



Arbeitsgemeinschaft
der Schwerbehindertenvertretungen
des Bundes

Dr. von Boehmer, BMWi • 11019 Berlin

Postanschrift: 11019 Berlin (BMWi)
Hausanschrift: Scharnhorststr. 34 - 37
10115 Berlin

Telefon: +49 30 18615-6287
Fax: +49 30 18615-5458
E-Mail: von-boehmer@bmwi.bund.de
Internet: www.agsvb.de

AZ.: 2-01.1
Berlin, 29. Januar 2016

Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft

Rundschreiben 1 bis 3/2016

Große Anfrage „Entwicklungsstand und Umsetzung des Inklusionsgebotes in der Bundesrepublik Deutschland“

Die Bundesregierung hat Ende Oktober 2015 ihre Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE zur Umsetzung des Inklusionsgebotes in der Bundesrepublik Deutschland vorgelegt (BT-Drucksache 18/6533). Die 241 Fragen wurden zu unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen vor dem Hintergrund der Erarbeitung eines Bundesteilhabegesetzes, der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen, der Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen, der Überarbeitung des Behindertengleichstellungsgesetzes und des Nationalen Aktionsplanes gestellt.

Auf einige ausgewählte Fragen möchte ich hier gesondert hinweisen:

Informationen zu Programmen und Konzepten zur Barrierefreiheit in unterschiedlichen Lebensbereichen sowie zur verbindlichen Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei öffentlichen Aufträgen finden Sie unter den Fragen 12 und 13, zur Barrierefreiheit von Informationsangeboten des Bundes unter 14 und 15. Die Fragen 28 und 29 befassen sich mit der Überprüfung bestehender Gesetze auf Vereinbarkeit mit der UN-BRK. In den Fragen 85 – 97 geht es um die Situation Studierender mit Behinderung an deutschen Hochschulen.

Fragen zur Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen finden Sie unter 98 – 103 und zu Maßnahmen zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes finden Sie unter 110 und 111.

In Frage 131 wird auf geplante Verbesserungen der Arbeitsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretungen hingewiesen.

Frage 194 befasst sich mit Aktivitäten der Bundesregierung zur Sensibilisierung, Beratung und Information von Arbeitgebern.

Die Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage finden Sie unter folgendem Link: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/065/1806533.pdf>

Behindertengleichstellungsrecht

Das Bundeskabinett hat am 13. Januar 2016 den Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts beschlossen. Zu den Schwerpunkten der Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) zählen insbesondere:

Der Behinderungsbegriff des BGG wird an den Wortlaut der UN-BRK angepasst. Er beschreibt Behinderung als das Ergebnis von Beeinträchtigungen in Wechselwirkung mit Barrieren, die umwelt- oder einstellungsbedingt sind.

Das bestehende Benachteiligungsverbot im BGG wird dahingehend ergänzt, dass die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes ist. Angemessene Vorkehrungen sind Maßnahmen, die im Einzelfall geeignet und erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass ein Mensch mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen alle Rechte genießen und ausüben kann, und die Träger öffentlicher Gewalt nicht unverhältnismäßig oder unbillig belasten.

Innerhalb der Bundesverwaltung wird die Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Informationstechnik verbessert.

Alle zivilen Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sollen barrierefrei gestaltet werden (Bisher umfasste die Regelung neben Neubauten nur „große“ Um- und Erweiterungsbauten). Wenn der Bund Baumaßnahmen durchführt, ist er verpflichtet, in den Gebäudeteilen, die nicht unmittelbar von den Baumaßnahmen betroffen sind und die dem Publikumsverkehr dienen, etwaige bauliche Barrieren festzustellen und diese Barrieren abzubauen.

Ferner sollen die obersten Bundesbehörden bis 30. Juni 2021 Berichte über den Stand der Barrierefreiheit dieser Bestandsgebäude erstellen.

Auch bei Anmietungen ist Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

Die allgemeinen, für die Beschäftigten bestimmten Informationsangebote im Intranet sowie die elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe werden schrittweise barrierefrei gestaltet. Barrierefreiheit ist insbesondere bei Neuanschaffungen, Erweiterungen und Überarbeitungen bereits bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung zu berücksichtigen. Von dem Gebot der barrierefreien Gestaltung kann abgesehen werden, wenn die barrierefreie Gestaltung unverhältnismäßigen technischen Aufwand erfordert.

Die obersten Bundesbehörden erstellen bis zum 30. Juni 2021 Berichte über den Stand der Barrierefreiheit der Informationsangebote im Intranet und elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe.

Die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit, die bei der Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See errichtet werden soll, berät und unterstützt Behörden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit.

Bei der Beauftragung der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen soll eine Schlichtungsstelle eingerichtet und ein Schlichtungsverfahren zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten nach dem BGG eingeführt werden.

Den Gesetzentwurf der Bundesregierung finden Sie als Bundesrats-Drucksache 18/16 unter folgendem Link: www.bundesrat.de/bv.html?id=0018-16

Einladungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers zum Vorstellungsgespräch trotz nicht bestandenem Eignungstest

Öffentliche Arbeitgeber sind nach § 82 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber in einem Stellenbesetzungsverfahren zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 3 SGB IX).

Vor einem Vorstellungsgespräch finden vielfach Eignungstests statt. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat sich in seinem Urteil vom 09. September 2015 (Az. 3 Sa 36/15) mit der Frage auseinandergesetzt, ob ein schwerbehinderter Bewerber auch dann zu einem Gespräch einzuladen ist, wenn der Eignungstest nicht bestanden wurde.

In dem vorliegenden Fall hat ein öffentlicher Arbeitgeber Ausbildungsplätze für ein duales Studium zum Verwaltungsinformatiker ausgeschrieben. Das Anforderungsprofil in der Stellenausschreibung beinhaltete eine mindestens vollwertige Fachhochschulreife. Ferner enthielt die Ausschreibung Informationen zum Auswahlverfahren, das mit einem Eignungstest (bestehend aus zwei Prüfungsteilen) begann, gefolgt von weiteren mündlichen und praktischen Teilen. Es wurde darauf hingewiesen, dass jeder Teil des Auswahlverfahrens das erfolgreiche Absolvieren des vorangegangenen Testteils voraussetzt.

Ein schwerbehinderter Bewerber, der das Anforderungsprofil erfüllte, bestand den ersten Eignungstest nicht. Der öffentliche Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Absage.

Der schwerbehinderte Kläger machte daraufhin einen Entschädigungsanspruch geltend, da er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde und sich dadurch aufgrund seiner Behinderung benachteiligt fühlte.

Das LAG Schleswig-Holstein hat im Berufungsverfahren entschieden, dass das Arbeitsgericht Flensburg zu Recht den beklagten öffentlichen Arbeitgeber zu einer Zahlung von zwei Monatsgehältern verurteilt habe.

Entgegen der Ansicht der Beklagten fehlte dem Kläger nicht offensichtlich die fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle im Sinne des § 82 Satz 2 SGB IX. Ob dies der Fall ist, sei anhand eines Vergleichs des Anforderungsprofils dieser Stelle mit dem Leistungsprofil des Bewerbers zu ermitteln (BAG vom 21.07.2009 - 9 AZR 431/08; BAG vom 16.02.2012, – 8 AZR 697/10). Der Bewerber habe die in der Ausschreibung geforderten formalen Voraussetzungen erfüllt (mindestens vollwertige Fachhochschulreife). Der nichtbestandene Eignungstest führe nicht zu einer offensichtlichen Ungeeignetheit. Denn der Test sei nicht Gegenstand des Anforderungsprofils, sondern Bestandteil des Auswahlverfahrens. Aufgrund des konkreten Ausschreibungstextes könne dahingestellt werden, ob es überhaupt zulässig sei, das Bestehen eines Eignungstests zum Gegenstand eines „Anforderungsprofils“ zu machen. Ferner sei nicht nachvollziehbar, nach welchen Kriterien die Beklagte die einzelnen Tests als „bestanden“ oder „nicht bestanden“ angesehen habe.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts verdeutlicht, dass ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden sollte, wie das Anforderungsprofil im Einzelnen ausgestaltet wird. **Das Urteil finden Sie unter folgendem Link:** www.sit.de/lagsh/ehome.nsf

Barrierefreie Informationstechnik für inklusives Arbeiten

BIT inklusiv ist ein auf drei Jahre angelegtes Projekt, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. Durchgeführt wird das Projekt vom

Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS) in Marburg.

BIT inklusiv fördert neue Beschäftigungsmöglichkeiten durch barrierefreie Informationstechnik. Zum Angebot des Projekts gehört die Bündelung von Know-how in Form von Kompetenzzentren und der Qualifizierung von Schlüsselpersonen in Behörden und Unternehmen. Weiterhin wird die Entwicklung eines standardisierten Testverfahrens für die Zugänglichkeit von Desktopanwendungen gefördert. Ein Praxistauglichkeitstest zur Nutzung von IT-Anwendungen mit Hilfsmitteln – Screenreader – wird unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten aus den entsprechenden Bereichen entwickelt. Von den Angeboten des Projekts profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Weitere Informationen zu diesem Projekt erhalten Sie unter: www.bit-inklusive.de

Haushaltsgesetz 2016

Das Haushaltsgesetz 2016 vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2378) sieht in § 20 Abs. 2 – wie in den Vorjahren – vor, dass Planstellen und Stellen, die einen kw-Vermerk tragen, nach ihrem Freiwerden mit schwerbehinderten Menschen (Neueinstellungen) wiederbesetzt werden können, sofern die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen 6 % der Planstellen und Stellen des Einzelplans nicht erreicht ist. § 6 Haushaltsgesetz 2016 sieht ferner vor, dass das eingenommene Geld für die Eingliederung Schwerbehinderter Menschen bei der Behörde verbleibt.

Unter folgendem Link finden Sie das Haushaltsgesetz 2016:

www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger