

Dies und Das oder in Kürze mitgeteilt

1. Projekt hörkomm.de und incos.de

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt hörkomm.de will die Teilhabechancen vom schwerhörigen Beschäftigten im Arbeitsleben verbessern. Darauf weist die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes hin. Das Projekt entwickle Kriterien für eine barrierefreie Arbeitswelt für Hörgeschädigte. Die Homepage bietet umfangreiche Informationen unter anderem zu Hilfsmitteln und viele gute Beispielen aus der Praxis, heißt es. Darüber hinaus weist der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft und Hauptvertrauensperson und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Dr. Alexander von Boehmer, auch auf das Projekt Incobs.de hin, das über Technologien für Blinde und Sehbehinderte informiert. Incobs teste Geräte, Software und Hilfsmittel auf ihre Tauglichkeit für blinde und sehbehinderte Nutzer. Die Homepage enthält unter anderem Tests, Leitfäden und Fachbeiträge aus den Bereichen Sehbehinderung und Barrierefreiheit.

■

2. Buchtip: Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Aspekte

Schmidt, Bettina: Schwerbehindertenarbeitsrecht, Nomos Verlag, 2. Auflage 2014, 274 Seiten, 39 Euro, ISBN 978-3-8487-0838-3.

Das Buch behandelt sämtliche arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Es wendet sich an alle, die sich in ihrer täglichen Arbeit mit dem Thema befassen wie Rechtsanwälte, Arbeitgeber, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter und Mitarbeiter der Integrationsämter.

Behandelt werden beispielsweise die Feststellung der Behinderung und der Gleichstellung behinderter Menschen, die Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sowie Besonderheiten bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen. Zudem geht es um das Verbot der Benachteiligung wegen Behinderung im AGG. Die 2. Auflage des Buches setzte Schwerpunkte auf den Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf angemessene Beschäftigung, die Präventionsvorschriften, vor allem das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie die Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers bei nicht leidensgerechter Beschäftigung. Hinzu kommen der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen und der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer. Praktische Hinweise, Fallbeispiele und Formulierungshilfen komplettieren die Darstellung.

Die Autorin Bettina Schmidt ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Sozialrecht und befasst sich seit vielen Jahren als Rechtsanwältin, aber auch als Referentin in der

Anwaltsausbildung und in der Schulung von Schwerbehindertenvertretern, mit dem Schwerbehindertenarbeitsrecht.

3. „Schwerbehinderung“ nicht klar aufgeführt

Weisen Stellenbewerber in ihren Bewerbungsunterlagen nur versteckt auf eine Schwerbehinderung hin, können sie bei einer Absage keine Diskriminierungsentschädigung verlangen. Ein Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, die Bewerbung nach versteckten und missverständlichen Hinweisen auf eine Schwerbehinderteneigenschaft zu durchsuchen, entschied das Arbeitsgericht Stuttgart in einem aktuell veröffentlichten Urteil vom 29. Januar 2014 (Az.: 11 Ca 6438/13).

Im konkreten Fall hatte ein Schwerbehinderter sich auf eine Stellenanzeige als Bote bei einer Kommune beworben. Im tabellarischen Lebenslauf der Bewerbung stand dann unter Beruflicher Werdegang: 10/2002-2/2004 arbeitsunfähig im Krankenstand, Schwerbehindert. Die Stadt erhielt insgesamt 319 Bewerbungen. Die Stelle wurde schließlich aufgeteilt, ein Schwerbehinderter und eine nicht-behinderte Bewerberin bekamen den Zuschlag.

Nachdem der Kläger eine Absage erhalten hatte, fühlte er sich diskriminiert. Er verlangte von der Stadt eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Höhe von drei Monatsgehältern, insgesamt 6.402 Euro. Denn als öffentlicher Arbeitgeber hätte die Stadt ihn als Schwerbehinderten zumindest zum Vorstellungsgespräch einladen müssen, so der Stellenbewerber. Dies sehe die geltende Rechtsprechung so vor. Die Stadt habe ihn aber übergangen. Doch das Arbeitsgericht machte dem Mann einen Strich durch die Rechnung. Zwar sei es ein Indiz für eine Diskriminierung, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber einen Schwerbehinderten mit entsprechender Qualifikation nicht zum Vorstellungsgespräch einlädt. Allerdings müsse der Stellenbewerber in seinen Bewerbungsunterlagen auch einen „hinreichend deutlichen Hinweis“ auf seine Schwerbehinderung geben.

Der Bewerber müsse dazu keinen Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellungsbescheid vorlegen. Jedoch müsse der Hinweis so beschaffen sein, „dass ein gewöhnlicher Leser der Bewerbung die Schwerbehinderung oder Gleichstellung zur Kenntnis nehmen kann“. Dies entspreche auch der gängigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Der Kläger habe den Hinweis auf seine Schwerbehinderung in seinem Lebenslauf „optisch versteckt“. So sei dieser nur unter „beruflicher Werdegang“ aufgeführt gewesen. Außerdem war die Schwerbehinderung nur in einem befristeten Zeitraum angegeben. Der Hinweis auf eine Schwerbehinderung hätte vielmehr klar und offen aufgeführt werden müssen, denn schließlich soll dieser den öffentlichen Arbeitgeber dazu veranlassen, den Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so das Arbeitsgericht.

4. Ratgeber: Beihilfe-ABC Berlin

Das Beihilfesystem umfasst die gesamten Aufwendungen des Dienstherrn im Rahmen der Fürsorgepflicht für Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle, sowie bei Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und Schutzimpfungen.

Entsprechend groß ist die Zahl der Einzeltatbestände, die im Beihilferecht geregelt sind. Für beihilfeberechtigte Beamte und Versorgungsempfänger ist deshalb die Abteilung ihrer Ansprüche aus den gleitenden rechtlichen Bestimmungen, die in Bund und Ländern überdies differieren, sehr aufwändig und oft schwierig.

Der Ratgeber, der sich auf das Berliner Landesrecht beschränkt, verhilft anhand alphabetisch geordneter Stichworte sehr schnell zu einer konkreten beihilferechtlichen Bewertung einzelner Krankheits- und Vorsorgetatbestände und zu einem Einblick in das System selbst. Seine Seitenweise auf die dem jeweiligen Stichworttext zugrunde liegende Bestimmung der Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) ermöglicht ein zielgenaues tieferes Eindringen in die Materie. Dem Ratgeber liegt der Sachstand von Januar 2014 zugrunde.



5. Behindertenpolitischer Aufbruch 2015

Veröffentlicht am Mittwoch, 3. Dezember 2014 von Franz Schmahl © Laurin Schmid

Berlin (kobinet) Der Deutsche Behindertenrat will das Aktionsbündnis von 2,5 Millionen Betroffenen für einen behindertenpolitischen Aufbruch 2015 mobilisieren. Auf dem traditionellen Treffen am Welttag der Menschen mit Behinderungen heute in Berlin übergab Adolf Bauer vom Sozialverband Deutschland den Staffelstab an Ilja Seifert vom Allgemeinen Behindertenverband in Deutschland, der im kommenden Jahr als Sprecherratsvorsitzender fungieren wird. Mit Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles, Abgeordneten aller Parteien im Bundestag und der Präsidentin des Deutschen Sozialgerichtstages diskutierten der Behindertenrat und zahlreiche Gäste über die elf Forderungen, mit denen das Aktionsbündnis heute seinen Anspruch auf gerechte Teilhabe und mehr Selbstbestimmung artikuliert hat.

Die 1. Forderung verlangt ein Bundesteilhabegesetz und richtet sich an die Bundesregierung. Sie stehe im Wort, ihre Zusage aus dem Koalitionsvertrag einzulösen, die Eingliederungshilfe zu reformieren, sie aus dem bisherigen Fürsorgesystem herauszuführen und zu einem modernen Teilhaberecht zu entwickeln. Damit dies gelinge, müssten die, weiterhin bedarfsdeckenden, Leistungen stärker als bisher einkommens- und vermögensunabhängig erbracht werden. Die Reform werde nur dann erfolgreich sein, wenn sie die Situation behinderter Menschen nachhaltig verbessert und zu bundesweit einheitlichen Regelungen und Ansprüchen führt. Deshalb dürfe sie nicht von der Finanzpolitik „überholt und ausgebremst“ werden.

"Der Beteiligungsprozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Zivilgesellschaft muss 2015 fortgesetzt und zum Abschluss gebracht werden, damit zeitnah das Gesetzgebungsverfahren anschließen kann", heißt es zusammenfassend in dem Strategiepapier des Behindertenrats.

Andrea Nahles erläuterte in ihrer Rede zahlreiche Vorhaben der Bundesregierung, die das Ziel verfolgen, die Gesellschaft inklusiver zu gestalten, so eine Pressemeldung. Das Spektrum der Themen reichte dabei von der Weiterentwicklung des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention über das Bundesteilhabegesetz und die Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes bis hin zur Förderung von Inklusion im Arbeitsleben und im Sport.

6. Forsea-Weihnachtsgeschichte 2014: Über den Wolken und darunter

Veröffentlicht am Montag, 1. Dezember 2014 von Gerhard Bartz

Verkehrsschild mit Weihnachtsmann und Rentier © Thomas Max Müller / pixelio.de

lautet der Titel der diesjährigen Forsea-Weihnachtsgeschichte, die damit die Liste der bisher veröffentlichten Geschichten auf 16 erweitert. Die Autorin Annette Hirt beschreibt eine Rentierfamilie im hohen Norden, das ein behindertes Fohlen hat. Vater Rudi schwärmt vom Mustersozialstaat Deutschland und will sehen, wie dieses Land mit der Behindertenrechtskonvention umgeht. Schließlich ist sie dort bereits seit 2009 geltendes Recht. Als er von der nächsten, nach Deutschland führenden Dienstreise zurückkehrt, ist er total ernüchtert. Er musste feststellen, dass Deutschland noch weit zurückliegt.

Die Weihnachtsgeschichten von Forsea e.V. im Internet:

http://www.forsea.de/aktuelles/weihnachten_2014.shtml

■

7. Behindertenbeauftragter setzt auf Olympia

Berlins Behindertenbeauftragter Jürgen Schneider sieht Behinderte in der Hauptstadt immer noch diskriminiert. "Die Bezeichnung Berlins als inklusive Stadt ist überstrapaziert", sagte er dem "Tagesspiegel" (Mittwoch). Bei der Gestaltung vieler öffentlicher Gebäude und Museen seien Menschen mit Behinderung vergessen worden. "Wir haben in manchen Museen eine zweite Sprache wie etwa türkisch, aber für Gehörlose haben wir nichts." Besserung erhofft sich Schneider durch eine Olympiabewerbung. Verwaltung und Öffentlichkeit müssten sich dann den Problemen und Forderungen von Menschen mit Behinderung stellen.

■

8. Behindertenbeauftragte will höhere Ausgleichsabgabe für Unternehmen

BERLIN (dpa-AFX) - Die Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, Verena Bentele, fordert eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die keine Behinderten einstellen.

"Für Unternehmen, die sich jeder Verantwortung entziehen, halte ich es in der Tat für überlegenswert, die 2012 zum letzten Mal angehobene Schwerbehindertenabgabe zu erhöhen", sagte Bentele dem "Handelsblatt" (Montag).

Eine Behindertenquote von fünf Prozent der Belegschaft, die Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten derzeit erfüllen müssten, löse das Problem nicht allein.

Die Schwerbehindertenabgabe ist danach gestaffelt, in welchem Umfang die Quote erfüllt wird. Für Unternehmen werden demnach 115 bis 290 Euro pro nicht mit einem Behinderten besetzten Arbeitsplatz fällig. Nach Schätzungen der "Aktion Mensch" und des "Handelsblatt"-Research-Instituts erfüllen derzeit 60 Prozent der Unternehmen die Quote nicht. Ein Viertel beschäftigt demnach keinen Behinderten./ttr/DP/bgf