gesellschaft zu verankern und somit die Vorgaben der UN-BRK zu verwirklichen. Der damit verbundene Nutzen komme allen Menschen, mit oder ohne Behinderung, zugute.

Link: <http://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d43-2017/>



## Arbeitgeber muss schlechte Leistung beweisen

Es gibt Arbeitgeber, die unterstellen Beschäftigten eine schlechte Arbeitsleistung, um sie loszuwerden. Das Arbeitsgericht Siegburg entschied jetzt, dass es so einfach nicht geht. Will ein Arbeitgeber einem Beschäftigten wegen Schlechtleistung kündigen, muss er dies dezidiert beweisen. (ArbG Siegburg, 25.08.2017, Aktenzeichen: 3 Ca 1305/17)

Link zum Urteil:

[https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arbgs\\_siegburg/j2017/3\\_Ca\\_1305\\_17\\_Urteil\\_20170825.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arbgs_siegburg/j2017/3_Ca_1305_17_Urteil_20170825.html)



## Besser als die Wirklichkeit? BGW präsentiert Studie zur Medienberichterstattung über Inklusion im Arbeitsleben

Seit über acht Jahren gilt in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention. Sie zielt auf die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – auch am Arbeitsleben. Die Realität ist davon noch weit entfernt. Gleichzeitig erfährt die Bevölkerung zum Thema berufliche Inklusion bislang kaum etwas in den Medien. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung, die die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in Auftrag gegeben hat.

Obwohl fast zehn Millionen Menschen mit Behinderungen in Deutschland leben, davon 7,6 Millionen mit schweren Beeinträchtigungen, spielen diese in deutschen Leitmedien kaum eine Rolle. Die Auswertung von mehr als 1,2 Millionen Beiträgen aus TV- und Radio-Nachrichten, Wochenmedien und ausgewählten Tageszeitungen im Zeitraum 2012 bis 2016 durch das Schweizer Medienforschungsinstitut Media Tenor International zeigt: Es müsste mindestens zehnmal mehr über Menschen mit schweren Behinderungen berichtet werden, damit ein relevanter Anteil der Bevölkerung wüsste, wie es tatsächlich um ihre Lage bestellt ist.

Wenn in den vergangenen Jahren über Menschen mit Behinderungen berichtet wurde, ging es am ehesten um Behindertenpolitik, Sport oder Gesundheit. Auch die Frage der Inklusion in Schulen wurde deutlich häufiger thematisiert als die Teilhabe am Berufsleben. Dabei sind hierzulande über eine Million Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt tätig. Insgesamt leben in Deutschland etwa drei Millionen Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter: Sie stellen damit eine ebenso große Gruppe dar wie alle Beschäftigten im Einzelhandel – und eine dreimal so große wie die der Bankmitarbeiterinnen und -mitarbeiter.

Während die Medien im Allgemeinen häufig Unternehmen kritisieren, zeichneten die analysierten Beiträge im Zusammenhang mit der beruflichen Teilhabe fast durchgängig ein positives Bild von ihnen. Das gleiche gilt für die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. In der Realität stellt sich die Arbeitsmarktlage für Menschen mit schweren Behinderungen dagegen deutlich schwieriger dar. So wurde exklusiv für die Studie ermittelt, wie es um die Pflichtbeschäftigungsquote bei den größten börsennotierten Firmen, den DAX30-Unternehmen, bestellt ist: Bislang erreicht weniger als die Hälfte von ihnen die Pflichtbeschäftigungsquote. Gleichzeitig sind Menschen mit schweren Behinderungen immer noch doppelt so häufig arbeitslos wie andere.

Ferner ergab die Analyse, dass die Mediendarstellung von Menschen mit Behinderungen selbst teilweise noch stark von der Selbstwahrnehmung dieser Gruppe abweicht. So entstanden in der Medienberichterstattung häufig Bilder von "Heldinnen" oder "Helden", die ihr Schicksal "trotz Behinderung" meistern – oder von "Opfern", die vermeintlich das Mitleid der Gesellschaft benötigen. Damit einher gingen unpassende und falsche Sprachbilder. Beispielsweise findet sich oftmals die Formulierung "an den Rollstuhl gefesselt": Allerdings ist der Rollstuhl für viele Menschen mit Behinderungen keine Fessel, sondern ein wichtiges *Hilfsmittel zur Teilhabe*.

Angesichts der Studienergebnisse empfiehlt das Medienforschungsteam eine häufigere und professionellere Berichterstattung – sowie seitens der Unternehmen transparentere Auskunft, wo sie stehen, was gut gelingt, was weniger gut gelingt und wo weitere Unterstützung nötig ist. Transparenz über die tatsächlichen Anforderungen zur Einrichtung von Stellen für Menschen mit Beeinträchtigungen könne unter anderem die Sorge von Betrieben vor Hemmnissen in der Umsetzung lindern und ihnen helfen, gezielt Menschen mit Beeinträchtigungen zu rekrutieren. Das gelte auch für den inzwischen in vielen Bereichen spürbaren Mangel an Fachkräften in Deutschland. Ebenso seien die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Integrations- oder Inklusionsbetriebe stärker gefragt, ihre besondere Expertise bei Menschen mit schweren Beeinträchtigungen transparent zu machen.

Quelle und Bestellmöglichkeit für die Studie: <https://www.bgw-online.de/DE/Presse/Pressearchiv/2017/PI-8-2017-Medienstudie.html>

**Bundesarbeitsgericht | Außerordentliche Kündigung - Überwachung durch Detektiv**

Eine vom Arbeitgeber veranlasste verdeckte Überwachungsmaßnahme zur Aufdeckung eines auf Tatsachen gegründeten konkreten Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers kann nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG zulässig sein.

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=19431>

**REHADAT | Angebote für gehörlose Menschen und Menschen mit Hörbehinderung**

Frisch aktualisiert wurde in REHADAT-Angebote und Adressen die Seite mit besonderen Angeboten für gehörlose Menschen und Menschen mit Hörbehinderung. Hier finden Sie Vermittlungsstellen für Gebärdensprachdolmetscher, Schriftdolmetscher-Agenturen, Agenturen zur Erstellung von Gebärdensprachvideos, Beratungsstellen und Dienstleister rund um Hilfsmittel für hörbehinderte und gehörlose Menschen.

Hier geht es zu der Seite: [www.rehadat-adressen.de](http://www.rehadat-adressen.de)

**DGUV | „kommmitmensch!“ - Präventionskampagne zur Kultur der Prävention**

Mit ihrer Kampagne lenken die in der DGUV organisierten Unfallkassen und Berufsgenossenschaften den Blick darauf, welchen Stellenwert Sicherheit und Gesundheit in einem Betrieb oder einer öffentlichen Einrichtung genießt.

Tatsächlich lässt sich dieser Wert ablesen: Wenn sich kaum Unfälle ereignen und Beschäftigte selten krankheitsbedingt ausfallen, steckt etwas dahinter: eine Führung, die dafür sorgt, dass ihre Beschäftigten keinen körperlichen und psychischen Gefahren ausgesetzt sind.

Wie eine solche „Kultur der Prävention“ gelingen kann, zeigt die Kampagne kommmitmensch – SICHER. GESUND. MITEINANDER.

Link: <https://www.kommmitmensch.de/home/>

**TIPP | Mobil durch die Stadt - Berlin für Rollstuhlfahrer und Gehbehinderte**

Vom Brandenburger Tor zur Museumsinsel, vom Europacenter zum Zoo – in Berlin besichtigen Sie zahlreiche Sehenswürdigkeiten ganz ohne Barrieren. Straßen und Parks bieten gut ausgebaute Wege und abgesenkte Bordsteine. Viele Bahnhöfe und Verkehrsmittel sind barrierefrei gestaltet. So kommen Sie schnell an Ihr Ziel, ob Hotel, Attraktion oder Flughafen. Berlins öffentliche Toiletten bieten genügend Platz für Rollstuhlfahrer und Menschen mit Gehbehinderung.

Die beste Route durch die Hauptstadt finden Sie mit der kostenfreien App accessBerlin. Fünf Touren, denen Sie bequem mit Bus und Bahn folgen können, führen Sie zu den wichtigsten Highlights Berlins – natürlich alle barrierefrei und damit für Rollstuhlfahrer und Gehbehinderte geeignet. Die App gibt Ihnen auch praktische Fahrverbindungen und Hinweise zu Störungen der ÖPNV-Aufzüge.

Link: <https://www.visitberlin.de/de/berlin-fuer-rollstuhlfahrer-und-gehbehinderte>

**Urteil | Schwerbehindertenvertretung erhält private Adressdaten von schwerbehinderten Beschäftigten durch den Arbeitgeber**

Man kann nicht häufig genug auf dieses Urteil hinweisen: Mit Beschluss vom 21.01.2015 (Az.: 4 BV 81/14) hat das Arbeitsgericht Bonn einen Anspruch der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber auf Bereitstellung privater Adressdaten schwerbehinderter Beschäftigter bejaht, soweit diese die Daten zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt. Der Schwerbehindertenvertretung muss insoweit eine Kontaktaufnahme mit den von ihr zu betreuenden schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch über private Kontaktdaten möglich sein. Die Entscheidung erging zum einen im Zusammenhang mit der Datenüberlassung für die Vorbereitung der Schwerbehindertenversammlung (§ 95 Abs. 6 SGB IX) und zum anderen in Bezug auf die Vorlage des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 und 6 SGB IX. Einer etwaigen Datenweitergabe entgegenstehende datenschutzrechtliche Beschränkungen hat das Gericht unter Hinweis auf § 28 Abs. 1 Nr. 2 und § 32 Bundesdatenschutzgesetz nicht gesehen. Dies kann auch auf die entsprechenden landesrechtlichen Datenschutzbestimmungen übertragen werden.

Fundstelle: [Arbeitsgericht Bonn, Beschluss vom 21.1.2015 – 4 BV 81/14 –](#)





## Deutschsprachige Übersetzung der UN-BRK in Österreich

Österreich wurde im Jahr 2013 vom zuständigen Fachausschuss der UNO in Genf geprüft. Bei dieser Staatenprüfung musste sich Österreich auch massive Kritik an dieser falschen Übersetzung anhören. Noch während der Staatenprüfung erfolgte die Zusage vom Außenministerium, dass dieser Missstand beseitigt wird.

Am 15. Juni 2016 wurde die neue Übersetzung im Bundesgesetzblatt BGBl. III Nr. 105/2016 als Kundmachung veröffentlicht: „Korrektur der deutschsprachigen Übersetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“.

In der österreichischen Fassung der deutschsprachigen Übersetzung gibt es nun den Begriff „**Inklusion**“, statt „Integration“. Geändert wurde auch „Zugänglichkeit“ in „**Barrierefreiheit**“.

Aber auch ganze Überschriften wurden genauer übersetzt. Der Artikel 19 heißt nun „**Selbstbestimmtes Leben und Inklusion in der Gemeinschaft**“ statt wie früher „Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“.

In Art. 2, Begriffsbestimmung/Kommunikation heißt es nun: .....**„einschließlich barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnologie“** statt ....“leicht zugänglicher Informations- und Kommunikationstechnologie“

Download der österreichische Fassung in der Ausgabe des Bundesgesetzblattes:  
[https://www.behindertearbeit.at/wp-content/uploads/BGBLA\\_2016\\_III\\_105.pdf](https://www.behindertearbeit.at/wp-content/uploads/BGBLA_2016_III_105.pdf)

oder als Buchbestellung für € 8,22 hier: <https://www.bizeps.or.at/broschueren/>



## REHADAT-Publikation | Depressionen - In Schwermut steckt Mut!

Im Jahr 2015 waren in Deutschland ca. 4,1 Mio. Menschen an einer Depression erkrankt. Viele Betroffene verheimlichen ihre Erkrankung. Mit der richtigen medizinischen Versorgung und Unterstützung im Berufsalltag ist es aber häufig möglich, die an Depressionen erkrankten Beschäftigten leistungsfähig und langfristig im Berufsleben zu halten.

Die REHADAT-Publikation beschreibt betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten, um Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Depressionen anzupassen und ihre berufliche Teilhabe zu unterstützen: z. B. durch die Veränderung von Arbeitszeiten, -routinen und -inhalten, personelle Unterstützung am Arbeitsplatz, Job-Coaching oder spezielle Arbeitsmittel. Interviews mit Expertinnen und Experten aus den Bereichen Arbeitsmedizin und Job-Coaching sowie ein Fallbeispiel zur Arbeitsgestaltung aus der Praxis greifen diese Aspekte auf.

Ein weiteres zentrales Thema der Broschüre ist, wie und mithilfe welcher Anlaufstellen Arbeitgeber und Beschäftigte für depressive Erkrankungen sensibilisiert werden und wie sie betroffene Kolleginnen und Kollegen konkret unterstützen können.

Darüber hinaus enthält die Broschüre unter anderem Informationen zu Depressionen und ihren Erscheinungsformen, Diagnose- und Therapiemöglichkeiten, Grad der Behinderung, Arbeitsschutz, Fahreignung, BEM und stufenweise Wiedereingliederung, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld sowie weiterführende Tipps, Ansprechpartner und Literaturhinweise.

Sie finden diese und die anderen bislang erschienen Publikation unter folgendem Link:  
<https://www.rehadat.de/de/publikationen/index.html>



## AOK-Fehlzeiten-Report 2017 | Krankenstand bleibt gleich

Der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (wido) belegt. Dass der Krankenstand im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben ist. Im Durchschnitt hat jede/r Beschäftigte 19,4 Tage mit seiner Arbeitsunfähigkeit mit der entsprechenden Bescheinigung belegt.

Die Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen steigen konstant an, sie nahmen in den vergangenen 10 Jahren um 79,3% zu. Sie dauern mit 25, 7 Tagen auch mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,7 Tagen.

Schwerpunktthema des vorliegenden Berichtes ist die Frage, ob und wie sich Lebenskrisen auf die Berufstätigkeit der betroffenen Menschen auswirken und wie Unternehmen dazu Hilfestellung leisten können.

Link: [https://www.wido.de/fzr\\_2017.html](https://www.wido.de/fzr_2017.html)

### Internetangebot | Entwicklung des barrierefreien Webportals [www.teilhabeberatung.de](http://www.teilhabeberatung.de)



Das barrierefreie Online-Angebot stellt zum einen ein breites Informationsangebot für Ratsuchende und Betroffene zur Arbeit der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) und auch der Fachstelle Teilhabeberatung (FTB) dar. Es umfasst neben allgemeinen Informationen einen Beratungs-Atlas, der eine Übersicht über die regionalen Beratungsstellen bietet. Zum anderen wird im geschlossenen Bereich des Webportals eine Austauschplattform und ein eLearning-Angebot für die Berater/-innen erstellt. Ergänzt wird das Webportal durch eine barrierefreie App für alle gängigen Betriebssysteme. Die Webseite wird ab Januar 2018 aufrufbar sein, wobei einzelne Inhalte und Funktionen nach und nach ergänzt werden. Die App wird ab Mitte 2018 genutzt werden können.

Die FTB wird am 1. Dezember 2017 eröffnet. Zu diesem Termin werden auf dem Webportal [www.teilhabeberatung.de](http://www.teilhabeberatung.de) auch Ansprechpartner der FTB bekannt gegeben.

Quelle: BMAS

Siehe auch: <http://www.dvfr.de/rehabilitation-und-teilhabe/meldungen-aus-der-reh-landschaft/detail/artikel/bmas-richtet-fachstelle-fuer-teilhabeberatung-ein/>

### BMAS | Fachstelle Teilhabeberatung wird eingerichtet



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert den bundesweiten Aufbau einer Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB). Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen darin zu bestärken, ihre Rechte auf Selbstbestimmung, auf eigenständige Lebensplanung und individuelle Teilhabeleistungen verwirklichen zu können. Eine zentrale Fachstelle unterstützt durch Qualifizierungsangebote und Qualitätsstandards die Zusammenarbeit und Vernetzung der regionalen Beratungsangebote.

#### Aufgaben der FTB

- Die FTB unterstützt fachlich und organisatorisch die regionalen Beratungsangebote, die im Rahmen der EUTB ab dem 1. Januar 2018 gefördert werden.
- Die FTB fördert die Vernetzung der EUTB untereinander und mit anderen Beratungsangeboten.
- Die FTB fördert das allen Beratungsangeboten zugrunde liegende Prinzip „Eine für alle“. Das bedeutet, dass die Beratung alle Teilhabebeeinträchtigungen und alle SGB IX-Themen umfasst.
- Die FTB bietet ab Februar 2018 für alle Berater/-innen der EUTB eine verpflichtende Grundqualifizierung an (siehe unten).
- Die FTB baut das Peer Counseling über die Grundqualifizierung, weitere Qualifizierungsangebote und strukturelle Maßnahmen aus.
- Die FTB unterstützt die regionalen Beratungsangebote der EUTB dabei, die Qualität der Beratung sicherzustellen.

PDF-Download: <https://www.lebenshilfe.de/wData-bthg/docs/downloads/Einrichtung-der-Fachstelle.pdf>

### Urteil | Stellung der Schwerbehindertenvertretung gestärkt



Eine SBV hatte geltend gemacht, zu der Umsetzung einer behinderten Arbeitnehmerin bereits vor einer rechtskräftigen Entscheidung über ihren Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach § 95 Abs. 2 SGB IX beteiligt zu werden. Dies sah auch das Arbeitsgericht so und gab dem Antrag statt. SBVen können also in Angelegenheiten der behinderten Arbeitnehmer, über deren Antrag auf Gleichstellung noch nicht rechtskräftig entschieden wurde, die ihren Antrag aber dem Arbeitgeber bekannt gegeben haben, auf ihre Rechte aus § 95 Abs. 2 SGB IX berufen.

Quelle: <http://www.dka-kanzlei.de/news-reader/stellung-der-schwerbehindertenvertretung-gestaerkt.html>



Ältere Ausgaben der InfoBriefe sind auf der Seite der Schwerbehindertenvertretung der Georg-August-Universität Göttingen archiviert: <https://www.uni-goettingen.de/de/archiv/537489.html>. Vielen Dank dafür!