

Morgen Kinder wird's nichts geben.....

.....Nur wer hat, kriegt noch geschenkt. | Mutter schenkte euch das Leben. | Das genügt, wenn man's bedenkt. | Einmal kommt auch Eure Zeit. | Morgen ist's noch nicht so weit. | Doch ihr dürft nicht traurig werden, Reiche haben Armut gern. | Gänsebraten macht Beschwerden, Puppen sind nicht mehr modern. | Morgen kommt der Weihnachtsmann. | Allerdings nur nebenan.

So heißt es unter anderem in einem Weihnachtsgedicht von Erich Kästner aus dem Jahr 1928. Zu Feierlicherem steht mir nicht der Sinn in diesem, wie in den letzten Jahren, angesichts der Lage in der Welt und bei uns.

Apropos Weltlage: Wieso denke ich eigentlich in der letzten Zeit, immer wenn ich Nachrichtenbilder über den Präsidentenclan der *Unvereinigten Staaten von Amerika* (Ack van Royen) sehe, ich erlebe eine Fortsetzung der Fernsehserien Dallas oder Denver? Wahrscheinlich, weil auch in diesen Serien Money, Money, Money das Sagen hatte? Wo das in der Realität so ist, spielt soziale Gerechtigkeit keine große Rolle. (Dazu ein Auszug aus der Präambel der US-amerikanischen Verfassung: *Wir, das Volk der Vereinigten Staaten, von der Absicht geleitet, unseren Bund zu vervollkommen, die Gerechtigkeit zu verwirklichen,das allgemeine Wohl zu fördern.....*).

Wo Gesellschaften sozial gespalten werden, wo Minderheiten stigmatisiert werden, wo Ethnie, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Geschlecht zur Zurücksetzung führen, regiert bald die Willkür.

Soziale Gerechtigkeit ist der Grundstock für eine friedvolle Gesellschaft, und das nicht nur zur Weihnachtszeit. Wie komme ich jetzt zum Bundesteilhabegesetz? Ach ja, über den Gedanken zur sozialen Gerechtigkeit. Diese kann es wohl nur geben, wenn alle Menschen uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben, der Bildung und dem Beruf, teilhaben können. Und dies ist nur möglich, wenn zunächst alle Benachteiligungen aufgehoben sind.....sagt uns auch die UN-Behindertenrechtskonvention. Die UN-BRK enthält eine Progressionsverpflichtung; das heißt, Deutschland hat sich völkerrechtsvertraglich dazu verpflichtet, die Teilhabe behinderter Menschen kontinuierlich weiter zu verbessern und Benachteiligungen durch positive Maßnahmen zu beseitigen. Das nun vom Bundestag verabschiedete Bundesteilhabegesetz muss sich an diesem strengen Maßstab messen lassen.

Zu guter Letzt dann doch noch: ich wünsche besinnliche Feiertage, einen rutschfreien Jahreswechsel und eine interessante Lektüre. Los geht's. Jürgen Bauch

2



Teilnahme an Vorstellungsgesprächen • Anhörung vor der Auswahlentscheidung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das **Recht zur Teilnahme an sämtlichen Bewerbungsgesprächen**, wenn sich ein schwerbehinderter Mensch oder gleichgestellt behinderter Mensch innerhalb der Bewerbungsfrist bewirbt. Dies steht in der Regel erst nach Ablauf der Ausschreibungsfrist fest, da diese bis zum letzten Tag ausgenutzt werden kann.

Die genaue Art und Weise zur Sicherstellung der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an sämtlichen Bewerbungsgesprächen bei Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen/gleichgestellt behinderten Menschen bleibt der Arbeitgeberin überlassen. Dieser Verpflichtung kann sich die Arbeitgeberin nicht dadurch entziehen, dass sie Vorstellungsgespräche "vorzieht", ohne dass hieran die Schwerbehindertenvertretung teilnimmt. Damit nimmt sie der Schwerbehindertenvertretung die Vergleichsmöglichkeiten, die erforderlich sind, damit die Schwerbehindertenvertretung ihren Auftrag erfüllen kann, für Chancengerechtigkeit der schwerbehinderten Bewerber zu sorgen.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, bei der Bewerbung auch eines schwerbehinderten Menschen/gleichgestellt behinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung **vor** einer Entscheidung für eine Bewerberin/einen Bewerber anzuhören.

Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vor der endgültigen Auswahlentscheidung und Verlautbarung dieser Auswahlentscheidung gegenüber dem Konkurrenten entspricht dem Sinn und Zweck der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Bewerbungsverfahren.

LAG Hessen, 17.03.2016 - 9 TaBV 128/15

Quelle: Pressemitteilung vom 23.09.2016



EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu Webseiten

Das Europäische Parlament hat am 26. Oktober die **Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu Webseiten und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen** in zweiter Lesung verabschiedet. Diese Richtlinie sieht vor, dass alle öffentlichen Institutionen wie die öffentliche Verwaltung, Gerichte, Finanzämter, öffentliche Bibliotheken, Universitäten und Institutionen des Gesundheitswesens ihre Internetseiten barrierefrei gestalten müssen. Als besonderer Verhandlungserfolg der Europäischen Blindenunion (EBU) ist zu werten, dass Smartphone-Apps in den Geltungsbereich der Richtlinie aufgenommen wurden. Alle öffentlichen Stellen, die Apps zur Verbreitung ihrer Inhalte verwenden, müssen diese vollumfänglich barrierefrei gestalten, damit sie auch von blinden und sehbehinderten Menschen genutzt werden können.

Die Verhandlungen zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat der Europäischen Union über die inhaltliche Ausgestaltung der Richtlinie haben sich über drei Jahre hingezogen. Durch intensive Lobbyarbeit, verknüpft mit bewusstseinsbildenden Maßnahmen, ist es der EBU und seinem Bündnispartner DBSV gelungen, EU-Abgeordnete für die Belange blinder und sehbehinderter Menschen zu sensibilisieren und ein besseres Verständnis für ihre Herausforderungen im digitalen Zeitalter zu schaffen.

Mit der Verabschiedung der Richtlinie kommt die EU der **Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention** und dem in ihr verankerten **Menschenrecht auf barrierefreien Informationszugang** ein Stück näher. Nach Inkrafttreten der Richtlinie haben die EU-Mitgliedstaaten 21 Monate lang Zeit, ihre Bestimmungen in nationales Recht zu überführen.

„Die Richtlinie ist ein deutliches Signal für mehr Barrierefreiheit im Internet, das wir ausdrücklich begrüßen“, sagt Jessica Schröder, DBSV-Referentin für internationale Zusammenarbeit. „Besonders hervorzuheben ist die Berücksichtigung von Apps, die hoffentlich Schule macht. Der nächste Schritt muss nun sein, auch private Anbieter auf gesetzlicher Ebene zu Barrierefreiheit zu verpflichten.“

Quelle: Newsletter "DBSV-direkt", der Online-Informationsservice des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes (DBSV).

3



Krankschreibungen auf dem Höchststand

Die Anzahl der Krankschreibungen in Deutschland war im ersten Halbjahr 2016 so hoch wie zuletzt in den 90er Jahren: Mit 4.4% lag der Krankenstand um 0,3% höher als im gleichen Zeitraum des Vorjahres, so die DAK-Gesundheit.

Bei **psychischen Leiden** und **Muskel-Skelett-Erkrankungen** stieg die Zahl der Fehltage um je 13%. Mehr als jeder dritte Berufstätige (37%) wurde mindestens einmal krankgeschrieben. Im Schnitt dauerte eine Erkrankung 12,3 Tage (Vorjahr: 11,7 Tage)

Insgesamt waren mehr als 50% aller Fehltage auf Rückenleiden und andere Muskel-Skelett-Erkrankungen, **Krankheiten des Atmungssystems** sowie psychische Erkrankungen zurückzuführen.



Weiterbildungsveranstaltung zur Schwerbehindertenrichtlinie Niedersachsen an der Hochschule Hannover

An der Hochschule Hannover hat die Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten im Geschäftsbereich des MWK im Rahmen der internen Weiterbildung eine Veranstaltung zur **niedersächsischen Schwerbehindertenrichtlinie** für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten und durchgeführt.

Betroffene Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen der Hochschule, sowie Mitglieder der Interessenvertretungen und mit Stellenbesetzungsverfahren befasste Personen aus verschiedenen Fakultäten und Organisationseinheiten erfuhren in dieser Halbtagesveranstaltung etwas über die Entwicklung vom Fürsorgeerlass bis zur Integrationsvereinbarung, bzw. der novellierten Schwerbehindertenrichtlinie. Die rechtliche Bedeutung der Richtlinie und die praktische Handhabung einzelner Punkte wurden detailliert besprochen, diskutiert und in den Hochschulkontext gebracht. Insbesondere die Fragen nach der Pflicht zur Einladung zu Vorstellungsgesprächen, sowie der Einstellungsentscheidung nahmen breiten Raum ein.

Im Sommersemester 2017 wird es das Angebot einer Weiterbildungsveranstaltung für Beschäftigte der Hochschule zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) geben.



Barrierefreiheit bei der Deutschen Bahn

Das Prinzip, Experten in eigener Sache bei der Planung und Umsetzung von Barrierefreiheit einzubeziehen, gilt bei der Bahn auch für das inzwischen **3. Programm zur Barrierefreiheit**, das die Planungen bis 2020 beschreibt und Ende September von Bahnchef Rüdiger Grube vorgestellt wurde.

Die bisherigen Aktivitäten werden fortgesetzt, zum Beispiel der barrierefreie Ausbau von Bahnhöfen. Der neue ICE 4 wird mit einem durchgängigen Leitsystem für Menschen mit Seheinschränkung ausgestattet. Außerdem verspricht das 3. Programm ein digitales Werkzeug, um behinderten Reisenden die Reiseplanung und die Orientierung unterwegs zu erleichtern. Die neue **App „DB Barrierefrei“** soll unter anderem Anzeigetafeln vorlesen, Störungen von Aufzügen mitteilen oder die Reisenden zur Einstiegstür des Zuges leiten. Im Zug soll sie helfen, den reservierten Sitzplatz zu finden, und bei Bedarf den Kontakt zum Zugpersonal herstellen.

Werner Gläser, DBSV-Vertreter in der Programmbegleitenden Arbeitsgruppe, lobt das Engagement der Deutschen Bahn. Die Umsetzung von Barrierefreiheit sei zwar ein langwieriger Prozess, auf sanierten Bahnhöfen und in neuen Zügen werde aber deutlich, dass die Bahn auf dem richtigen Weg sei. Gläsers Fazit: „Wenn Bundes-, Landes- oder kommunale Behörden ein ähnliches Engagement für Barrierefreiheit zeigen würden wie die Deutsche Bahn, dann wären wir in Sachen Teilhabe an Mobilität und eigenständiger Lebensführung ein ganzes Stück weiter.“

Quelle: „Gegenwart“ – DBSV-Magazin für blinde und sehbehinderte Menschen und ihre Freunde



Arbeitsschutz • Arbeitsstättenverordnung beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 2. November die novellierte **Arbeitsstättenverordnung** beschlossen. Damit werden Vorschriften, die bislang in gesonderten Verordnungen enthalten waren, zusammengeführt. Die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung werden in die neue Verordnung integriert; die Bildschirmarbeitsverordnung wird außer Kraft gesetzt.

Telearbeitsplätze sind in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen. Damit werden rechtliche Unklarheiten in der Praxis beseitigt. Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Telearbeit erfordert klare Rahmenbedingungen. Grundlage ist eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten über die Einrichtung eines Bildschirmarbeitsplatzes im Privatbereich, über die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzgestaltung. Mit der Regelung wird gleichzeitig klargestellt, dass beruflich bedingte **„mobile Arbeit“**, z.B. das gelegentliche Arbeiten mit dem Laptop in der Freizeit oder das ortsungebundene Arbeiten, wie unterwegs im Zug, nicht vom Anwendungsbereich der ArbStättV erfasst wird.

Durch die **Arbeitsschutz-Unterweisung** werden die Beschäftigten in die Lage versetzt und aktiv dazu angehalten, sich bei der Arbeit und in Notsituationen sicherheitsgerecht zu verhalten. Die Pflicht zu einer solchen Unterweisung bestand bereits. Jedoch fehlten die entsprechenden Hinweise, über welche Gefährdungen die Beschäftigten unterwiesen werden müssen (z.B. Brandschutzmaßnahmen, Erste Hilfe, Fluchtwege und Notausgänge).

Künftig müssen auch **psychische Belastungen** bei der Beurteilung der Gefährdungen (Gefährdungsbeurteilung) berücksichtigt werden. Dies wird grundsätzlich bereits mit dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Für Arbeitsstätten wird dies jetzt konkretisiert und betrifft z.B. Belastungen und Beeinträchtigungen der Beschäftigten durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz.

Die Regelung der Sichtverbindung nach außen gilt für dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze und für sonstige große Sozialräume; sie gilt nicht für jede Art von Sanitärräumen. Die Regelung stellt klare und einheitliche Anforderungen, wie möglichst ausreichend Tageslicht und eine Sichtverbindung aus Arbeitsräumen nach außen gewährleistet werden können. Lassen die baulichen oder betrieblichen Gegebenheiten eine Sichtverbindung nach außen nicht zu, kann von einer Sichtverbindung nach außen abgesehen werden. Die Regelung zur Sichtverbindung nach außen war bereits von 1975 bis 2004 Teil der Arbeitsstättenverordnung. Neu ist in der Arbeitsstättenverordnung die eindeutige Auflistung von Ausnahmen, die Missverständnisse und Unklarheiten vermeidet und die besondere Erfordernisse in der Praxis im Blick hat. Nach dem Kabinettsbeschluss wird die Verordnung im Bundesgesetzblatt verkündet und am Tag nach der Verkündung in Kraft treten.

Quelle: <http://www.bmas.de>



ZB-Ratgeber: Die Leistungen des Integrationsamtes

Der **ZB-Ratgeber** stellt die verschiedenen Leistungen des Integrationsamtes für schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber vor. Dabei informiert er auch über Voraussetzungen, zuständige Kostenträger und die Antragstellung.

Tipps und Hinweise runden den Ratgeber ab. Die Publikation behandelt das Thema auf 88 Seiten leicht verständlich und auf das Wesentliche konzentriert. Dieser und andere Ratgeber sind beim Integrationsamt erhältlich.

Als PDF unter:

www.integrationsaemter.de/publikationen

Bestellen unter:

www.integrationsaemter.de/kontakt



SBV-PIN erhältlich!

Als ein sichtbares Zeichen der Identifikation mit dem Ehrenamt der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gibt es einen PIN.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Norbert Schmidt aus Karlsruhe, hat einen PIN für die SBVen herstellen lassen und vertreibt diesen.

Bestellungen bei: nschmidt2005@t-online.de

Kosten eines PIN: Euro 1,50 pro PIN, plus Versandkosten, gegen Vorkasse. Überschüsse an den Integrationskindergarten in Karlsruhe



Die „Flexi-Rente“

Der Bundestag hat am 21. Oktober 2016 das **„Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“** (Flexirentengesetz) beschlossen.

Ziel ist es, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zukünftig flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Attraktivität für ein Weiterarbeiten über die reguläre Altersgrenze hinaus zu erhöhen.

Unter anderem sollen Bezieher einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze zukünftig flexibler hinzuverdienen dürfen. Diese Regelung soll zum 1. Juli 2017 in Kraft treten. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze soll sich ein Weiterarbeiten neben der Rente auf Antrag rentensteigernd auswirken. Diese Änderung tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft. Das Alter, in dem Sondereinzahlungen zum Ausgleich von Abschlägen vorgenommen werden können, soll vom 55. auf das 50. Lebensjahr reduziert werden. Diese Regelung soll ebenfalls am 1. Juli 2017 in Kraft treten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit körperlich anstrengenden Berufen oder mit Schwerbehinderungen müssen oft lange vor der Regelaltersgrenze aufhören. Für diese, wie für Menschen mit einer Erwerbsminderung sind die Änderungen unzureichend. Zudem wäre in diesem Zusammenhang auch eine Herabsetzung der Regelaltersgrenze für Schwerbehinderte auf 63 Jahre sinnvoll und erforderlich gewesen. Insgesamt stellt die „Flexi-Rente“ eine komplizierte Angelegenheit dar, die sicher dazu führen wird, dass Menschen mit geringen Rentenerwartungen länger arbeiten werden. Red.

5



Menschen mit Behinderungen: BMAS fördert Interessenvertretung

Ab sofort können beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Förderanträge für Maßnahmen gestellt werden, die die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Organisationen von Menschen mit Behinderungen verbessern, Politik und Gesellschaft gleichberechtigt mitzugestalten.

Insbesondere Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen erhalten damit Unterstützung für ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen, um sich intensiver und nachhaltiger in gesellschaftliche und politische Gestaltungsprozesse einzubringen. Deutschland hat sich in der UN-BRK dazu verpflichtet, ein Umfeld zu fördern, in dem aktive Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an politischen Entscheidungsprozessen ermöglicht und gefördert wird. Das kürzlich novellierte Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundesbehindertengleichstellungsgesetz - BGG) sieht diese Förderung für Organisationen von Menschen mit Behinderungen vor, die ihre Interessen auf der Bundesebene vertreten. Die Verbände müssen insbesondere die Belange von Menschen mit Behinderungen ideell fördern und seit mindestens drei Jahren bestehen.

Das BMAS hat dazu am 26. Oktober 2016 eine Förderrichtlinie erlassen. Ab 2017 jährlich 1 Mio. Euro zur Verfügung. Anträge können ab sofort beim BMAS gestellt werden.

Weitere Informationen: <http://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2016/foerderrichtlinie-partizipation.html>



*Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner
verhinderter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht*

*verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch
zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.*

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt - nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit - befristet bis zum 31. Dezember 2013 als medizinischer Dokumentationsassistent eingesetzt.

Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger erneut arbeitsunfähig krank. Die Beklagte lud ihn mit Schreiben vom 18. Dezember 2013 „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit“ zu einem Personalgespräch am 6. Januar 2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm eine neuerliche Einladung für den 11. Februar 2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch an diesem Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht teil. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18. Februar 2014 ab.

Die Vorinstanzen haben der auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gerichteten Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 Satz 1 GewO). Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen. Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber allerdings nicht schlechthin untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.

Nachdem die für die Unverzichtbarkeit des Erscheinens im Betrieb darlegungs- und beweispflichtige Beklagte solche Gründe nicht aufgezeigt hat, musste der Kläger der Anordnung der Beklagten, im Betrieb zu einem Personalgespräch zu erscheinen, nicht nachkommen. Die Abmahnung ist daher zu Unrecht erfolgt, weshalb der Kläger ihre Entfernung aus der Personalakte verlangen kann.

BAG - Pressemitteilung Nr. 59/16: | Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. Juli 2015 - 6 Sa 2276/14 -

6



Bewerbung von Ausländern und EU-Ausländern

Im Rahmen einer **externen Stellenausschreibung** hatte ein **Bewerber aus den Niederlanden** bei seiner **Online-Bewerbung** angegeben, schwerbehindert zu sein und wünschte die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Auswahlverfahren.

Dazu das Integrationsamt in Köln: „Ein Ausländer – auch EU-Ausländer – muss sich die Schwerbehinderteneigenschaft bei einem deutschen Versorgungsamt nach SGB IX anerkennen lassen, damit der deutsche Arbeitgeber ihn auf die Ausgleichsabgabe anrechnen kann. Dies ist ständige Praxis. In diesen Fällen stellt vielfach der Arbeitgeber mit Einwilligung des Mitarbeiters den Antrag auf Anerkennung der ausländischen Bescheinigung.“

Dieser Umstand (Geltungsbereich des SGB IX ist das Bundesgebiet) gilt auch für das Bewerbungsverfahren. Auf eine Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung berufen kann ich mich als Bewerber nur, wenn diese in Deutschland von der zuständigen Behörde anerkannt (oder offensichtlich) ist.“

Insofern ergibt sich die SBV-Beteiligung erst mit diesem Nachweis, es sei denn, der Bewerber hat eine offensichtliche Behinderung. Eine bloße Angabe bei der Online-Bewerbung reicht nicht aus.

Quelle: Integrationsamt Köln

Nach langer Debatte und viel Kritik von Betroffenen hat der Deutsche Bundestag am 1. Dezember das **Bundesteilhabegesetz** verabschiedet. **68 Änderungsanträge** sorgten dafür, dass einige der drohenden Härten des Gesetzes gemildert werden. Schwerpunkt des Gesetzes ist die Neufassung des SGB IX. Die Eingliederungshilfe wird aus dem "Fürsorgesystem" der Sozialhilfe herausgelöst und in das neue SGB IX integriert werden. Fachleistungen sollen künftig klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt werden. Vorgesehen sind außerdem die Erhöhung der Vermögensfreibeträge und die Befreiung der Ehe- und Lebenspartner aus der Finanzierungspflicht. Mit einem **Budget für Arbeit** soll die Teilhabe am Arbeitsleben gestärkt werden. Im neuen Gesetz wird hervorgehoben, dass die **Teilhabe an Bildung** eine eigene Reha-Leistung ist. Assistenzleistungen für höhere Studienabschlüsse wie ein Masterstudium oder in bestimmten Fällen eine Promotion werden damit ermöglicht. Es ist auch abgesichert, dass ein behinderungsbedingter Studienwechsel möglich ist.

Die umstrittene 5-von-9-Regelung aus dem Regierungsentwurf zum BTHG wurde gestrichen. Diese sah vor, dass Betroffene in fünf von neun Lebensbereichen eingeschränkt sein müssen, um Leistungen der Eingliederungshilfe zu erhalten.

Eine weitere wichtige Änderung im Vergleich zur vorherigen Fassung ist, dass der Vorrang von Pflegedienstleistungen gegenüber Leistungen der Eingliederungshilfe aus dem Gesetz herausgenommen wurde. Somit bleibt es bei der Gleichrangigkeit beider Leistungen.

Im Bereich der persönlichen Assistenz soll es kein "Poolen", also das Zusammenlegen von Leistungen auf mehrere Leistungsempfänger geben, wenn davon die persönliche Lebensführung innerhalb der Wohnung betroffen ist. Die Grünen kritisierten in diesem Zusammenhang die Beschränkung auf den Wohnbereich, während es bei Freizeitaktivitäten außerhalb der Wohnung immer noch zu einem so genannten "Zwangspoolen" kommen könne.

Die Linke äußerte Kritik, weil das Prinzip der unabhängigen Lebensführung durch unklare Formulierungen im Gesetz nicht ausreichend geschützt werde.

Für die **Schwerbehindertenvertretungen** werden einige Änderungen wirksam: Eine **verpflichtende Freistellung** der Schwerbehindertenvertretung ist künftig schon ab 100 statt wie bisher erst ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten vorgesehen. Die **Heranziehungsmöglichkeit** von Stellvertretern wird in Abständen für jeweils 100 schwerbehinderte Beschäftigte um stets einen Stellvertreter mehr erweitert.

Ein **Fortbildungsanspruch** gilt gleichermaßen für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten als auch für die ersten Stellvertreter; in den großen Betrieben gilt dies auch für weitere Stellvertreter, die herangezogen werden können. Die **Kostenpflicht des Arbeitgebers** umfasst künftig auch eine **Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung** in dem erforderlichen Umfang.

Eine **Unwirksamkeitsklausel** für Maßnahmen des Arbeitgebers ohne ausreichende Beteiligung der SBV wird es nur **im Falle von Kündigungen** geben. Nach Angaben aus der SPD-Verhandlungsgruppe lehnte die CDU/CSU eine Unwirksamkeitsklausel mit grundsätzlichem Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen kategorisch ab. Daraufhin schlug die SPD vor, dass nur die Abmahnung oder Kündigung eines schwerbehinderten Menschen unwirksam sei, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt habe. Leider hat die Union schlussendlich auch diesem Kompromiss nicht zugestimmt. Im Ergebnis ist nun die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen bei Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam.

In der vorhergehenden Anhörung im **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hatten die Sachverständigen Helbig vom DGB und Prof. Dr. Welti die Probleme der Schwerbehindertenvertretungen in der Praxis bestätigt. Leider führten deren nachvollziehbare Stellungnahmen, sowie auch die früheren Gutachten von Prof. Dr. Kohte und Prof. Dr. Düwell nicht zu einer Einsicht in der CDU/CSU, dass die Schwerbehindertenvertretungen in geeigneter Weise gegenüber den Arbeitgebern gestärkt werden müssen.

Das Ergebnis spiegelt – trotz aller Kritikwürdigkeit – wider, dass sich viele Verbände und Akteure in die Diskussion um den Gesetzgebungsprozess eingeschaltet haben. Die Politik musste sich damit intensiv auseinandersetzen. Trotzdem: Besser geht immer!

Chronologisch geordnete Informationen zum Bundesteilhabegesetz: <http://www.reha-recht.de/themen/bundesteilhabegesetz/>



Ärzte können Präventionsangebote empfehlen

Ab dem Jahreswechsel können Ärzte ihren Patienten **Präventionsprogramme** empfehlen. Das hat der gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) im Juli beschlossen. Die Empfehlung wird wie ein Rezept ausgestellt und soll von den Krankenkassen, die häufig verhaltensbezogene Präventionskurse anbieten, berücksichtigt werden. Daneben soll der Versicherte auch weiterhin Präventionsangebote ohne ärztliche Empfehlung beantragen können.

Quelle: MDK forum Heft 3/2016



Ich bin doch nicht aus Zucker!

Diabetes mellitus - Die neueste Ausgabe der **REHADAT-Wissensreihe "Ich bin doch nicht aus Zucker!"** beschreibt anhand praxisnaher Lösungen, wie z. B. moderne Therapien, gute Arbeitsorganisation oder der Einsatz von Hilfsmitteln die berufliche Teilhabe unterstützen können. Besonders wichtig sind auch informierte Arbeitgeber und Kollegen, die keine falschen Vorstellungen von der Erkrankung haben. Hier finden Sie die neueste Ausgabe der REHADAT-Wissensreihe:

<http://rehadat.link/publikationen>



Gewaltopfer hat keinen Anspruch auf Assistenzhund

Die aufgrund sexueller Angriffe im Jugendalter an einer **posttraumatischen Belastungsstörung** leidende Klägerin hat keinen Anspruch, als Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz einen Assistenzhund zu erhalten. Dieser dient im Falle der Klägerin weder der Sicherung des Erfolgs der Krankenbehandlung noch dem Behinderungsausgleich. Dies hat der 4. Senat des Landessozialgerichts (LSG) Rheinland-Pfalz am 16. November 2016 entschieden.

Bei der 1969 geborenen Klägerin ist als Schädigungsfolge nach dem **Opferentschädigungsgesetz** eine „sonstige Reaktion auf schwere Belastung in Form psychoreaktiver Störung“ festgestellt. Sie kaufte im Januar 2014 einen Flatdoodle zu einem Preis von rund 2.000 € netto, der sodann eine Spezialausbildung zu einem Preis von ca. 1.000 € erhalten sollte. Durch die Spezialausbildung sollte der Hund eigens für posttraumatische Belastungsstörungen sensibilisiert werden und aufgrund der ihm vermittelten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten dissoziative Momente durchbrechen, das emotionale Befinden stabilisieren und die Verankerung in der Gegenwart fördern können. Als emotionaler Schutz und Sicherheit im Alltag sollte er dazu beitragen, ihren ausgeprägten sozialen Rückzugstendenzen entgegenzuwirken. Der Antrag der Klägerin auf Erstattung der aufgewandten Kosten wurde abgelehnt; der Widerspruch hatte keinen Erfolg. Auf die hiergegen erhobene Klage verurteilte das SG Mainz den beklagten Freistaat Bayern, die Kosten für den Assistenzhund zu erstatten. Die Klägerin habe Anspruch auf die Versorgung mit dem Hund als Hilfsmittel, da sie aus medizinischen Gründen hierauf angewiesen sei. Als Hilfsmittel komme auch der Assistenzhund, nicht nur ein Blindenführhund in Betracht.

Auf die Berufung des Freistaats Bayern hat das Landessozialgericht das Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Zwar habe die Klägerin grundsätzlich Anspruch auf die Versorgung mit Hilfsmitteln. Die Anspruchsvoraussetzungen seien jedoch im Einzelfall nicht erfüllt. Insbesondere diene der Hund vorliegend nicht der Sicherung des Erfolgs der Krankenbehandlung. Bei der **Traumatherapie mit einem Assistenzhund** handle es sich um eine sog. neue Behandlungsmethode. Sei das Hilfsmittel untrennbar mit einer solchen speziellen Behandlungsmethode verbunden, müsse die neue Behandlungsmethode durch den Gemeinsamen Bundesausschuss (GBA) anerkannt werden. Dieser nehme eine Prüfung der Risiken und des diagnostischen sowie therapeutischen Nutzens vor. Eine Empfehlung durch den GBA liege mit Blick auf die Behandlung posttraumatischer Belastungsstörungen unter Einsatz von Assistenzhunden indes nicht vor.

Der Hund könne vorliegend auch nicht unter dem Aspekt des mittelbaren Behinderungsausgleichs beansprucht werden. Dies sei nur dann der Fall, wenn durch den Hund ein allgemeines Grundbedürfnis des täglichen Lebens befriedigt werde, etwa die Mobilität im Nahbereich der Wohnung ermöglicht werde. Die Klägerin könne diesen Bereich aber auch ohne den Hund aufsuchen. Das Ergebnis, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Erstattung der Kosten habe, sei auch nicht unter Berücksichtigung von **Art. 20 der UN-Behindertenkonvention** zu korrigieren. Dieser lasse sich zum einen ein konkreter Anspruch nicht entnehmen, zum anderen laufe das vorliegende Ergebnis der Wertung der UN-Behindertenkonvention nicht zuwider. Diese verlange nicht, dass Versicherte ungeprüften Risiken und Nutzen ausgesetzt wären.

PM22/2016 Landessozialgericht RP | Urteil vom 16.11.2016, Aktenzeichen: L 4 VG 15/15