

Frühling 2026

Newsletter

Gesamtschwerbehindertenvertretung
für das Land und die Stadtgemeinde Bremen



Instagram:
[@gsv_bremen](https://www.instagram.com/gsv_bremen)



www.gsv.bremen.de



Impressum

Herausgeber, Redaktion und Koordination

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Herr Marco Bockholt

Faulenstraße 14-18

28195 Bremen

Tel.: 361 74750

Homepage: www.gsv.bremen.de

Mail: marco.bockholt@gsv.bremen.de



Geschäftsstelle der Gesamtschwerbehindertenvertretung:

Herr Christian Dabs Tel. 361 88097

Mail: christian.dabs@gsv.bremen.de

Frau Alena Weiß Tel. 361 10526

Mail: alena.weiss@gsv.bremen.de



Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitung

**Diese Lizenz ermöglicht nicht die Nutzung folgender eventuell
enthaltener Inhalte:**

- Hoheit- und Wahrzeichen der Freien Hansestadt Bremen
- Titelbild und Logo
- Bildschirmfotos aus dem Internet
- Personenbezogene Daten
- Unrechtmäßig veröffentlichtes Material

Inhalt

Vorwort aus der GSV	5
Technologische Hilfsmittel und Innovationen:	6
Veranstaltungshinweis der GSV	6
Software und Barrierefreiheit - Bestandsaufnahme der GSV	7
Mit neuer kostenloser App Brailleschrift lernen	10
Berufs- und Arbeitswelt:.....	12
Unterrichtung zu Berufskrankheiten und Unfallgeschehen	12
Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Down-Syndrom gestalten lässt	13
Doppelt so viele Krankheitstage wegen psychischer Belastung.....	14
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2024.....	15
Negativrekord bei der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter: Über 192.000 im Januar 2026 arbeitslos gemeldet	15
Gesellschaft und Inklusion:	18
20 Jahre Landesbehindertenbeauftragter in Bremen – Festakt im Haus der Bürgerschaft.....	18
E-Scooter-Novelle: Forderung für mehr Sicherheit und Barrierefreiheit	21

Landesteilhabebeirat Bremen: Mittel aus Sondervermögen zum Abbau von Barrieren einsetzen.....	22
Buten und binnen berichtet über Proteste in Bremen.....	25
Rechtliches:.....	26
Gleiche Arbeit – gleiches Geld – Klage nach dem AGG	26
Ersatztermin beim Vorstellungsgespräch.....	27
Befristung nicht diskriminierend	27
Bundesarbeitsgericht: Präventionsverfahren nach dem SGB IX.....	28
Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX.....	30
Präventionsverfahren in der Probezeit.....	31
EuGH stärkt Rechte von Arbeitnehmenden mit Behinderung in der Probezeit	32
Anwendung der VersMedV auf das Post-Covid-Syndrom.....	34
Unterlassene Maßnahmen beim Integrationsamt	35
Kündigung bei Antrag auf Schwerbehinderung.....	36
Unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch	37
Jürgen Dusel zum BGG-Änderungsentwurf der Bundesregierung	37
Veranstaltungshinweise - Gesundheit.....	40

Vorwort aus der GSV



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

liebe Interessierte,

Sie erhalten hier unseren aktuellen Frühling 2026 - Newsletter mit Themen, welche Menschen mit Behinderung, Schwerbehindertenvertretungen sowie die Politik rund um das Thema der Inklusion aktuell bewegen.

Über Rückmeldungen freuen wir uns immer, auch, wenn Sie Anregungen oder auch eigene Beiträge für künftige Newsletter haben.

Den nächsten Newsletter übersenden wir im Sommer 2026.

Herzliche Grüße und Ihnen und Ihren Angehörigen hoffentlich entspannte Ostertage

A handwritten signature in blue ink that reads "Marco Bockholt".

Marco Bockholt

Gesamtschwerbehindertenvertreter für das Land und die Stadtgemeinde
Bremen

Technologische Hilfsmittel und Innovationen:

Veranstaltungshinweis der GSV

„Der eigene Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderung“ von Christian Dabs und Jochen Schiffman und der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)

Am 21. und 22.05.2026 findet das Seminar „Der eigene Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderung“ wieder statt. Christian Dabs von der GSV und Dr. Jochen Schiffmann, Gesamtinklusionsbeauftragter vom Senator für Finanzen, haben ihr Programm nochmal leicht angepasst und werfen einen vielschichtigen Blick auf das Thema „Inklusion“. Alle Teilnehmenden können sich auf zwei intensive Schulungstage freuen.

Auch dieses Mal bekommen Sie Unterstützung von unterschiedlichen Organisationen in Form von Vorträgen. Neben Kom.fort e.V., die einen Einblick in das Thema räumliche Barrierefreiheit geben und Fokus e.V., die einen Blick auf das Thema psychische Gesundheit werfen, ist dieses Mal auch die [Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber](#) (EAA) mit dabei. Die EAA übernimmt eine nützliche Lotsenfunktion und berät zu Fördermöglichkeiten im Kontext Inklusion.

Das 2-tägige Seminar kann über das Fortbildungsprogramm des Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) gebucht werden.

Kursnummer: 25-2620

Die Dozenten würden sich über viele interessierte Teilnehmer/innen freuen.

Software und Barrierefreiheit - Bestandsaufnahme der GSV

Von Christian Dabs, blinder Mitarbeiter in der GSV

Als GSV sind wir mit dem Thema Barrierefreiheit und Software in vielfältiger Art und Weise beschäftigt. Wir möchten auf diesem Weg gern die Gelegenheit nutzen dieses wichtige Thema zu fokussieren. In vielen Dienststellen bekommt der Bereich der Nutzung von Software eine immer größere Bedeutung. Dieses betrifft die Einführung aber auch die Erweiterung von Softwareanwendungen.

Wir müssen als GSV leider immer wieder feststellen, dass der Gesamtarbeitgeber (Senator für Finanzen) die Vorgaben in der derzeitigen Inklusionsvereinbarung missachtet.

Die aktuelle Inklusionsvereinbarung ist seit Juni 2024 gültig.

Die IKV macht in Bezug auf den Themenkomplex von Software im öffentlichen Dienst klare Aussagen:

10.3 Informationstechnologie (IT)

„Digitale Auftritte und Dienstleistungen sowie elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe mit und innerhalb der Verwaltung, einschließlich der Verfahren zur elektronischen Aktenführung und zur elektronischen Vorgangsbearbeitung, sind für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar, d.h. barrierefrei zu gestalten.

Barrierefreiheit bedeutet, dass die IT für Menschen mit visuellen, auditiven, kognitiven oder motorischen Behinderungen wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet und in der allgemein

üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und ohne fremde Hilfe uneingeschränkt zu bedienen ist.

Beim Einsatz von IT-Verfahren im Verwaltungsablauf ist gemäß § 13 Abs. 2 BremBGG die aktuell gültige BITV („Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung“) zu Grunde zu legen. Die Hard- und Software soll für alle Beschäftigten vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein; bereits bei Planung und Ausschreibung ist dies zu berücksichtigen (*BremBGG § 13 und BremEGovG § 14*).“

Um selbst einen Einblick in neue Softwareanwendungen zu bekommen, versuchen wir bei Kenntnisnahme, Software zu testen. Dieses wird durch unseren blinden Mitarbeiter, Christian Dabs, übernommen. Bei diesen Testungen liegt der Schwerpunkt in der blindengerechten Nutzbarkeit von Software. Unser Ziel ist selbstverständlich die vollständige Teilhabe und Nutzung von Software für alle Beschäftigten.

Als GSV sahen wir uns in der Vergangenheit häufiger gezwungen, Vorhaben des Arbeitgebers im Bereich von Softwareanwendungen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens abzulehnen. Für uns besteht häufig die Problematik, dass wir keine klaren und vor allem verbindlichen Zeitpläne bekommen, bis wann noch bestehende Barrieren abgebaut werden sollen.

Grundsätzlich stehen wir der Einführung oder Erweiterung von Software nicht kritisch gegenüber, allerdings sind aussagekräftige Zeitvorgaben bei der Beseitigung von Barrieren für uns unverzichtbar.

Für viele Beschäftigte mit Behinderungen stellt die elektronische Verwaltungsablage VIS im Bereich der Bedienbarkeit immer noch eine

große Herausforderung dar. Hier insbesondere bei der Übersichtlichkeit und dem Aufbau der Anwendung.

Künstliche Intelligenz und Barrierefreiheit

Die aktuellen Entwicklungen zeigen es deutlich, dass im Sektor der Softwareanwendungen das Themenfeld der KI immer wichtiger wird.

Hier befinden wir uns derzeit im öffentlichen Dienst noch am Anfang.

Diese Entwicklungen werden allerdings mit großen Schritten auf die Beschäftigten zukommen. Ein gutes Beispiel ist hier die KI-Software LL Moin. Diese KI-Anwendung wird derzeit auf mehrere Dienststellen im Probetrieb ausgeweitet.

Diese Anwendung wurde auch von uns als GSV im Sommer letzten Jahres blindengerecht getestet. Auch hier traten leider noch erhebliche Mängel bei der Barrierefreiheit auf. Die Lösung dieser Mängel ist aktuell völlig ungeklärt, daher konnte Marco Bockholt als GSV hier einer Einführung auch nicht zustimmen, es hat jedoch leider nichts genützt.

Somit kann die Anwendung von KI-Software Chancen bieten, allerdings muss immer darauf gedrungen werden, dass das Thema der Barrierefreien Nutzung weiterhin einen sehr hohen Stellenwert bekommt.

Für den Bereich der Softwarenutzung bleibt somit für die GSV festzuhalten, dass bei der Verwirklichung von Barrierefreier Nutzbarkeit für alle Beschäftigten noch viele Herausforderungen auf die GSV und die örtlichen SBV zukommen werden.

Wir hoffen, dass wir durch das Engagement der GSV und der örtlich zuständigen SBV Fortschritte bei der Nutzbarkeit von Software erreichen werden.

Mit neuer kostenloser App Brailleschrift lernen

Mit nur sechs tastbaren Punkten hat der 16-jährige Franzose Louis Braille blinden Menschen vor über 200 Jahren die Welt des Lesens und Schreibens eröffnet. An diese bahnbrechende Erfindung, die bis heute nichts von ihrer Bedeutung verloren hat, wird an seinem Geburtstag, dem 4. Januar, mit dem "Welt-Braille-Tag" erinnert. Ein besonderes Geburtstagsgeschenk macht in diesem Jahr die Deutsche Blindenstudienanstalt (blista) in Marburg. Die App "Braille-Trainer" zum Erlernen der Blindenschrift wurde von dem Hamburger Programmierer Martin Gertz entwickelt sowie in Zusammenarbeit mit dem bundesweiten Zentrum für Bildung und Barrierefreiheit an der blista kontinuierlich verbessert.

„Wir möchten mit dieser App blinden und sehenden Menschen einen modernen und möglichst einfachen Zugang zur Brailleschrift ermöglichen“, sagt der Vorstand der blista, Patrick Temmesfeld. „Die App soll vor allem auch sehende Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrer dabei unterstützen, blinden Kindern beim Erlernen der Brailleschrift zu helfen“.

Die neue App ist ein weiterer Baustein einer Aufklärungskampagne für eine inklusive Gesellschaft, die unter dem Motto „Knack den Code“ besonders jüngere Menschen ansprechen soll. Botschafter ist dabei der blinde Waschbär Louis, der in kurzen Geschichten erzählt, wie er im

Berufs- und Arbeitswelt:

Unterrichtung zu Berufskrankheiten und Unfallgeschehen

147,3 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage (16,7 Prozent) sind 2024 auf Psychische und Verhaltensstörungen zurückzuführen. Auch die damit zusammenhängenden geschätzten volkswirtschaftlichen Kosten durch Arbeitsunfähigkeit sind hoch. Darauf verweist der aktuelle Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen, der nun als Unterrichtung ([21/3310](#)) vorliegt. Weiter heißt es darin, viele Menschen müssten aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Rente gehen. Häufigste Ursache mit rund 42,0 Prozent aller Fälle seien 2024 Psychische und Verhaltensstörungen gewesen. Bereits psychisch erkrankte Menschen fänden aktuell - trotz anhaltender Fachkräfteengpässe - nur schwer (zurück) in den Arbeitsmarkt. Psychische Probleme bei Arbeitslosen seien doppelt so häufig wie bei Beschäftigten.

Die Autoren stellen in dem Zusammenhang fest, dass psychische Erkrankungen gesamtgesellschaftlich noch nicht die gleiche Anerkennung erfahren wie körperliche Erkrankungen. „Die anhaltende Stigmatisierung hat oft zur Folge, dass sich Betroffene eher spät im Krankheitsverlauf Hilfe und Unterstützung suchen.“ Es sei arbeitswissenschaftlich gut belegt, dass auch die Gestaltung der Arbeit einen Einfluss auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten habe. Die Autoren appellieren deshalb: „Handeln, bevor es zu spät ist: Das Engagement für psychische Gesundheit ist eine fachliche und eine politische Querschnittsaufgabe.“ **Quelle:** [Ver.di](#)

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Down-Syndrom gestalten lässt

REHADAT hat eine neue Ausgabe der Reihe „REHADAT-Wissen“ zum Thema Down-Syndrom im Arbeitsleben veröffentlicht. Die Online-Publikation informiert über die Auswirkungen des Down-Syndroms auf die Arbeitssituation der Betroffenen und zeigt praxisnahe Möglichkeiten zur Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze. In der Ausgabe werden folgende Themen behandelt:

- medizinische und sozialrechtliche Hintergründe zum Down-Syndrom
- Auswirkungen im Berufsleben, etwa bei Arbeitsweise oder Kommunikation
- praktische Lösungen für Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Unterstützung im Arbeitsalltag
- Wege für den Übergang von Schule zu Beruf
- Beratungs- und Fördermöglichkeiten im Kontext beruflicher Inklusion.

Gespräche mit Auszubildenden und Berufstätigen mit Down-Syndrom boten vorab Einblick in ihre Arbeitsrealität. Ergänzend hat REHADAT Angehörige, Bezugspersonen im Betrieb, Vorgesetzte und verschiedene Fachpersonen befragt, um ein umfassendes Bild der Chancen und Herausforderungen im Arbeitsleben zu gewinnen. Die Ergebnisse zeigen, dass Menschen mit Down-Syndrom in geeigneten Arbeitsumgebungen ihre individuellen Stärken – wie hohe Motivation, Genauigkeit und soziale Kompetenzen – erfolgreich einbringen können.

Projektleiterin Andrea Kurtenacker betont: „Menschen mit Down-Syndrom sind ein wertvoller Teil unserer vielfältigen Gesellschaft. Ihre berufliche Teilhabe darf nicht an Vorurteilen oder strukturellen Barrieren scheitern. Mit der neuen Ausgabe möchten wir zeigen, wie Inklusion im Arbeitsleben gelingen kann – durch Verständnis, gute Arbeitsgestaltung und gezielte Unterstützung.“

Die 17. Ausgabe der Online-Anwendung REHADAT-Wissen richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Menschen mit Down-Syndrom und ihre Angehörigen, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie Fachleute aus Medizin, Rehabilitation und alle, die sich für berufliche Inklusion einsetzen. Die neue Ausgabe: [Down-Syndrom | REHADAT-Wissen](#). Quelle: [Ver.di](#)

Doppelt so viele Krankheitstage wegen psychischer Belastung

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Belastungen ist in den vergangenen zehn Jahren sehr stark gestiegen. Wie aus einer Antwort (21/3464) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage (21/3153) der Fraktion Die Linke hervorgeht, sind 2024 mehr als 87 Millionen solcher Krankheitstage allein bei Frauen erfasst worden. Männer liegen demnach mit rund 60 Millionen Tagen deutlich darunter. Dies ist ein deutlicher Sprung nach oben gegenüber den 2019 und 2014 erfassten Werten. 2019 waren es bei Frauen zirka 67 Millionen Tage und bei Männern rund 45 Millionen Tage. Im Jahr 2014 lag der Wert für Frauen bei 43 Millionen und jener für Männer bei rund 27 Millionen.

Quelle: [ver.di](#)

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2024

Der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2024“ befasst sich inhaltlich mit verschiedenen Themen des Arbeitslebens und blickt dabei neben den Zahlen des Berichtsjahres auch in Zeitreihen auf die mittel- bzw. langfristigen Entwicklungen. Thematisch bietet der Bericht einen datenbasierten Überblick u. a. zur Erwerbstätigkeit allgemein, zu Arbeits- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten, Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderungsrenten. Hinzu kommen Berichte von verschiedenen Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren (Kapitel 1.4), zu Arbeitsbedingungen (1.8.1 und 1.8.2) und zur guten Gestaltung hybrider Bildschirmarbeit (1.9). Der Schwerpunkt befasst sich mit der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt (Kapitel 2). Dabei wird auf die Politikwerkstatt „Psychische Gesundheit“ (2.1), Entwicklungen zur Arbeitsintensität (2.2) und Mobbing (2.3) eingegangen. Weitere Infos und PDF-Download auf www.baua.de

Quelle: Ver.di

Negativrekord bei der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter: Über 192.000 im Januar 2026 arbeitslos gemeldet

Vertreter*innen der Wirtschaft und der CDU/CSU überschlagen sich fast täglich mit Vorschlägen, dass Arbeitnehmer*innen mehr arbeiten sollen, dass die wöchentliche Arbeitszeit erhöht und die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden flexibilisiert werden soll, das Recht auf Teilzeitarbeit aufgeweicht gehört, dass Leistungen der Krankenversicherung gekürzt oder gar gestrichen und die Lebensarbeitszeit bis zur Rente verlängert werden soll. Was man jedoch wenig hört, ist wie die Wirtschaft mehr

Arbeitsplätze schafft und diese vor allem auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen besser anpasst. Und genau das wäre dringender nötig denn je. Nicht nur, dass die Arbeitslosigkeit im Januar den höchsten Stand seit 12 Jahren erreicht und die Marke von 3 Millionen überschritten hat, so gibt es auch bei der Zahl der gemeldeten schwerbehinderten Arbeitslosen einen traurigen Rekord zu vermelden. Erstmals in der von der Agentur für Arbeit seit Januar 2007 geführten Liste zur Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wurde die Zahl von 190.000 überschritten. Im Januar waren sogar 192.327 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Ein Anstieg gegenüber dem Januar von 2025 von über 7.000. Damals waren 185.168 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet.

Blickt man in der Statistik zurück auf die Zeit vor der Corona-Pandemie wird der massive Anstieg der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen noch deutlicher. Im Januar 2000 waren 161.075 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, das waren über 30.000 weniger als derzeit im Januar 2025.

Ein solch massiver Anstieg der Arbeitslosigkeit generell fordert weniger Gepolter vonseiten derjenigen, die eigentlich Job schaffen sollen bzw. für die Arbeitsmarktpolitik verantwortlich sind, sondern konkretes Handeln, vor allem auch im Hinblick auf die enorm hohe Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen. Und dabei sind noch gar nicht die über 300.000 behinderten Menschen mitgezählt, die in Werkstätten für behinderte Menschen bei einer jährlichen Vermittlungsquote von ca. 0,35 Prozent kaum eine Chance auf Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben und weit unter dem Mindestlohn für durchschnittlich ca. 226 Euro im Monat arbeiten. Wo sind die wirksamen

Beschäftigungsprogramme zur gezielten Förderung schwerbehinderter Arbeitsuchender? Wo ist die Reform für einen inklusiveren Arbeitsmarkt, die schon seit langem auf die lange Bank geschoben wird? Wo bleibt die Strategie und ein gezielter Aktionsplan von der Exklusion zur Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Diese und viele andere Fragen stellen sich Verbände wie die LIGA-Selbstvertretung angesichts der neuen Zahlen im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen.

Quelle: [Kobinet](#)

Gesellschaft und Inklusion:

20 Jahre Landesbehindertenbeauftragter in Bremen – Festakt im Haus der Bürgerschaft

Mit einem feierlichen Festakt im Festsaal des Hauses der Bürgerschaft hat der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen (LBB) am 2. Dezember 2025 sein 20-jähriges Bestehen begangen. Zahlreiche Gäste aus Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und den Organisationen der Menschen mit Behinderungen aus Bremen und dem gesamten Bundesgebiet nahmen an der Jubiläumsveranstaltung teil, die einen Rückblick auf zwei Jahrzehnte Behindertenpolitik in Bremen und zugleich den Blick nach vorne bot.

Die Einrichtung des Amtes im Jahr 2005 war das Ergebnis eines langjährigen Engagements der Verbände behinderter Menschen. Bereits 2004 hatten die Fraktionen von SPD und CDU in der Bremischen Bürgerschaft einen Dringlichkeitsantrag zur Schaffung der Stelle eingebracht. Mit der Amtsübernahme durch Dr. Joachim Steinbrück am 1. Juli 2005 begann die Arbeit des LBB zunächst befristet. Erst die Novelle des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BremBGG) im Jahr 2008 verankerte die Aufgaben und Befugnisse des LBB dauerhaft. Seit Mai 2020 übt Arne Frankenstein das Amt aus.

Die Jubiläumsveranstaltung bot Anlass, auf 20 Jahre engagierte Arbeit zugunsten der Rechte und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zurückzublicken – und zugleich den Blick nach vorn zu richten, um die inklusive Weiterentwicklung Bremens entschlossen weiterzugehen. So hat sich die Behindertenpolitik in Bremen in den vergangenen 20 Jahren

maßgeblich weiterentwickelt. Der LBB arbeitet gemeinsam mit seinem Arbeitsstab, den Organisationen der Menschen mit Behinderungen und zahlreichen weiteren Partner:innen kontinuierlich daran, die gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen voranzubringen.

Im Zentrum des Festakts stand eine Gesprächsrunde mit Dr. Joachim Steinbrück und Arne Frankenstein, moderiert von Dörte Maack.

Diskutiert wurden Fragen zum Rollenverständnis, zur Entwicklung der Behindertenpolitik, zur Zusammenarbeit mit Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft sowie zu zentralen Meilensteinen und Herausforderungen der vergangenen Jahre.

In den Zeiten der Aufbruchsstimmung nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 wurde einiges erreicht, aber der Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft ist noch lang. Gerade angesichts verdichteter Krisen und der in Bremen bestehenden Haushaltsnotlage ist es besonders wichtig, die Koordinaten der Politik an der Umsetzung von Menschenrechten auszurichten und für Inklusion einzustehen.

Arne Frankenstein betonte: „Bremen hat in der Vergangenheit gezeigt, wie im Schulterschluss von Organisationen behinderter Menschen, Verwaltung und Politik Benachteiligungen abgebaut werden konnten. Hieran kontinuierlich gemeinsam weiterzuarbeiten, ist das Gebot der Stunde. Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen darf nicht unter dem Druck von Haushaltskonsolidierungen leiden. Sie ist ein unveräußerliches Menschenrecht – kein Sparposten.“

Der LBB ist unabhängig, weisungsfrei und wird für sechs Jahre vom Parlament gewählt. Organisatorisch ist er der Bremischen Bürgerschaft

zugeordnet. Deren Präsidentin, Antje Grotheer, eröffnete die Veranstaltung offiziell und hob in ihrer Begrüßung diese Zuordnung hervor. „Diese ist nicht nur ein formaler Aspekt, sondern ein starkes demokratisches Signal: Die Interessen von Menschen mit Behinderungen sind damit unmittelbar im Zentrum parlamentarischen Geschehens, in Transparenz und öffentlicher Debatte verankert“, sagte Grotheer. „Inklusion und Teilhabe sind ein demokratisches Versprechen – und die Bürgerschaft ist der richtige Ort, dieses Versprechen täglich einzulösen.“

Besonders erfreut zeigte sich Arne Frankenstein über die Teilnahme von Jürgen Dusel, dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, der ein Grußwort sprach. „Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist ein zentrales demokratisches Prinzip und letztlich auch eine Handlungsfrage. In den letzten Jahren sind wir in Deutschland schon einige Schritte weitergekommen – vor allem seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 -, doch von Inklusion sind wir noch weit entfernt. Die Arbeit der Behindertenbeauftragten der Länder ist als Bindeglied zwischen den Menschen mit Behinderungen und der Landespolitik unerlässlich. Ich schätze Arne Frankenstein und seine hervorragende Arbeit außerordentlich, er ist für die Freie Hansestadt Bremen ein Glücksfall“, so Jürgen Dusel.

Quelle: [Kobinet](#)

E-Scooter-Novelle: Forderung für mehr Sicherheit und Barrierefreiheit

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband

Acht zivilgesellschaftliche Organisationen haben sich mit einem offenen Brief an die Landesminister und -ministerinnen für Verkehr und Soziales gewandt. Sie fordern, den aktuellen Regierungsentwurf zur Änderung der Elektrokleinstfahrzeuge-Verordnung (eKFV) sowie zur Straßenverkehrsordnung (StVO) und zum Bußgeldkatalog (BKatV) abzulehnen. Vor den jeweiligen Sitzungen des Verkehrs- und Sozialausschusses im Bundesrat am 3. und 4. Dezember 2025 appellieren sie an die Länder, die geplanten Regelungen grundlegend zu überarbeiten - für mehr Sicherheit und Barrierefreiheit im öffentlichen Raum.

Die Verordnung für Elektrokleinstfahrzeuge regelt die Nutzung von E-Scootern und wird derzeit überarbeitet. Nach Einschätzung der Verbände gehen die geplanten Änderungen jedoch nicht weit genug:

„Die im aktuellen Entwurf vorgesehenen Regelungen sind nicht geeignet, die durch E-Scooter verursachten massiven Gefahren für Zufußgehende zu beseitigen. Sie würden weder das aktuelle Abstell-Chaos auf den Gehwegen beheben, noch würden sie die steigenden Unfallzahlen senken“, heißt es im offenen Brief.

Link zum Offenen Brief: www.dbsv.org

Quelle: Ver.di

Landesteilhabebeirat Bremen: Mittel aus Sondervermögen zum Abbau von Barrieren einsetzen

Mit seinem Beschluss vom 5. Februar 2026 hat der Landesteilhabebeirat den Senat und die Bürgerschaft aufgefordert, aus dem Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität Mittel zur Verfügung zu stellen, mit denen der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) in den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven vollständig barrierefrei ausgebaut werden kann, insbesondere sollen sämtliche Bus- und Straßenbahnhaltestellen spätestens bis zum 31.12.2038 barrierefrei umgestaltet werden. Des Weiteren sollen zusätzliche Mittel zur Herstellung der Barrierefreiheit im öffentlichen Verkehrsraum (Straßen, Wege, Plätze und Grünanlagen) sowie in öffentlichen Gebäuden des Landes sowie der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven bereitgestellt werden.

Der Landesteilhabebeirat Bremen hält die Bereitstellung von Mitteln aus dem Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität zur Herstellung der Barrierefreiheit im öffentlichen Verkehrsraum, bei öffentlichen Gebäuden und im öffentlichen Personennahverkehr für notwendig, damit das Land Bremen sowie seine beiden Stadtgemeinden ihre gesetzlichen Aufträge in diesen Bereichen erfüllen können. Das Land und seine beiden Kommunen sind aufgrund einer Reihe von Vorschriften in der UN-Behindertenrechtskonvention, des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BremBGG), des Bremischen Landesstraßengesetzes (BremLStrG) sowie des Gesetzes über den öffentlichen Personennahverkehr (BremÖPNV) verpflichtet, Barrierefreiheit bei öffentlichen Gebäuden, im öffentlichen Verkehrsraum sowie im ÖPNV herzustellen. Nach § 8 Abs. 3

Personenbeförderungsgesetz sollte der öffentliche Personennahverkehr bis zum 1. Januar 2022 vollständig barrierefrei ausgebaut worden sein. Bekanntlich ist dieses Ziel bisher nicht erreicht worden, und nach den Planungen des Bremischen Senats dürfte es auch frühestens in den 2060-er Jahren erreicht werden.

Insgesamt ist die Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Herstellung der Barrierefreiheit in weiten Teilen bisher an fehlenden Haushaltsmitteln gescheitert. Daher ist es nach Auffassung des Landesteilhabebeirats dringend geboten, dass aus dem Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität auch Mittel zur Förderung und Stärkung einer barrierefreien Infrastruktur verwendet werden. Dies diene auch der Stärkung der Zukunftsfähigkeit Bremens. Diese Maßnahmen fördern die Entwicklung der sozialen Teilhabe behinderter Menschen und wirken damit der Spaltung unserer Gesellschaft entgegen. Außerdem wird aufgrund des demografischen Wandels und der damit einhergehenden wachsenden Zahl älterer und hochbetagter Menschen der Bedarf an einer barrierefreien Infrastruktur auch in quantitativer Hinsicht weiter steigen. Ist Barrierefreiheit in wichtigen Lebensbereichen hingegen nicht gegeben, dürfte dies zu Kostensteigerungen in den Sozialhaushalten (Eingliederungshilfe, Pflegeversicherung, Hilfe zur Pflege) führen, weil Menschen weniger selbstständig in ihrer eigenen Wohnung leben können. Dieser Entwicklung muss mit zukunftsfähigen Konzepten und sinnvoller Investition entgegengetreten werden – und nicht mit pauschalen Sparerwägungen und Standardabsenkungen bei der Versorgung, heißt es in einer Presseinformation zum Beschluss des Landesteilhabebeirats Bremen.

Bremens Landesbehindertenbeauftragter Arne Frankenstein, zugleich Vorsitzender des Landesteilhabebeirats, erklärt zu dem Beschluss: „Den Beschluss des Landesteilhabebeirats begrüße ich ausdrücklich. Er dient der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Schaffung barrierefreier Strukturen im öffentlichen Raum. Hiermit ist Bremen in Verzug. Ohne weitere finanzielle Mittel dürfte es noch Jahrzehnte dauern, bis Barrierefreiheit in ausreichendem Umfang gegeben ist.“

Der Vorsitzende des Vereins Selbstbestimmt Leben Bremen, Dr. Joachim Steinbrück, meint: „Angesichts der Tatsache, dass in Deutschland 9,3 Prozent der Menschen als schwerbehindert anerkannt sind, halte ich es für angemessen, wenn 5 Prozent der Infrastrukturmittel für Barrierefreiheit aufgewendet werden. Für das Land Bremen sind dies 47 Millionen Euro. Dies erscheint auf den ersten Blick viel zu sein. Der Betrag wird aber über mehrere Jahre gestreckt, und angesichts der nach wie vor vorhandenen Barrieren beispielsweise in Schulen, Hochschulen und anderen öffentlichen Gebäuden ist dies allenfalls ein auskömmlicher Betrag.“

Zum Hintergrund:

Der Bundestag hat 2025 die Schaffung eines Sondervermögens für Infrastruktur und Klimaneutralität in Höhe von 500 Milliarden Euro beschlossen. Das Sondervermögen soll der Modernisierung und einer Stärkung der Zukunftsfähigkeit Deutschlands dienen. Zentrales Ziel des Sondervermögens ist es, das Leben der Bürgerinnen und Bürger und ihren Alltag besser und an vielen Stellen auch einfacher zu machen – durch bessere Kitas, Schulen, Straßen und Schienen, durch günstige

und klimafreundliche Energie, durch schnelles Internet und zusätzlichen Wohnraum.

Aus dem Sondervermögen erhalten die Bundesländer und Kommunen 100 Milliarden Euro. Nach dem sog. Königsteiner Schlüssel entfallen davon auf Bremen 940 Millionen Euro. Das „Länder-und-Kommunal-Infrastrukturfinanzierungsgesetz“ (LuKIFG) sieht vor, dass die Länder selbst festlegen, wie die ihnen zustehenden Mittel aus dem Sondervermögen verwendet werden und welche Anteile für Investitionen auf die kommunale Infrastruktur entfallen sollen.

[Link zum Beschluss des Landesteilhabebeirats Bremen zur „Verwendung des Sondervermögens zur Förderung eines barrierefreien öffentlichen Personennahverkehrs“](#)

Quelle: [Kobinet](#)

Buten und binnen berichtet über Proteste in Bremen

Wie "Kobinet" bereits informiert hatte, haben am 12. März 2026 zahlreiche Assistenznehmern gemeinsam mit Unterstützern von SelbstBestimmt Leben Bremen mit einem "Roll-In" vor dem Fachdienst Teilhabe in Bremen gegen ungerechtfertigte Leistungskürzungen und überlange Bearbeitungszeiten protestiert. Dieses Thema hatte auch das ARD-Regionalmagazin "Buten und binnen" aufgegriffen. Der entsprechende Bericht ist als [erster Teil der Sendung](#) vom 12. März zu sehen.

Quelle: [Kobinet](#)

Rechtliches:**Gleiche Arbeit – gleiches Geld – Klage nach dem AGG**

Im vorliegenden Fall erhielt eine Beschäftigte bei mehreren Entgeltbestandteilen eine deutlich geringere Vergütung als eine bestimmte männliche Vergleichsgruppe. Die Frau machte nach § 22 AGG eine geschlechtsspezifische Benachteiligung geltend.

Arbeitgeber und Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg waren sich einig, die männliche Vergleichsgruppe sei zu gering bemessen und eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Benachteiligung gäbe es nicht im konkreten Fall. Die unterschiedliche Bezahlung beruhe auf Leistungsmängel der Beschäftigten.

Das BAG sah dies etwas anders. Bei einer Entgeltgleichheitsklage ist keine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung erforderlich. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar.

Für die, vom Arbeitgeber zu widerlegende, Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es, wenn die Beschäftigte darlegt und beweist, dass ihr Arbeitgeber einem männlichen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung.

BAG 23.10.2025 Az. 8 AZR 300/24

Quelle: [Komsem](#)

Ersatztermin beim Vorstellungsgespräch

Im vorliegenden Fall hatte sich ein schwerbehinderter Mann bei einem öffentlichen Arbeitgeber beworben. Das Vorstellungsgespräch musste der Mann absagen, weil er zu diesem Zeitpunkt in Urlaub gewesen war. Nachdem der potenzielle Arbeitgeber sich weigerte dem Mann einen Ersatztermin anzubieten, klagte dieser nach AGG auf Schadensersatz.

Dem Mann wurden wegen Diskriminierung nach §§ 15, 22 AGG zwei Monatsgehälter Schadensersatz zugesprochen. Ihm hätte mindestens ein weitere Ersatztermin angeboten werden müssen. Erschwerend kam für den Arbeitgeber hinzu, dass er weder die SBV unmittelbar nach Eingang der Bewerbung unterrichtet noch der Bundesagentur für Arbeit einen Vermittlungsauftrag erteilt hatte.

LAG Mecklenburg-Vorpommern 29.07.2025 Az. 5 SLa 44/24

Quelle: [Komsem](#)

Befristung nicht diskriminierend

Im vorliegenden Fall klagte ein schwerbehinderter Mann gegen seinen auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag. Er war der Ansicht, dass er dadurch nach AGG benachteiligt worden war. Er führte u.a. an, dass Verträge mit nicht behinderten Beschäftigten verlängert wurden.

Der Arbeitgeber führte für die Beendigung des Vertrages bei dem Mann, an, dass die Beurteilung über seine individuelle Leistung ausschlaggebend gewesen sei.

Das Arbeitsgericht Köln sah die Befristung als rechtmäßig an nach TzBfG und als nicht mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 99 BetrVG und als nicht beteiligungspflichtige Maßnahme nach § 178 Abs. 2 SGB IX. Weiter wurde zahlreiche Verträge mit nichtbehinderten Beschäftigten ebenfalls nicht verlängert. Die Leistungsdefizite des Mannes waren für das Gericht ausschlaggebend für die Beendigung.

AG Köln 22.05.2025 Az. 12 Ca 6549/24

Quelle: [Komsem](#)

Bundesarbeitsgericht: Präventionsverfahren nach dem SGB IX

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil von April 2025 entschieden, dass ein Arbeitgeber kein Präventionsverfahren durchführen muss, wenn er noch innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit eine ordentliche Kündigung aussprechen will. Diese Entscheidung hat sich Henry Spradau genau angeschaut und hierzu einen Bericht für die kobinet-nachrichten verfasst.

Bundesarbeitsgericht (BAG) zu Präventionsverfahren nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil von April 2025 entschieden, dass ein Arbeitgeber kein Präventionsverfahren durchführen muss, wenn er noch innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit eine ordentliche Kündigung aussprechen will.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Arbeitgeber kündigte einem schwerbehinderten Arbeitnehmer während der Wartezeit nach § 1 Kündigungsschutzgesetz, wonach ein Schutz vor sozial

ungerechtfertigten Kündigungen erst dann eintritt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.

Ein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX führte er nicht durch. Der Arbeitnehmer hielt die Kündigung deswegen und wegen Verstoßes gegen seine Rechte als schwerbehinderter Arbeitnehmer für unwirksam.

Nach § 167 SGB IX hat der Arbeitgeber bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, frühzeitig die betrieblichen Interessenvertretungen (u.a. Betriebs-, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) einzuschalten, um die Probleme möglichst zu lösen und eine denkbare Kündigung zu vermeiden.

Nach der Entscheidung des BAG besteht diese Verpflichtung allerdings nur, wenn das Kündigungsschutz zeitlich und sachlich anwendbar ist, also nicht während der Wartezeit und nicht in Kleinbetrieben mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmer*innen.

Eine Benachteiligung wegen der Behinderung sah das BAG hier nicht. Die Kündigung war wirksam.

Die Entscheidung des BAG klärt eine bisher nicht einheitliche Rechtsprechung: Arbeitgeber müssen in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses und in Kleinbetrieben vor einer ordentlichen Kündigung ein Präventionsverfahren nicht durchführen. Dieses Verfahrens ist zwar nicht eine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung. Ein Verstoß kann jedoch ein Anzeichen dafür sein, eine Kündigung als unverhältnismäßig und daher sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen. Ferner ergibt sich daraus eine

Verschiebung der Beweis- und Darlegungslast auf den Arbeitgeber. Dieser muss dann nachweisen, dass er auch ohne Präventionsverfahren alles Mögliche zur Vermeidung einer Kündigung getan hat.

Unabhängig davon bestehen allerdings die Ansprüche aus § 164 SGB IX, wonach schwerbehinderte Beschäftigte auch in der Wartezeit und in Kleinbetrieben Anspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung und Weiterentwicklung haben.

Ebenfalls unabhängig davon gilt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Beschäftigten, die sechs Wochen oder länger in den letzten zwölf Monaten arbeitsunfähig waren.

Urteil des BAG vom 3.4.2025 – 2 AZR 178/24§ 1 Abs. 1 KSchG

Quelle: [Kobinet](#)

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Das Präventionsverfahren als „kleine Schwester des BEM“

Was ist das Präventionsverfahren und wann muss es eingeleitet werden? Das Präventionsverfahren verfolgt das klare Ziel, personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis frühzeitig zu erkennen und gemeinsam tragfähige Perspektiven für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu schaffen.

Es setzt proaktiv an: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aktiv zu werden, sobald er Anzeichen erkennt, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten – also bereits bei ersten Auffälligkeiten und nicht erst bei Kündigungsabsicht. Das Verfahren ist somit relevant für alle

Kündigungsarten (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt), nicht nur bei Krankheit.

Im Gegensatz zum BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX), das reaktiv erst nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von über sechs Wochen (mehr als 42 Tage) eingeleitet wird, greift das Präventionsverfahren deutlich früher. Link zu einem Erklär-Video: www.gesunde-arbeitskultur.jetzt

Quelle: [Ver.di](http://www.ver.di)

Hinweis der Gesamtschwerbehindertenvertretung: Der Arbeitgeber ist zur Einleitung des Verfahrens verpflichtet! Es handelt sich hier weiter auch um eine verpflichtende Beteiligung/Teilnahme der betroffenen Personen, also anders als beim BEM-Verfahren. Es kann von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung der Agentur für Arbeit nicht abgelehnt werden, da es hier schlichtweg um den Erhalt des Arbeitsplatzes geht.

Präventionsverfahren in der Probezeit

Das Arbeitsgericht (AG) Köln bleibt bei seiner Auffassung, dass auch während der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG nach § 167 Abs. 1 SGB IX ein Präventionsverfahren durchzuführen sein kann (entgegen BAG, Urt. v. 3.4.2025 – 2 AZR 178/24).

Diesmal ging es um die ordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Ingenieurs der Stadt Köln.

Bei Verletzung der Pflichten nach § 167 Abs. 1 und § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX durch den Arbeitgeber ist in Würdigung der Gesamtumstände

durch das Gericht im Einzelfall zu entscheiden, ob eine in der Folge ausgesprochene Kündigung wegen der Behinderung erfolgt ist.

Die Unwirksamkeit einer Kündigung kann aus § 242 BGB folgen, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus § 164 Abs. 4 SGB IX bzw. Art. 2, 27 Abs. 1 VN-BRK und Art. 5 S. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht nachkommt. **AG Köln, 19.11.2025 Az. 18 Ca 6344/24**

Quelle: [Komsem](#)

EuGH stärkt Rechte von Arbeitnehmenden mit Behinderung in der Probezeit

Einem Arbeitnehmer, der wegen seiner Behinderung seine Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, darf auch in der Probezeit nicht ohne Weiteres gekündigt werden. Vielmehr müssen Arbeitgeber zunächst prüfen, ob eine anderweitige Beschäftigung möglich ist, entschied der EuGH (Urteil vom 10. Februar 2022 in der Rechtssache C-485/20).

Schwerbehinderte Arbeitnehmende sind grundsätzlich vor einer Kündigung besonders geschützt. Aufgrund der Regelungen im Sozialgesetzbuch müssen Arbeitgeber frühzeitig den Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und zumeist das Integrationsamt beteiligen. Innerhalb der sechsmonatigen Probezeit braucht es jedoch für eine Kündigung nach deutschem Recht keine soziale Rechtfertigung und keine Zustimmung des Integrationsamts. Die aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshof sollten Arbeitgeber künftig bei einer Probezeitkündigung von Mitarbeitenden mit Behinderung im Blick haben. Die Luxemburger Richter haben klargestellt, dass Arbeitgeber Mitarbeitende, die ihre Tätigkeit aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr

ausüben können, unter Umständen anderweitig beschäftigen müssen - unabhängig davon, ob die Einstellung zur Probe erfolgte.

Von wenigen Ausnahmen – etwa bei werdenden Müttern – abgesehen, sieht das deutsche Arbeitsrecht in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses (üblicherweise als "Probezeit" vereinbart) keinen besonderen Kündigungsschutz vor. Arbeitgeber:innen können in dieser Anfangs- und Erprobungsphase relativ leicht kündigen: In der Regel reicht jeder sachliche und diskriminierungsfreie Grund aus, um eine Probezeitkündigung zu rechtfertigen.

Grundlage war für das Urteil des EuGH ein Fall in Belgien.

Das belgische Arbeitsgericht hatte festgestellt, dass der Arbeitnehmer nach belgischem Recht als behindert einzustufen ist. Vom EuGH wollte es wissen, ob "angemessene Vorkehrungen" auch bedeute, dass ein Arbeitgeber verpflichtet sein kann, eine Person, die aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr in der Lage ist, die wesentlichen Funktionen ihres bisherigen Arbeitsplatzes zu erfüllen, an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Vorausgesetzt, dass er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit besitzt und eine solche Maßnahme keine übermäßige Belastung für den Arbeitgeber darstellt.

Dies hat der EuGH mit seiner aktuellen Entscheidung bestätigt. Wer wegen einer Behinderung seine bisherige Stelle nicht mehr ausüben kann, kann danach Anspruch auf eine für ihn passende Stelle im gleichen Unternehmen haben. Voraussetzung dafür ist, dass es eine freie Stelle gibt, die für den Arbeitnehmer geeignet ist. Zudem dürfe der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet werden. Ob dies der Fall

sei, hänge etwa vom finanziellen Aufwand sowie der Größe, den finanziellen Ressourcen und dem Gesamtumsatz des Unternehmens ab.

Die Entscheidung des EuGH ist in der seit Juni 2024 gültigen Inklusionsvereinbarung für die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes wie folgt mit aufgenommen worden:

Gemäß eines EuGH-Urteils aus 2022 ist im Falle der Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung während der Probezeit auf Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorher zu prüfen, ob ihm/ihr eine andere passende Stelle angeboten werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass es eine freie Stelle gibt, die geeignet ist. Zudem darf der/die Arbeitgeber/-in nicht unverhältnismäßig belastet werden.

Die vollständige Inklusionsvereinbarung findet man auf der Homepage der GSV: www.gsv.bremen.de

Anwendung der VersMedV auf das Post-Covid-Syndrom

Die Autorin Astrid Brunke (Universität Kassel) bespricht in dem vorliegenden Beitrag das Urteil des SG Speyer vom 3. Juni 2025 - S 12 SB 318/23. Im Streit war die die Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) wegen anhaltender Beschwerden nach einer SARS-CoV-2-Infektion. Es handelt sich dabei um ein Krankheitsbild, das nicht in der Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung enthalten ist. Das Gericht hat darum Nr. 3.7 der VersMedV (Regelungen zur Einstufung von Neurosen, Persönlichkeitsstörungen, Folgen psychischer Traumata etc.) analog angewendet.

Die Autorin beurteilt das als grundsätzlich möglich und begründbar, erkennt aber Schieflagen in der Anwendung der von der Rechtsprechung für solche Fälle entwickelten Grundsätze. Auch argumentiert sie, dass der Schluss der letzten mündlichen Verhandlung als maßgeblicher Entscheidungszeitpunkt für die Feststellung des Grades der Behinderung angesehen werden sollte.

Link zum Fachbeitrag: www.reha-recht.de

Quelle: [Ver.di](http://www.ver.di)

Unterlassene Maßnahmen beim Integrationsamt

Das Verwaltungsgericht Leipzig verneint einen Anspruch eines Arbeitgebers auf die Zustimmung des Integrationsamtes zur außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten gem. § 174 Abs. 4 SGB IX. Das VG Leipzig stellte einen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung des beigeladenen Beschäftigten und seinem Fehlverhalten, das die Kündigung rechtfertigen sollte, fest. So habe das Integrationsamt in seiner Ermessensentscheidung die Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Beschäftigten ordnungsgemäß abgewogen. Dabei wurde insbesondere die mangelnde Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber beanstandet. Dieses Versäumnis habe die Gefahr von künftigem Fehlverhalten des Beigeladenen erhöht.

Die Autorin sieht im Unterlassen eines Konfliktpräventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX eine grobe Vernachlässigung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber einem schwerbehinderten

Beschäftigten. Durch ein Präventionsverfahren könne die Ermessensentscheidung des Integrationsamts bei der Prüfung der vom Arbeitgeber beantragten Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten maßgeblich beeinflusst werden. Damit zeige dieser Fall, dass ein Präventionsverfahren auch bei verhaltensbedingten Kündigungen den Erhalt des Arbeitsverhältnisses fördern und insbesondere Arbeitszeitänderungen Schutz bieten können.

Link zum Fachbeitrag: www.reha-recht.de

Quelle: [Ver.di](#)

Kündigung bei Antrag auf Schwerbehinderung

Ein Arbeitgeber muss für eine beabsichtigte fristlose Kündigung einer Arbeitnehmerin die gesetzliche zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB auch dann einhalten, wenn die Beschäftigte einen Antrag auf Schwerbehinderung gestellt hat. Der Arbeitgeber kann nicht darauf vertrauen, dass dem Antrag vom Integrationsamt stattgegeben wird und er damit unter Umständen mehr Zeit für eine fristlose Kündigung hat, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in Stuttgart in einem kürzlich veröffentlichten Urteil vom 01.12.2025 ([AZ: 4 Sa 56/23](#)). Berufe sich die Arbeitnehmerin wegen Fristablaufs auf die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung, sei dies auch nicht rechtsmissbräuchlich, so die Stuttgarter Richter.

Besprechung des Urteils: www.thorsten-blaufelder.de

Quelle: [Ver.di](#)

Unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch

Der Arbeitgeber darf einen schwerbehinderten Bewerber nicht als “offensichtlich ungeeignet” von einem Vorstellungsgespräch ausschließen, weil seiner Bewerbung keine Nachweise über “sehr gute MS-Office-Kenntnisse” beigefügt sind. Selbst sehr gute MS-Office-Kenntnisse können heute in der Praxis ohne längere Schulungen erworben werden. Die unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch durch den öffentlichen Arbeitgeber begründet eine Vermutung der Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung.

Link zur Entscheidung: www.nrwe.justiz.nrw.de

Quelle: [Ver.di](#)

Jürgen Dusel zum BGG-Änderungsentwurf der Bundesregierung

Das Bundeskabinett hat den Gesetzesentwurf zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) beschlossen. Im nächsten Schritt wird sich das Parlament mit diesem Regierungsentwurf befassen.

Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, kommentiert den Regierungsentwurf für die BGG-Reform: „Endlich haben wir einen Regierungsentwurf für die Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes - aus inklusionspolitischer Sicht eines der wichtigsten Reformvorhaben der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Schließlich warten über 10 Millionen Menschen mit Behinderungen in Deutschland darauf, dass Barrierefreiheit umfassend hergestellt wird und sie ihr verbrieftes Recht auf Teilhabe wahrnehmen können - auch im privaten Bereich. Der UN-

Fachausschuss hat dieses Versäumnis bei der Staatenprüfung 2023 angemahnt. Deshalb begrüße ich es, dass sich das Kabinett nun mit diesem Gesetzesentwurf befasst und ihn beschlossen hat.

Es ist gut, dass durch diesen Regierungsentwurf Lücken bei den Regelungen der digitalen Barrierefreiheit geschlossen werden und dass Bestandsbauten des Bundes bis 2035 barrierefrei werden sollen.

Auch die vorgesehenen Bestimmungen für die Zertifizierung von Assistenzhunden schließen endlich eine Gesetzeslücke, auf die Betroffene seit 2024 hingewiesen haben. Denn seitdem konnten sie ihre Assistenzhunde, die unter hohen Kosten ausgebildet wurden, nicht zertifizieren und anerkennen lassen. Ihre Zutrittsrechte z. B. in Geschäfte oder den Bahnverkehr konnten sie damit nicht wahrnehmen.

Doch diese Verbesserungen können nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Hauptziel des Gesetzesentwurfs zur Änderung des BGG, Deutschland auch im privaten Bereich barrierefrei zu machen, nicht erreicht wird:

Zwar enthält der Entwurf das Recht auf Bereitstellung so genannter angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen gegenüber Anbietern von Gütern und Dienstleistungen, also z. B. von Arztpraxen, Kinos oder Geschäften, damit sie Zugang zu allen Angeboten haben. Doch dies allein wird die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen in Deutschland nicht substantiell verbessern. Denn angemessene Vorkehrungen sind nur kurzfristige Lösungen im Einzelfall wie z. B. die Einkaufsstüte, die vom Personal vor die Tür getragen wird, weil der Kunde im Rollstuhl wegen eines zu engen Eingangsbereichs keinen Zugang in das Geschäft hat. Nach dem

Entwurf beinhaltet dieses BGG niemals bauliche Veränderungen wie etwa die Verbreiterung einer Tür oder den Einbau eines Fahrstuhls. So kommen wir aber langfristig nicht weiter, und die Modernisierung unserer Infrastruktur bleibt stecken. Dabei ist unsere alternde Gesellschaft zunehmend auf Barrierefreiheit angewiesen!

Erschwerend kommt hinzu, dass die rechtliche Durchsetzung allein Sache der Betroffenen ist und privaten Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen, keinerlei Sanktionen wie Bußgelder oder Schadensersatzzahlungen drohen. Damit ist dieses Gesetz ein zahloser Tiger. Bei bestimmten öffentlichen Stellen wie der Deutschen Bahn ist der Schadensersatzanspruch auf 1.000 Euro begrenzt.

Vielleicht führt dieser Entwurf zur Änderung des BGG aber wenigstens dazu, den Unternehmen zu zeigen, dass sie mit mehr Barrierefreiheit den Service verbessern und Kundengruppen hinzugewinnen können.

Der Anspruch, der uns leiten sollte, wäre, ein modernes Land zu sein, das allen Menschen den Zugang zu öffentlichen wie privaten Angeboten zusichert. Doch dazu gehört mehr Mut, Gestaltungswillen und Veränderungsbereitschaft, als er bei der Ausgestaltung dieses Gesetzesentwurfs zum Tragen kam.“

Quelle: [Ver.di](#)

Veranstaltungshinweise - Gesundheit



Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e. V.

Hier finden Sie Termine zu Themen wie: Sehbehinderung und Beruf, Teilhabetreffe Bremen Nord, Teilhabeberatungssprechstunde, Hilfsmittel, Föhrhundehalter Stammtisch, Klönschnack...

[Termine - BSVB Bremen](#)

Veranstaltungen in Kliniken rund um die Gesundheit

Alle Angaben basieren auf Hinweisen der Veranstalter. Die GSV übernimmt keine Verantwortung für etwaige Änderungen. Etwaige Kosten sind selbst zu tragen. Die Teilnahme ist keine Arbeitszeit.

Die Kliniken wechseln ihre Kurse von Zeit zu Zeit, es sind viele spannende Kurse, Vorträge, Workshops und Anderes zu finden.

Diako

[Gesundheitsimpulse](#)

Hier finden Sie aktuelle Termine zu Bewegung, Ernährung und Verdauung, Vorträge, Entspannung, Angebote zu Reha Sport und Elterngarten u. v. m.



St. Joseph-Stift (Medizin am Mittwoch)

Unter dem Titel „Medizin am Mittwoch“ veranstaltet das Krankenhaus St. Joseph-Stift 14-tägig Seminare für Betroffene und Interessierte.

Das Themenspektrum der Veranstaltungen rund um die Gesundheit reicht vom Umgang mit an Demenz erkrankten Angehörigen bis zu Tipps

für einen gesunden Rücken. Die Vorträge halten jeweils Fachexperten aus Medizin, Pflege und Therapie. "Medizin am Mittwoch" findet immer im Schulungszentrum des St. Joseph-Stift, Eingang Schubertstraße, statt.

Alle 14 Tage wechselnde Themen: [Veranstaltungsthemen](#)

Der Eintritt zu den Veranstaltungen ist frei. Um Anmeldung unter Fon (0421) 347-347 oder per E-Mail an mam@sjs-bremen.de wird gebeten.

Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen

[Gesundheit Nord - Klinikverbund Bremen: Veranstaltungskalender](#)

Hier finden Sie eine Vielzahl unterschiedlichster Kurse.

Roland Klinik

<https://www.roland-klinik.de/veranstaltungen/>

Hier finden Sie Veranstaltungen zu Arthrose, Themen rund um die Hüfte, Karpaltunnel-Syndrom, Gelenkersatz, Knorpel- und Gelenkerhalt, Rückenschmerzen, Ursachen und Therapiemöglichkeiten u. v. m.

Termine des Landesverbandes der Gehörlosen Bremen

Der Landesverband der Gehörlosen in Bremen bietet interessierten Personen regelmäßige Termine mit verschiedenen Schwerpunkten an.

Weitere Informationen zu den regelmäßigen Terminen des Landesverbandes finden Sie unter: [Termine der Woche - Villa Bremen \(villa-bremen.de\)](#)