

**Sommer
2026**

Newsletter



GSV

Gesamtschwerbehindertenvertretung Bremen

Instagram:
@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	6
Technologische Hilfsmittel und Innovationen	7
Anpassung des Arbeitszeiterminals für sehbehinderte und blinde Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen	7
Handreichung „Qualitätskriterien für die Begutachtung der Barrierefreiheit“	8
Apple bringt neue Barrierefreiheitsfunktionen	9
Lebensqualität und Alltag	11
Terminhinweis: Perspektivwechseltour	11
Berufs- und Arbeitswelt.....	13
Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen	13
Sehhilfen an Bildschirmgeräten	14
Gesellschaft und Inklusion.....	16
Arne Frankenstein erneut zum Landesbehindertenbeauftragten von Bremen gewählt.....	16
Bremer Protestaktion gegen Sozialbehörde war Thema in der Bürgerschaft	17
Massenunterkünfte für Menschen mit Behinderung wieder salonfähig machen.....	19

Warum die Frist von zwei Monaten im AGG nicht reicht	21
Sparliste des Grauens: Bundesregierung plant Frontalangriff auf Inklusion und Kinderrechte	22
Kommen Menschenrechte auf die Einsparliste?	24
Konferenz der Beauftragten von Bund und Ländern	26
Nicht bestanden in Sachen digitaler Barrierefreiheit	30
Rechtliches	32
Sozialgesetzbücher – Schutz für Bürger*innen in Deutschland	32
Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber auch bei internen Stellenbesetzungen einladen.....	33
Positionspapier des Deutschen Behindertenrats zur Umsetzung der Triage-Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts.....	35
Tipps im Falle eines Behindertentestaments	38
Ungewollte Berücksichtigung der Behinderung bei Bewerbung	39
Fehlender Vermittlungsauftrag kann Indiz für Benachteiligung sein...	39
E-Mail als Einladung	40
Schulungsanspruch auch kurz vor der Neuwahl	43
Bundesgerichtshof-Urteil zur Ablehnung einer blinden Frau in einer Reha-Einrichtung liegt nun vor.....	45

Landesarbeitsgericht Köln: Mit wirksamer krankheitsbedingter Kündigung ist zu rechnen	46
Kündigung unwirksam	48
Veranstaltungshinweise - Gesundheit.....	51
Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e. V.....	51
Diako.....	51
St. Joseph-Stift (Medizin am Mittwoch)	51
Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen	52
Roland Klinik	52
Termine des Landesverbandes der Gehörlosen Bremen	52

Vorwort aus der GSV



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

liebe Interessierte,

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

Ein Fokus in diesem Newsletter bildet die sich veränderte politische Willenslage ab, der Inklusion weiterhin den erforderlichen Rahmen zu bieten, welcher erforderlich ist, um Menschen mit Behinderung eine volle gesellschaftliche und berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

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

Den nächsten Newsletter übersenden wir im Herbst 2026.

Herzliche Grüße und eine hoffentlich entspannte Sommerzeit

A handwritten signature in blue ink that reads "Marco Bockholt". The signature is fluid and cursive.

Marco Bockholt

Gesamtschwerbehindertenvertreter für das Land und die Stadtgemeinde
Bremen

Technologische Hilfsmittel und Innovationen

Anpassung des Arbeitszeiterminals für sehbehinderte und blinde Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen



Für den Personenkreis der sehbehinderten und blinden Beschäftigten gibt es die Möglichkeit das Arbeitszeiterminal anzupassen und somit die Bedienung des Terminals zu erleichtern.

Bei der Anpassung des Terminals werden die Bedienfelder am Gehäuse mit Brailleschrift (Blindenschrift) und einem akustischem Hinweiston ausgestattet, sodass die Bedienung des Terminals erleichtert wird.

Um ein Beispiel zu geben, wird in Brailleschrift das K für Kommen und das G für Gehen angebracht, ebenso ertönt ein Hinweiston vom Gerät, wenn die Buchung erfolgreich war.

Diese Umrüstungen sind sehr unkompliziert nutzbar, gegebenenfalls kann die Lautstärke vom Terminal auch angepasst werden, falls gewünscht.

Dieser Service wird von Performa Nord **kostenfrei** angeboten.

Falls Sie bei anderen Dienststellen feststellen sollten, dass die Terminals noch nicht angepasst worden sind, nimmt das Team um Herrn Glomba gerne Hinweise entgegen.

Ansprechpartner für die Anpassungen des Terminals:

Herr Rainer Glomba, Tel.: 0421 361 – 69596

Mail: elaze-support@performanord.bremen.de

Handreichung „Qualitätskriterien für die Begutachtung der Barrierefreiheit“

Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT)

Die Handreichung „Qualitätskriterien für die Begutachtung der Barrierefreiheit“ beschäftigt sich mit der Beurteilung der digitalen Barrierefreiheit von Software, Apps und Webanwendungen. Prüfberichte stellen den Grad der Barrierefreiheit und mögliche Maßnahmen zur Behebung von Barrieren dar. Diese haben oft ein sehr unterschiedliches Erscheinungsbild und unterscheiden sich auch inhaltlich. Da Prüfberichte häufig die Entscheidungsgrundlage dafür bilden, ob beispielsweise eine neue Software eingeführt werden kann oder nicht, sind sie ein wichtiges Element.

Doch nur wenn Prüfberichte von allen Beteiligten verstanden werden, kann eine fundierte Entscheidung getroffen werden. Die Handreichung gibt Hilfestellungen, welche Inhalte in einem Prüfbericht vorhanden sein sollten. Ziel ist es, die Auftraggebenden zu unterstützen, ihre Anforderungen an Gutachten zu formulieren. Zudem sollen damit den

Dienstleistern von Prüfungen gleiche Qualitätskriterien über diese Anforderungen bereitgestellt werden können.

Link zum Leitfaden „Qualitätskriterien für die Begutachtung der Barrierefreiheit“: www.handreichungen.bfit-bund.de

Quelle: ver.di

Apple bringt neue Barrierefreiheitsfunktionen

"Dank „Apple Intelligence“ werden Hilfsmittel wie VoiceOver und Sprachsteuerung intuitiver. Zudem wird es geräteübergreifende automatische Video-Untertitel und die Steuerung von Elektrorollstühlen per Vision Pro geben." Darauf macht Markus Ladstätter in einem Beitrag des österreichischen Online-Nachrichtendienst BIZEPS aufmerksam.

"Apple hat [eine Reihe neuer Bedienungshilfen vorgestellt](#), die im Laufe dieses Jahres für Nutzer:innen verfügbar sein werden. Im Mittelpunkt steht die Integration der hauseigenen künstlichen Intelligenz „Apple Intelligence“. Diese soll bestehende Funktionen auf Apple-Geräten erheblich verbessern, den Alltag von Menschen mit Behinderungen erleichtern und neue Wege der selbstbestimmten Nutzung eröffnen", heißt es weiter in dem Beitrag.

Besonders erfreulich findet Markus Ladstätter aus Sicht des Datenschutzes: „Apple betont, dass die aufwendigen KI-Berechnungen lokal auf dem jeweiligen Gerät stattfinden. Sensible persönliche Daten, die bei der Nutzung von Assistenztechnologien unweigerlich anfallen, verlassen das Gerät somit nicht.“

[Link zum BIZEPS-Beitrag zu den Neuerungen bei Apple in Sachen Barrierefreiheit](#)

Quelle: [Kobinet](#)



Lebensqualität und Alltag

Terminhinweis: Perspektivwechseltour

Blindengerechte Stadtführung

Als Gesamtschwerbehindertenvertretung möchten Wir Sie im Rahmen unseres Newsletters auf eine Veranstaltung mit unserem Mitarbeiter aus der GSV, Christian Dabs, aufmerksam machen.

Bitte beachten Sie, dass die Teilnehmer/innen-Anzahl bei dieser Veranstaltung begrenzt ist!

Perspektivwechseltour - Blindengerechte Stadtführung

Die Perspektivwechseltour geht in die zweite Runde. Dieses Mal gibt es eine blindengerechte Stadtführung.

Datum: 02.09. 2026

Uhrzeit: 09:00 – 15:00

Ort: Straßenbahnhaltestelle Wätjenstraße (Linie 6)

TN-Anzahl: 10 (Die Teilnehmendenzahl ist bei dieser Tour sehr beschränkt, es wird sie aber auch nochmal geben)

Was erwartet Sie?

Christian Dabs, Mitarbeiter der Gesamtschwerbehindertenvertretung, lädt uns auf seine persönliche blindengerechte Stadtführung ein. Die Teilnehmenden simulieren mit ihm, seine Alltagswege.

Auf der Tour gewährt er uns ein paar sehr persönliche Einblicke, indem er uns auf die kleineren und größeren Herausforderungen z.B. bei der Erledigung von Besorgungen, bei dem Abstecher auf Kaffee und Kuchen oder bei der Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel aufmerksam macht.

Um die Perspektivwechseltour noch erlebbarer zu machen, wird Herr Dabs noch einen weiteren Blindenstock zum Ausprobieren mitbringen.

Hinweis: Bei starkem Regen oder Unwetter findet die Tour nicht statt.

Bei inhaltlichen Fragen können Sie sich gerne an die Fachstelle Diversity & Inklusion wenden: diversity@finanzen.bremen.de.

Infos zur Anmeldung:

Die Anmeldungen zur Perspektivwechseltour können über das LernQuartier erfolgen, anmelden können sich alle Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen.

Dieses Neue Portal für Fortbildungen wird voraussichtlich ab Mitte bzw. Ende Juli zur Nutzung freigeschaltet.

Über die Suchfunktion müssten Sie dann gezielt nach der Perspektivwechseltour suchen.

Im Anschluss können Sie sich dann für die Tour anmelden.

Die gewohnten Kursnummern für Fortbildungen entfallen für das LernQuartier.

Berufs- und Arbeitswelt

Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen

Nicht zuletzt nach der Sendung ZDF-Royale vom 8. Mai 2026, in der sich Jan Böhmermann intensiv mit der geringen Bezahlung von behinderten Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen befasst hat, ist die Kritik am System der Werkstätten für behinderte Menschen in der öffentlichen Diskussion wieder präsenter geworden.

Das Online-Magazin für berufliche Teilhabe KLARER KURS von 53 Grad Nord hat vor kurzem über aktuelle Zahlen berichtet: "Ende 2024 waren 267.414 Menschen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt.

Das sind 2.371 Personen bzw. 0,9 Prozent weniger als im Vorjahr. 2023 hatte der Rückgang noch 1,1 Prozent betragen. Nahezu alle überörtlichen Eingliederungshilfeträger meldeten sinkende Fallzahlen; lediglich Hamburg verzeichnete nach deutlichen Rückgängen in den Vorjahren einen leichten Anstieg."

Und weiter heißt es dort in Sachen Nutzung des Budgets für Arbeit als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt: "Zum Stichtag 31. Dezember 2024 erhielten 3.923 Personen ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX. Das sind 446 Personen bzw. 12,8 Prozent mehr als im Vorjahr. Zusätzlich wurden 3.776 Personen über länderspezifische, mit dem Budget für Arbeit vergleichbare Programme gefördert."

Den 267.414 Beschäftigten in Werkstätten, die durchschnittlich ca. 230 Euro pro Monat verdienen, stehen also 7.699 behinderte Menschen

gegenüber, die mit Unterstützung des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit regulärem Lohn arbeiten, was etwas mehr als 2,8 Prozent entspricht

[Link zur Darstellung der Zahlen des Magazin KLARER KURS](#)

[Link zur Sendung ZDF-Royale vom 8. Mai 2026 mit Jan Böhmermann](#)

Quelle: [Kobinet](#)

Sehhilfen an Bildschirmgeräten

Die Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV) (v. 18.12.2008, Teil 4, Abs.2, 1) verpflichtet Arbeitgebende, unter bestimmten Bedingungen spezielle Sehhilfen bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten - oft auch als Bildschirmarbeitsplatzbrillen bezeichnet - zur Verfügung zu stellen. Diese speziellen Sehhilfen werfen in der betrieblichen Praxis vielfach Fragestellungen auf.

Aus Erfahrung betreffen diese Fragestellungen im Besonderen die Differenzierungen zwischen einer „normalen Alltagsbrille“ bzw. einer speziellen Sehhilfe für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten, die angemessene Höhe der Kosten und gelegentlich auch falsche Erwartungshaltungen, was eine Bildschirmbrille leistet und für wen sie geeignet erscheint.

Diese Information gibt über Indikation und technische Möglichkeiten Auskunft. Sie gibt eine Hilfestellung für die betriebsärztliche Betreuung, für Augenärztinnen und -ärzte und Betriebe.

Die Erläuterungen des fachlichen Hintergrundes und der rechtlichen Regelungen geben Orientierung und sollen Missverständnissen vorbeugen.

Hier gibt es die DGUV Information als PDF:

www.publikationen.dguv.de

Quelle: Ver.di



Gesellschaft und Inklusion

Arne Frankenstein erneut zum Landesbehindertenbeauftragten von Bremen gewählt

Die Bremische Bürgerschaft hat heute am 19. März 2026 Arne Frankenstein einstimmig als Landesbehindertenbeauftragten von Bremen wiedergewählt. Der 39-jährige Jurist und Experte auf dem Gebiet des Behindertengleichstellungsrechts übt das Amt seit Mai 2020 aus, als er die Nachfolge des langjährigen Landesbehindertenbeauftragten Dr. Joachim Steinbrück antrat. Es ist damit seine zweite Amtszeit. Angesichts enger Finanzspielräume ist Arne Frankenstein eines besonders wichtig: "die Umsetzung der Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention darf nicht unter Kostenvorbehalt gestellt werden", wie er in einem Statement gegenüber den kobinet-nachrichten erklärte.

Bürgerschaftspräsidentin Antje Grotheer hatte zuvor den gesetzlichen Vorgaben entsprechend nach Anhörung der verbandsklageberechtigten Behindertenverbände Arne Frankenstein für die erneute Wahl vorgeschlagen. Seine zweite Amtszeit beginnt am 1. Mai 2026 und beträgt sechs Jahre.

„Die Wahl geht für mich mit der Verantwortung einher, mich weiter konsequent und gegen Widerstände für ein inklusives Gemeinwesen in Bremen und Bremerhaven einzusetzen. Die Bremische Bürgerschaft hat mir hierfür heute ein eindeutiges Mandat erteilt. Angesichts enger Finanzspielräume ist mir eines besonders wichtig: die Umsetzung der Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention darf nicht unter

Kostenvorbehalt gestellt werden. Sie muss im Schulterschluss mit den Organisationen von Menschen mit Behinderungen im Gegenteil konsequent weiterentwickelt werden. Nur dann kann es gelingen, die Lebensbedingungen von behinderten Menschen wesentlich zu verbessern. Hierzu gehört eindeutig nicht, die Platzzahlbegrenzung von besonderen Wohnformen aufzugeben, weil Großeinrichtungen niemals Teil eines inklusiven Gemeinwesens sein können“. erklärte Arne Frankenstein nach seiner Wiederwahl gegenüber den kobinet-nachrichten.

Quelle: [Kobinet](#)

Bremer Protestaktion gegen Sozialbehörde war Thema in der Bürgerschaft

Es geschieht nicht oft, dass eine Protestaktion behinderter Menschen kurz danach zu einer Debatte im Parlament führt. So ist es nun in Bremen geschehen.

Am 12. März 2026 haben dort zahlreiche Assistenznehmer*innen gemeinsam mit Unterstützer*innen von SelbstBestimmt Leben Bremen mit einem "Roll-In" vor dem Fachdienst Teilhabe am Hansator 11 in Bremen gegen ungerechtfertigte Leistungskürzungen und überlange Bearbeitungszeiten protestiert.

Mit Rollstühlen, Transparent und eindrücklichen Erfahrungsberichten machten die Teilnehmenden auf die schwierige Situation vieler behinderter Menschen aufmerksam, die auf persönliche Assistenz angewiesen sind. Immer häufiger kommt es zu Verzögerungen oder Kürzungen, die dazu führen, dass selbst grundlegende Unterstützung im

Alltag ausbleibt.

Dieses Thema wurde nun in der Aktuellen Stunde der Bremischen Bürgerschaft behandelt und durch die Kritik des ehemaligen Sozialstaatsrat Horst Frehe an der Behörde untermauert:

„Geheime Weisungen sollen eine Rolle spielen, wenn das Gesundheitsamt den persönlichen Assistenzbedarf schwerbehinderter Menschen überprüft. Damit werde die unabhängige Entscheidung der Gutachter infrage gestellt, sagt der frühere Sozialstaatsrat Horst Frehe (Grüne), Vorstandsvorsitzender der Assistenzgenossenschaft Bremen. Dem widerspricht Sozialsenatorin Claudia Schilling (SPD). In der Bürgerschaft erklärte sie am Dienstag, die Bedarfsermittlung sei im vergangenen Jahr bewusst weiterentwickelt worden, um mehr Transparenz zu erreichen. Leistungskürzungen seien nicht das Ziel. Vielmehr gehe es um Klarheit und Verlässlichkeit“ heißt es in einem Bericht des Weser Kurier vom 18. März 2026.

Als Reaktion [auf den Protest von Assistenznehmern und ihren Hilfskräften am vergangenen Donnerstag](#) hatte die Linksfraktion dem Bericht zufolge kurzfristig beantragt, deren Situation zum Thema der Aktuellen Stunde zu machen. „Ohne persönliche Assistenz wäre ich nicht hier“, wird der Rollstuhlfahrer Tim Sültenfuß, Sprecher für Inklusion der Linken, im Bericht zitiert. Er nannte es „problematisch“, wenn Assistenznehmer sich zur Wahrung ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu rechtlichen Schritten gezwungen sehen. „Persönliche Assistenz ist kein Luxus“, wird er weiter im Bericht des Weser Kurier zitiert. Darauf bestehe ein Rechtsanspruch und der könne niemals von Haushaltslagen abhängen.

[Link zum Bericht des Weser Kurier vom 18. März 2026](#)

[Link zum Bericht der kobinet-nachrichten über die Protestaktion vom 12. März 2026](#)

Quelle: [Kobinet](#)

Massenunterkünfte für Menschen mit Behinderung wieder salonfähig machen

Das Land Bremen plant aktuell, die Bauverordnung des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes anzupassen. Dies betrifft auch Menschen mit Behinderungen, die in sogenannten besonderen Wohnformen, allgemein als Wohnheim bekannt, gemeinsam unter einem Dach leben und dort betreut werden. Bisher gilt hierfür eine Obergrenze von 24 Personen. Laut aktuellem Entwurf der Bauverordnung soll diese auf bis zu 80 Personen angehoben werden.

Nico Oppel von der Geschäftsleitung des Martinsclub Bremen erklärt dazu: „Mit großer Sorge nehmen wir dies zur Kenntnis. Denn die Änderung steht im absoluten Widerspruch zu den Zielen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG). Dieses gibt die Ambulantisierung besonderer Wohnformen als Leitprinzip vor: Menschen mit Behinderungen sollen möglichst selbstbestimmt und eingebunden in ihren Sozialraum leben können. Dazu gehört unweigerlich, die Unterbringung in kleinen Wohneinheiten wie Appartements oder überschaubaren Wohngemeinschaften zu ermöglichen, statt Massenunterkünfte für viele Menschen zu schaffen. Die bisherige Begrenzung auf 24 Plätze war ein zentrales Instrument, um diesen Prozess zu unterstützen und dem Ausbau großer Wohnheime

entgegenzuwirken. Mit der vorgesehenen Ausweitung ist zu befürchten, dass die Ambulantisierung ausgehebelt wird. Klassischen Wohnheimen wird Tür und Tor geöffnet. Kleinere Wohnsettings werden blockiert, die Selbstbestimmung behinderter Menschen bleibt auf der Strecke.

Exklusion statt Inklusion!“

In der Praxis zeigt sich bereits, dass kleine Wohneinheiten unverzichtbar sind: In überschaubaren, dezentralen Strukturen haben Menschen mit Behinderung die besten Voraussetzungen, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Hier erhalten sie Zugang zu Nachbarschaften, Freizeit, Kultur und zum Arbeitsleben, was ein selbstbestimmtes, eigenverantwortliches Handeln fördert. Inklusive Begegnungen auf Augenhöhe sind nur auf diese Weise möglich. Weniger ist in diesem Fall deutlich mehr.

Durch Großeinrichtungen mit bis zu 80 (!) Plätzen entstehen nach den Erfahrungen des Bremer Martinsclubs nicht nur Sonderwelten, in denen behinderte Menschen unter sich bleiben, sondern auch aus Gesundheitsaspekten sind Heime ein Problem. Diese Erkenntnis aus der Corona-Pandemie sollte eigentlich bekannt sein: höchste Ansteckungsgefahr, ganze Häuser unter Quarantäne, schwere Krankheitsverläufe, psychische Belastungen für Bewohnende und das Personal.

„Wir als Martinsclub Bremen“, betont Nico Oppel, „setzen ambulantes Wohnen für Menschen mit Beeinträchtigungen seit vielen Jahren erfolgreich um. Große Unterkünfte ambulantisieren wir, stationäre Wohnformen wollen wir im Martinsclub ganz abschaffen. Wir fordern die bremische Landespolitik auf, an der Maximalgröße von 24 Plätzen

festzuhalten und die Ambulantisierung weiterhin als maßgebliches Ziel für echte Teilhabe anzuerkennen.“

Quelle: [Kobinet](#)

Warum die Frist von zwei Monaten im AGG nicht reicht

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

In Deutschland erleben täglich Menschen Diskriminierung. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt ihnen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Möglichkeit, sich rechtlich dagegen zu wehren. Betroffene Personen können ihr Recht auf Nichtdiskriminierung durchsetzen, indem sie Ansprüche erheben und Verantwortliche verklagen. Die Last, das eigene Recht durchzusetzen, liegt dabei allein auf den Schultern der Betroffenen. Es ist nicht möglich, bei einer Behörde Anzeige zu erstatten, in der Hoffnung, dass sie sich der Sache annimmt, den Vorfall ermittelt und über mögliche Konsequenzen entscheidet. Der Staat hilft bei Diskriminierung nicht.

Schon lange fordern Verbände und Gewerkschaften eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Ein Aspekt ist die kurze Frist von zwei Monaten, in der Betroffene ihre Ansprüche geltend machen müssen.

Ein Standpunkte-Papier der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erklärt das Problem und notwendige Änderungen.

PDF-Download: www.antidiskriminierungsstelle.de

Quelle: [Ver.di](#)

Sparliste des Grauens: Bundesregierung plant Frontalangriff auf Inklusion und Kinderrechte

Zur bekannt gewordenen Streichliste der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Effizienter Ressourceneinsatz bei Leistungsgesetzen" hat sich Corinna Rüffer als behindertenpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen zu Wort gemeldet. "In vielen Kommunen gibt es sie bereits: Pool-Lösungen, bei denen ein Schulbegleiter mehrere Kinder mit Behinderung gleichzeitig betreut. Das kann funktionieren für Kinder, deren Bedarf das zulässt. Entscheidend ist aber: Eltern können heute noch auf eine individuelle, bedarfsdeckende Begleitung pochen, wenn das Poolmodell für ihr Kind nicht ausreicht.

Dieser individuelle Rechtsanspruch ist die letzte Sicherheit für Familien, deren Kinder besonders intensive Unterstützung brauchen.

Genau diesen Schutz will die Bundesregierung nun abschaffen. Ein heute bekannt gewordenes 108-seitiges "Vorschlagsbuch" sieht vor, den individuellen Rechtsanspruch auf Schulbegleitung zu streichen. Was bislang als rechtswidrige Sparpraxis in einzelnen Kommunen bekannt war, soll bundesweit zur Norm werden", betonte Corinna Rüffer.

„Unter dem Druck kommunaler Budgetierung wird das Poolmodell dann zur Falle: Kein Anspruch mehr, keine Möglichkeit, sich zu wehren – egal wie schwer die Beeinträchtigung des Kindes ist. Das ist kein Bürokratieabbau. Das ist die gezielte Entrechtung der schwächsten Kinder in diesem Land. Und ein klarer Verstoß gegen die UN-Behindertenrechtskonvention, die Deutschland 2009 ratifiziert hat und seitdem geltendes Recht ist. Wir fordern die Bundesregierung auf,

diese Pläne sofort vom Tisch zu nehmen“, teilte Corinna Rüffer mittels einer Presseinformation mit.

Wie die kobinet-nachrichten bereits berichtet haben, liegt dem Paritätischen Gesamtverband ein internes Arbeitspapier vor, das belegt: Bund, Länder und kommunale Spitzenverbände diskutieren im Verborgenen drastische Kürzungen bei Leistungen für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen.

Das 108-seitige Dokument, das heute vom Paritätischen veröffentlicht wurde, stammt aus einer Arbeitsgruppe, die abseits der Öffentlichkeit harte Einschnitte für Menschen mit Behinderungen und für Kinder und Jugendliche diskutiert. Es enthält mehr als 70 Kürzungsvorschläge mit einem bezifferten Volumen von über 8,6 Milliarden Euro. Das tatsächliche Kürzungsvolumen liegt erheblich höher, da knapp zwei Drittel aller Vorschläge gar nicht mit Zahlen unterlegt sind.

[Link zum Arbeitspapier, das der Paritätische veröffentlicht hat](#)

In dem Papier wird beispielsweise das Thema „Streichung Integrationshilfen & Schulassistenz (§112 SGB IX)“ aufgeführt. Der Vorschlag für Einsparungen lautet hier: Streichung von §112 SGB IX: Unterstützung in Schule/Hochschule soll vollständig durch die Schule selbst erbracht werden. Leistungen zur Teilhabe an Bildung (Eingliederungshilfe) werden als entbehrlich erklärt.“

Zu Einsparungen bei der Eingliederungshilfe gibt es beispielsweise einen Vorschlag zur „Einschränkung des Wunsch- und Wahlrechts“.

Hier wird vorgeschlagen: „Begrenzung des Wunsch- und Wahlrechts (§8 SGB VI, §104 SGB IX) auf ‚wirtschaftlich angemessene‘ Angebote zur Dämpfung von Kostenexplosionen bei teuren Privatanbietern“.

[Link zum kobinet-Bericht vom 16. April 2026 zu den Enthüllungen des Paritätischen](#)

Quelle: [Kobinet](#)

Kommen Menschenrechte auf die Einsparliste?

Ein geleaktes Arbeitspapier der Bundesregierung relativiert die Arbeit des Martinsclub - das meinen Jessica Volk und Sebastian Jung vom Vorstand des Martinsclub Bremen. "Wir blicken mit großer Sorge auf das bekannt gewordene Arbeitspapier "Effizienter Ressourceneinsatz bei Leistungsgesetzen".

Die darin formulierten Ansätze beschreiben einen tiefgreifenden Paradigmenwechsel: weg von individuellen Rechtsansprüchen und personenzentrierter Unterstützung, hin zu Standardisierung, Deckelung und vorrangiger Kostensteuerung. Leidtragende bei einer möglichen Umsetzung dieses Papiers wären vor allem unsere Nutzenden, Menschen mit Behinderung.", sagen sie.

Wie Jessica Volk und Sebastian Jung erklären so ist im Martinsclub jeder darum bemüht, jeden Menschen dazu zu befähigt, in allen Lebensphasen und Lebenslagen so selbstbestimmt wie möglich partizipieren zu können. Wenn Leistungen künftig stärker gedeckelt, Zugänge restriktiver gehandhabt und Unterstützungssettings vereinheitlicht werden, droht nach der Einschätzung beider Vorstände,

die Selbstbestimmung verloren zu gehen. Fachlichkeit würde zunehmend unter Finanzierungsvorbehalt stehen.

Die Auswirkungen reichen jedoch nach ihren Worten weit über einzelne Träger hinaus. Eine Sozialpolitik, die in erster Linie auf Effizienz und Sparen ausgerichtet ist, verstärkt gesellschaftliche Ungleichheiten. Zusätzlich wird der Druck auf Beschäftigte im sozialen Bereich erhöht. „Besonders kritisch sehen wir“, so stellen Jessica Volk und Sebastian Jung fest, „dass damit zentrale Errungenschaften der letzten Jahre – insbesondere die Stärkung individueller Rechte und Selbstbestimmung – zurückgedreht werden. Wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir in den letzten Jahrzehnten besonders in Bremen erzielen konnten. Mutige Entscheidungen, wie der strukturelle Abbau von Förderschulen und Wohnheimen führen zu zahlreichen Erfolgsgeschichten für selbstbestimmtes und unabhängiges Leben. Kurz gesagt für Inklusion.“

In der Inklusion sehen sie ihren gesellschaftlichen Auftrag und Leitgedanke ihrer Angebote.

„Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention ist Inklusion in Deutschland ein erklärtes Menschenrecht. Ganz entschieden setzen wir uns dafür ein, dass Inklusion kein nachrangiges Ziel sein darf, das unter Haushaltsvorbehalt gestellt wird. Der Martinsclub steht für eine Gesellschaft, in der Teilhabe nicht ausschließlich vom Geld abhängig gemacht wird. Wir fordern daher, die vorgeschlagenen Maßnahmen zu überdenken und die Perspektiven der betroffenen Menschen sowie der Praxis stärker einzubeziehen.“ so die beiden Vorstände des Martinclubs Bremen.

Quelle: [Kobinet](#)

Konferenz der Beauftragten von Bund und Ländern

Für Menschen mit Behinderungen (KBB) positioniert sich zur Diskussion um Leistungskürzungen

Die Beauftragten von Bund und Ländern für Menschen mit Behinderungen veröffentlichen zum Abschluss ihres 71. Treffens in Celle am 22./ 23. April 2026 eine gemeinsame Position zu den diskutierten Leistungskürzungen. Damit nehmen sie Bezug auf das geleakte Arbeitspapier „Effizienter Ressourceneinsatz bei Leistungsgesetzen“ vom 25. März 2026, das von einer Arbeitsgruppe aus Bund, Ländern und Kommunen verfasst wurde.

Die Kürzungsüberlegungen lassen weitreichende Einschnitte in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen erwarten. Die Vorschläge würden zu unzumutbaren Einschnitten in der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen führen. Deutlich ist, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen nicht mit den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) vereinbar wären.

Besonders problematisch ist die geforderte Einschränkung des Wunsch- und Wahlrechts, das Grundlage für eine selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen ist. Zudem wird das Ziel des Bürokratieabbaus kaum angegangen, dafür aber die Beschneidung der Rechte von Menschen mit Behinderungen forciert. Einige der Vorschläge, wie die Absenkung der Vermögensfreigrenzen in der Eingliederungshilfe, stehen sogar im Widerspruch zum erklärten Anliegen des Bürokratieabbaus. Andere Vorschläge lasten unerledigte Aufgaben wie den barrierefreien Ausbau des ÖPNV den Menschen mit

Behinderungen an oder würden Folgekosten generieren, die weit über möglichen Einsparungen stünden.

In ihrer Gesamtschau sind die Vorschläge nicht geeignet, die erforderliche Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe unter dem Blickwinkel der Teilhaberechte von Menschen mit Behinderungen und der angestrebten Dämpfung der Kostendynamik auszugestalten. Sie sind damit abzulehnen.

„Eine nachhaltige Dämpfung der Kostendynamik kann nur durch Einsparungen bei der überbordenden Bürokratie und einer ressortübergreifenden Inklusionsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen erreicht werden. Menschen mit Behinderungen, die beispielsweise selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben und ihr eigenes Geld verdienen, die in einer barrierefreien Wohnung leben und nicht im Heim, sind von steuerfinanzierten Leistungen unabhängiger. Wer an alten Zöpfen festhält und am falschen Ende spart, verursacht Folgekosten“, betonte Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen.

„Wenn Bund und Länder es ernst meinen mit dem Ziel, die Kostendynamik zu senken, dann müssen sie konsequent Sonderstrukturen abbauen und passgenaue, personenzentrierte Leistungen sicherstellen. Diese sind langfristig immer effektiver und effizienter als Leistungskürzungen“, so Annetraud Grote, Niedersächsische Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen und aktuelle Gastgeberin der KBB.

Neben dem Positionspapier der KBB veröffentlichen die Beauftragten eine detaillierte Bewertung der Einsparvorschläge von Bund, Ländern und Kommunen sowie damit verbundene Gegenvorschläge.

Das Positionspapier ist hier abrufbar: [Link](#)

Die detaillierte Bewertung ist hier abrufbar: [Link](#)

Die KBB: Die Beauftragten für Menschen mit Behinderungen des Bundes und der 16 Bundesländer kommen zweimal im Jahr zu einer Konferenz zusammen. Im Wechsel hat je ein Bundesland den Vorsitz, in diesem Halbjahr Niedersachsen.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 4/2026, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Celle/Berlin, 23. April 2026

Quelle: [Ver.di](#)

Rückblick zum Seminar „Der eigene Beitrag zur Inklusion für Menschen mit Behinderungen“

Am 21. Mai und 22. Mai 2026 fand bereits zum zweiten Mal das Seminar „Der eigene Beitrag zur Inklusion für Menschen mit Behinderungen“ statt. Diese Fortbildung hat das Ziel Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst zu sensibilisieren.



Dieses Seminar wurde von Dr. Jochen Schiffmann, als Gesamtinklusionsbeauftragten und Christian Dabs, Mitarbeiter in der Geschäftsstelle der GSV konzipiert.

Um den Teilnehmer/innen einen direkten Eindruck

von einer blindengerechten Arbeitsweise zu verschaffen, stellte Christian Dabs als blinder Mitarbeiter seine Arbeitsweise ganz praktisch vor. Es wurde vermittelt, wie mit einem Screenreader und einer Braillezeile am PC gearbeitet wird.

Außerdem wurde im Rahmen eines Vortrages die Arbeit der einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) vorgestellt. Die EAA unterstützt die Arbeitgeber bei der Suche und Beschäftigung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Der Verein Fokus e.V. stellte in seinem Vortrag das Thema der psychischen Gesundheit in den Mittelpunkt. Um dieses Themenfeld möglichst nahbar zu vermitteln, gab auch eine direkt betroffene Person, Einblicke in ihren Alltag.

Am zweiten Seminartag stellte KomFort die Möglichkeiten des barrierefreien Bauens vor.

Dr. Jochen Schiffmann referierte als Gesamtinklusionsbeauftragter beim Senator für Finanzen die Aktivitäten des Gesamtarbeitgebers für Menschen mit Behinderungen.

Zum Abschluss wurden die Teilnehmer/innen dann noch selbst aktiv und machten sich Gedanken welche Chancen und Herausforderungen in Ihrer eigenen Dienststelle aktuell bestehen.

Das Seminar erfreute sich auch in diesem Jahr hoher Beliebtheit.

Die Interessierten freuten sich über direkte Einblicke und viele abwechslungsreiche Themen innerhalb der Inklusionsarbeit. Erfreulicherweise ist diese Fortbildung fester Bestandteil im Fortbildungsprogramm des Aus- und Fortbildungszentrums. Somit kann dieses Seminar im kommenden Jahr erneut angeboten werden.

Zu beachten ist nur, dass dieses Seminar dann unter einem anderen Titel beworben wird: „Perspektive Inklusion – Wie barrierefreies Arbeiten wirklich aussieht“.

Nicht bestanden in Sachen digitaler Barrierefreiheit

Das zivilgesellschaftliche Portal barrieren-gutachten.de hat 266 weitere Prüfgutachten der staatlichen Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik aus dem Jahr 2025 veröffentlicht. Damit sind nun 1.184 Prüfgutachten zur digitalen Barrierefreiheit zentral durchsuchbar. Der Befund ist eindeutig: Sämtliche erfassten Prüfungen dokumentieren Verstöße gegen gesetzliche Anforderungen an digitale Barrierefreiheit durch das Behinderten-Gleichstellungsgesetz und die BITV. Kein einziges der geprüften Angebote hat die vereinfachte Überwachung bestanden. Auch unter den 266 neu aufgenommenen Gutachten liegt die Zahl bestandener Prüfungen bei null, wie Casey Kreer, Projektleiterin von barrieren-gutachten.de mitteilte.

Zugleich zeigen die neuen Daten eine Verschlechterung. Wurden im Vorjahr durchschnittlich 14,82 Barrieren pro Angebot gemeldet, steigt dieser Wert 2025 auf 17,09. Das entspricht einer Zunahme von mehr als

15 Prozent. „Wenn fast 1.200 Angebote ausnahmslos an der vereinfachten Überwachung scheitern, ist das kein statistischer Ausreißer. Durch die von uns veröffentlichten Gutachten zeigt sich ein strukturelles Vollzugs- und Umsetzungsproblem bei digitaler Barrierefreiheit“, sagt Casey Kreer von barrieren-gutachten.de.

Die vereinfachte Überwachung prüft nur ausgewählte Anforderungen an digitale Barrierefreiheit. Dass dennoch alle erfassten Angebote als nicht konform bewertet wurden, verweist auf erhebliche Mängel bei der Umsetzung geltenden Rechts. Für behinderte Menschen bedeutet das konkret: Nicht barrierefreie Websites, Apps, Dokumente und Online-Formulare erschweren oder verhindern den gleichberechtigten Zugang zu Informationen, Verwaltungsleistungen und digitaler Teilhabe.

barrieren-gutachten.de erschließt öffentlich verfügbare Prüfgutachten, macht sie durchsuchbar und ordnet sie nachvollziehbar ein. Die Plattform dokumentiert, in welchem Umfang öffentliche digitale Angebote gesetzliche Barrierefreiheitsanforderungen verfehlen.

Link zu weiteren Informationen:

<https://barrieren-gutachten.de/blog/266-neue-bfit-gutachten-zeigen-anhaltende-defizite-bei-digitaler-barrierefreiheit>

Quelle: [Kobinet](#)

Rechtliches

Sozialgesetzbücher – Schutz für Bürger*innen in Deutschland



"In Deutschland gibt es Gesetze, um Menschen in schwierigen Lebenssituationen vor Armut zu schützen. So sollen alle ein menschenwürdiges Leben führen können. Das Grundgesetz legt in Artikel 20 fest: 'Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.' Im neuen Familienratgeber-Text lernen Sie die 13 Sozialgesetzbücher kennen und erfahren, wann welches Sozialgesetzbuch die Grundlage von Sozialleistungen ist. So regelt das 2. Sozialgesetzbuch Bürgergeld und Grundsicherung für Arbeitssuchende, das 5. die gesetzliche Krankenversicherung und das 8. die Kinder- und Jugendhilfe. In einer Übersicht sehen Sie die Sozialgesetzbücher und die entsprechenden Leistungsträger." So hat der Familienratgeber der Aktion Mensch auf seine neue Veröffentlichung hingewiesen.

Link zum Text: <https://www.familienratgeber.de/rechte-leistungen/recht-gesetz/sozialgesetzbuecher>

Alle Texte im Familienratgeber gibt's auch in Leichter Sprache, so auch diesen: <https://www.familienratgeber.de/leichte-sprache/rechte-leistungen/recht-gesetz/sozialgesetzbuecher>

Quelle: [Kobinet](#)

Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber auch bei internen Stellenbesetzungen einladen

Henry Spradau berichtet für die kobinet-nachrichten über eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), das in einem Urteil von April 2024 festgestellt hat, dass öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber auch bei internen Stellenbesetzungen zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Allerdings muss der Arbeitgeber über die Schwerbehinderung oder Gleichstellung der/s Bewerberin/s informiert sein muss. Sonst besteht diese Verpflichtung nicht.

Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied zu Anspruch auf Entschädigung nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei fehlender Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Bericht von Henry Spradau: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil von April 2024 festgestellt, dass öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber auch bei internen Stellenbesetzungen zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Entscheidend ist jedoch, dass der Arbeitgeber über die Schwerbehinderung oder Gleichstellung der/s Bewerberin/s informiert sein muss. Sonst besteht diese Verpflichtung nicht.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die gleichgestellte Klägerin mit einem Grad der Behinderung von 40 befand sich von Februar 2021 bis Februar 2022 in einem befristeten Arbeitsverhältnis (Datenerfassung in der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Rahmen eines Drittmittelprojekts). Wegen eines Wechsels

des Projektes an eine andere Universität wurde ihr zum 31.7.2021 ordentlich gekündigt.

Sie hatte sich auf zwei interne Stellen als Sekretärin beworben. Der Universität war zwar aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis Behinderung und Gleichstellung bekannt. Die Bewerberin wies jedoch in ihren neuerlichen Bewerbungen nicht darauf hin. Die Ausschreibungen sicherten schwerbehinderten Bewerbern eine bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung zu. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde sie aber nicht eingeladen. Sie klagte daraufhin auf eine Entschädigung nach dem AGG (§ 15) wegen Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung.

Das BAG stellte fest, dass grundsätzlich eine Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch auch bei internen Stellenausschreibungen gegeben ist. Denn nach § 165 Sozialgesetzbuch IX haben öffentliche Arbeitgeber auch Stellen zur internen Besetzung der Agentur für Arbeit anzuzeigen und schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Dies gilt nach der Entscheidung des BAG jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber davon weiß oder dies hätte wissen müssen. Bewerber müssen ausdrücklich darauf hinweisen, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft für das Auswahlverfahren berücksichtigt werden soll.

Im vorliegenden Fall war dies zwar die Personalabteilung der Universität bekannt, nicht jedoch den einzelnen Fakultäten, die die Bewerbungsverfahren dezentral und unabhängig durchführten. Dies wiederum war aus den Ausschreibungen ersichtlich. Demnach hätte die

Bewerberin auf ihre Gleichstellung ausdrücklich in ihrer Bewerbung hinweisen müssen, um an der besonderen Regelung für Menschen mit Behinderung teilnehmen zu können. Das BAG wies die Klage ab.

Quelle: [Kobinet](#)

Positionspapier des Deutschen Behindertenrats zur Umsetzung der Triage-Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts

Der Deutsche Behindertenrat hat ein Positionspapier zur Umsetzung der Triage-Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts veröffentlicht und sich damit in die aktuelle Diskussion um nötige Neuregelungen eingemischt. Er plädiert dabei u.a. für eine konsequente Partizipation der Behindertenverbände, um weitere Diskriminierungen zu verhindern.

Zum Hintergrund der Positionierung heißt es u.a.:

„Der Triage-I-Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 28.12.2021 (Az. 1 BvR 154/20) entstand während der COVID-19-Pandemie im Kontext knapper intensivmedizinischer Ressourcen. Verfassungsbeschwerden von Menschen mit Behinderungen hatten zum Inhalt, der Gesetzgeber schütze sie nicht ausreichend vor Diskriminierung bei Triage-Entscheidungen, also der Verteilung knapper Behandlungsressourcen, da es keine gesetzlichen Regelungen gab, sondern lediglich Empfehlungen medizinischer Fachgesellschaften. Der Beschluss stärkte die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Danach war der Gesetzgeber aufgefordert, unverzüglich Vorkehrungen zu treffen, „dass niemand bei einer Entscheidung über die Verteilung von pandemiebedingt knappen intensivmedizinischen

Behandlungsressourcen, also in einem Fall einer Triage, aufgrund einer Behinderung benachteiligt wird.“ Das BVerfG leitete eine konkrete Handlungspflicht ab, gesetzliche ‚Leitplanken‘ für diskriminierungsfreie Triage zu schaffen, da Empfehlungen der medizinischen Fachgesellschaften (z. B. basierend auf Überlebenswahrscheinlichkeit) Risiken für vulnerable Personengruppen bergen könnten.

Folge des ersten ‚Triage-Beschlusses‘ war die Neuregelung des § 5c Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Gegen diese gesetzlichen Vorgaben klagten 14 Ärzte zusammen mit dem Marburger Bund, weil sie darin eine nicht hinnehmbare Einschränkung ihrer Berufs- und Therapiefreiheit sahen. Das BVerfG hat daraufhin im Triage-II-Beschluss vom 23.09.2025 (Az. 1 BvR 2284/23, 1 BvR 2285/23) den § 5c IfSG für verfassungswidrig erklärt, da der Bund nicht zuständig sei: Die Regelung diene nicht der Pandemiebekämpfung, sondern der Pandemiefolgenbewältigung und begrenze daher ohne formale rechtliche Grundlage die ärztliche Berufsausübung. Folge des zweiten Triage-Beschlusses ist, dass § 5c IfSG nichtig ist und für die Regelung der Triage die Länder zuständig sein sollen.“

Der Deutsche Behindertenrat sieht dringenden Handlungsbedarf und stellt dazu klar: „Das Bundesverfassungsgericht hat mit dem Triage-II-Beschluss nicht entschieden, dass materiellrechtlich das Verbot der Ex-Post-Triage sowie die flankierenden Maßnahmen des § 5c IfSG in der Sache unrechtmäßig seien. Der Gesetzgeber – Bund oder Länder – sind nach wie vor verpflichtet, den Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen unverzüglich herzustellen, denn der Triage I-Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ist weiterhin umzusetzen.

Maßgeblich für den Diskriminierungsschutz ist das im Grundgesetz Art. 3 Abs. 3 Satz 2 normierte Benachteiligungsverbot, sowie die UN-Behindertenrechts-konvention, die seit dem 26.03.2009 geltendes Recht in Deutschland ist. Das im Grundgesetz (GG) verankerte Recht auf freie Berufsausübung steht nicht über dem grundgesetzlich geschützten Recht auf Leben oder dem Schutz vor Benachteiligung aufgrund z. B. einer Behinderung. Im Konfliktfall muss die Berufsfreiheit zurückstehen. Die Bundesländer sind nunmehr gefordert, bundeseinheitliche Regelungen zu treffen, welche sicherstellen, dass in Krisenzeiten mit knappen intensivmedizinischen Ressourcen niemand wegen Behinderung, Alter oder anderer Diskriminierungsmerkmale bei der Zuteilung dieser Ressourcen benachteiligt wird. Unabhängig davon, ob die neuen Triage Regelungen mit oder ohne Grundgesetzänderung auf Bundesebene oder auf Länderebene erarbeitet werden, ist die Partizipation von Menschen mit Behinderungen sicherzustellen. Die im Deutschen Behindertenrat zusammenarbeitenden Verbände sind dabei auf Augenhöhe und mindestens im gleichen Umfang wie medizinische Fachgesellschaften einzubeziehen. Das Partizipationsgebot nach UN-BRK Art. 4 Abs. 3 ist zu beachten. Entsprechend ist der Deutsche Behindertenrat frühzeitig und kontinuierlich in die anstehenden Beratungen einzubeziehen. Dabei sind aus Sicht des DBR sowohl Regelungen zur Verhinderung einer Triage als ethisch und moralisch höchst problematische Dilemmasituation zu treffen als auch ‚Leitplanken‘ für diskriminierungsfreie Entscheidungen in nicht mehr zu verhindernden Triage Situationen zu setzen.“

[Link zum Positionspapier des Deutschen Behindertenrat](#)

Quelle: [Kobinet](#)

Tipps im Falle eines Behindertentestaments

Der Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen (bvkm) hat seinen bewährten Rechtsratgeber "Der Erbfall – Was ist zu tun?" aktualisiert. Ausführlich wird in dem Ratgeber erläutert, was im Falle eines Behindertentestaments nach dem Versterben der Eltern für die Erben, den rechtlichen Betreuer und den Testamentsvollstrecker zu tun ist. Der umfassend überarbeitete Ratgeber stellt die Fortsetzung des beliebten bvkm-Ratgebers "Vererben zugunsten von Menschen mit Behinderung" dar. Er geht davon aus, dass Eltern zugunsten ihres behinderten Kindes ein Behindertentestament in der klassischen Form der Vor- und Nacherbschaftsvariante errichtet haben. Mit Versterben des ersten und später des zweiten Elternteils tritt der jeweilige Erbfall ein. Was ist dann zu tun? Welche Aufgaben und Pflichten haben die Erben, der rechtliche Betreuer und die für die Testamentsvollstreckung vorgesehene Person? Für diese Fragen möchte der Ratgeber eine erste Hilfe sein.

Mit Hilfe eines Behindertentestaments können Eltern ihrem behinderten Kind finanzielle Mittel zukommen lassen, mit denen es zum Beispiel medizinische Leistungen bezahlen oder sich an seinem Geburtstag Wünsche erfüllen kann. Möglich ist dies durch eine erbrechtliche Gestaltung, die den Zugriff des Sozialamts auf die Erbschaft verhindert.

Mitautor des nunmehr bereits in der 5. Auflage erschienen Rechtsratgebers ist der Notar und Fachanwalt für Erbrecht Dr. Björn Winkler aus Bremen. Er berät bereits seit vielen Jahren Eltern von Kindern mit Behinderung zum Behindertentestament und ist daher ein ausgewiesener Experte auf diesem Gebiet.

Der Ratgeber steht im Internet als Download unter auf der Website des bvkm in der [Rubrik „Recht & Ratgeber“](#) kostenlos zur Verfügung. Er kann außerdem als Druckversion zum Preis von drei Euro (Mitglieder) beziehungsweise vier Euro (Nichtmitglieder) im Webshop des bvkm bestellt werden.

Quelle: [Kobinet](#)

Ungewollte Berücksichtigung der Behinderung bei Bewerbung

Schwerbehinderte Stellenbewerber werden zum Teil bevorzugt berücksichtigt; außerdem kann die Schwerbehindertenvertretung schon für diesen Personenkreis tätig werden, obwohl noch kein Arbeitsverhältnis besteht. Was aber, wenn ein Stellenbewerber seine Schwerbehinderung gar nicht berücksichtigt wissen will? Das LAG Hamm entschied über einen Fall aufgedrängter Fürsorglichkeit.

Link zum Urteil: nrwe.justiz.nrw.de

Besprechung des Urteils von Rechtsanwältin Anna Gilsbach im Rundbrief Nr.69 www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Quelle: [Ver.di](#)

Fehlender Vermittlungsauftrag kann Indiz für Benachteiligung sein

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 27. März 2025 ([Az. 8 AZR 123/24](#)) die Pflichten von Arbeitgebern im Bewerbungsverfahren – nach SGB IX § 164 Abs. 1 und 2 – konkretisiert.

Im Streitfall ging es um die Frage, ob ein öffentlicher Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist, eine frühzeitige Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit aufzunehmen. Nach Auffassung des Gerichts genügt es nicht, eine Stelle lediglich zu veröffentlichen. Vielmehr ist ein konkreter Vermittlungsauftrag erforderlich, der auf die Übersendung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber gerichtet ist.

Das BAG stellt klar, dass das Unterlassen eines solchen Vermittlungsauftrags ein Indiz für eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung darstellen kann. Dies ist insbesondere im Hinblick auf Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz von Bedeutung.

Quelle: [Ver.di](#)

E-Mail als Einladung

Einladung zum Vorstellungsgespräch im Spam-Ordner? Arbeitgeber haften nicht für den E-Mail-Zugang.

Öffentliche Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Geschieht das nicht, steht schnell der Vorwurf der Diskriminierung im Raum. Doch was passiert, wenn der Arbeitgeber die Einladung per E-Mail verschickt, der Bewerber diese aber angeblich nie erhalten hat?



Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat hierzu ein wichtiges Urteil gefällt das klare Grenzen für die Pflichten von Arbeitgebern im digitalen Bewerbungsverfahren aufzeigt.

Einladung verschickt, aber nie angekommen?

Ein schwerbehinderter Mann bewarb sich über ein Online-Portal bei einer Stadtverwaltung auf eine Stelle als Kfz-Handwerker. Im System hinterlegte er seine E-Mail-Adresse. Der Arbeitgeber entschied, den Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, und verschickte die Einladung über das automatisierte Bewerbermanagementsystem an die angegebene E-Mail-Adresse. Der Bewerber erschien jedoch nicht zum Gespräch und die Stelle wurde anderweitig besetzt. Daraufhin klagte der Mann auf eine Entschädigung wegen Diskriminierung (AGG).

Der Mann argumentierte, er habe die Einladungs-E-Mail nie erhalten. Das Arbeitsgericht in erster Instanz gab ihm noch recht und sprach ihm 7.700 Euro zu.

Die Begründung damals: Der Arbeitgeber müsse sicherstellen, dass die E-Mail auch wirklich ankommt – etwa durch das Anfordern einer Lesebestätigung oder durch telefonisches Nachfragen.

Die Entscheidung der 2. Instanz: Keine überzogenen Pflichten für Arbeitgeber

Das LAG Hessen hob dieses Urteil in der Berufung auf und wies die Klage des Bewerbers ab. Die Richter stellten zwar klar, dass die Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Menschen (§ 165 SGB IX) enorm wichtig ist. Bleibt die Einladung aus, wird grundsätzlich eine Diskriminierung vermutet.

Aber: Diese Vermutung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er "alles ihm Mögliche und Zumutbare" getan hat, um die Einladung ordnungsgemäß zuzustellen. Genau das war hier der Fall. Der Arbeitgeber konnte detailliert darlegen, dass die E-Mail vom System fehlerfrei an die exakt vom Bewerber eingetragene Adresse verschickt wurde.

Das Gericht urteilte deutlich: Es ist einem Arbeitgeber (insbesondere bei hunderten Bewerbungen im Jahr) nicht zumutbar, Lesebestätigungen anzufordern oder Bewerbern telefonisch hinterherzutelefonieren, um den Eingang einer E-Mail zu überprüfen. Das Risiko, ob eine korrekt verschickte E-Mail im Postfach des Bewerbers (oder im Spam-Ordner) ankommt, trägt nicht der Arbeitgeber.

Tragweite und Bezug zur Praxis der Interessenvertretungen: Dieses Urteil ist besonders für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und des Betriebs/ Personalrat/ MAV bei der Begleitung von Stellenbesetzungen hochrelevant. Es bringt folgende Erkenntnisse für die Praxis:

1. Eigenverantwortung der Bewerber: Interessenvertretungen sollten Beschäftigte, die sich intern oder extern bewerben, darauf hinweisen, dass sie bei digitalen Bewerbungen ihr E-Mail-Postfach (inklusive Spam-Ordner!) regelmäßig und sorgfältig prüfen müssen. Wer eine falsche Adresse angibt oder seine Mails nicht liest, ist selbst verantwortlich.

2. Grenzen der Fürsorgepflicht: Das Urteil schützt Arbeitgeber vor überzogenen bürokratischen Hürden. Betriebsräte/ PR/ MAV und die SBV können vom Arbeitgeber nicht verlangen, dass dieser bei E-Mail-Einladungen standardmäßig telefonisch nachfasst.

3. Blick auf die IT-Systeme: Für die Gremien lohnt sich ein Blick auf die verwendeten Bewerbermanagementsysteme. Funktionieren diese fehlerfrei? Werden Versandprotokolle sauber geführt? Wenn der Arbeitgeber (wie im Urteil) lückenlos nachweisen kann, dass das System die Mail verschickt hat, ist er rechtlich auf der sicheren Seite. Interessenvertretungen sollten bei der Einführung solcher Tools (Mitbestimmung bei IT-Systemen!) auf Zuverlässigkeit und Transparenz achten.

Der Schutz schwerbehinderter Bewerber im Auswahlverfahren ist hoch, aber er endet dort, wo die technische Eigenverantwortung des Bewerbers beginnt. Eine korrekt verschickte E-Mail reicht als Einladung aus.

LAG Hessen 06.11.2025 Az. 3 SLa 59/25

Quelle: [Komsem](#)

Schulungsanspruch auch kurz vor der Neuwahl

Aktuell kommt regelmäßig die Frage auf, haben SBVen kurz vor der Neuwahl noch einen Schulungsanspruch. Die SBV-Wahl steht im Oktober und November 2026 an. Arbeitgeber begründen ihre ablehnende Haltung genau mit dieser anstehenden Neuwahl.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat aber bereits 2008 in einem Grundsatzurteil den Anspruch für Betriebsräte auch kurz vor Ende der Amtszeit bestätigt. Entscheidend ist nicht die Dauer der Rest-Amtszeit, sondern nur die Erforderlichkeit des Themas. Dieses Urteil ist grundsätzlich auch auf SBVen übertragbar.

Im konkreten Fall hatte ein BR-Gremium 6 Monate vor Ende der Amtszeit ein BR-Mitglied auf ein Grundlagenseminar BR 2 entsendet. In dem Seminar geht es um personelle Einzelmaßnahmen. Der Arbeitgeber verweigerte die Kostenübernahme. Wegen der anstehenden Neuwahl hielt der Arbeitgeber das BR 2 für nicht erforderlich.

Das BAG bejahte den Anspruch auf die Schulung und bestätigte die Pflicht des Arbeitgebers auf Kostentragung. Für den Anspruch gibt es im Gesetz keinen zeitlichen Ausschluss, sondern entscheiden ist nur die Erforderlichkeit des Themas. Bei Grundlagenschulungen muss diese Erforderlichkeit nicht einmal begründet werden. Eine Darlegung der Erforderlichkeit ist nur bei Spezialschulungen nötig. Der Arbeitgeber hätte explizit darlegen müssen, dass der BR in der verbleibenden Amtszeit genau dieses Wissen nicht mehr benötigt.

Den Beitrag zum Urteil auf der Homepage von KomSem findet ihr [hier](#).

Erforderlich (notwendig) ist Wissen, wenn der BR die Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um die derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (BAG v. 12.01.2011, 7 ABR 94/09).

Erforderlich ist Wissen, wenn der BR darlegen kann, dass es eines aktuellen betriebsbezogenen Anlasses in Bezug auf das zur Schulung entsandte BR-Mitglied gibt (BAG v. 17.11.2010, 7 ABR 113/09).

Um die Erforderlichkeit einer Schulung kurz vor einer Neuwahl zu begründen, kann der Betriebsrat folgende Argumente vorbringen:

Aktuelle betriebliche Veränderungen: Die Schulung ist notwendig, um auf neue Herausforderungen durch Umstrukturierungen, technologische Innovationen oder neue Gesetze reagieren zu können.

Sicherung der Handlungsfähigkeit: Die Schulung dient dazu, die Handlungsfähigkeit des Betriebsrats bis zum Ende der Amtszeit zu gewährleisten.

Wissenstransfer: Die erworbenen Kenntnisse können an neue Betriebsratsmitglieder weitergegeben werden.

Spezifische Projekte: Der Betriebsrat arbeitet an einem Projekt, das spezifisches Fachwissen erfordert.

Quelle: [Komsem](#)

Bundesgerichtshof-Urteil zur Ablehnung einer blinden Frau in einer Reha-Einrichtung liegt nun vor

Die für die blinde Klägerin negative Entscheidung des Bundesgerichtshofes (BGH) vom 21. Mai 2026 zur Frage, ob ärztliche Behandlungsverträge und Reha-Maßnahmen für behinderte Menschen unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fallen, hat eine breite Diskussion über die Wirksamkeit und den dringenden Reformbedarf des AGG ausgelöst. Denn der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass eine blinde Patientin, der die Aufnahme in eine Rehaklinik versagt worden ist, weil infolge ihrer Blindheit für den Betreiber ein zusätzlicher Betreuungsaufwand entstanden wäre, keinen Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 21 Abs. 2 des Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat. Nun hat der Bundesgerichtshof den vollständigen Text des Urteils auf seiner Internetseite eingestellt, wobei vom Bundesgerichtshof darauf hingewiesen wird, dass es sich dabei um eine nicht barrierefreie PDF-Datei handelt.

„Das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes begründet indessen im Bereich des Zivilrechtsverkehrs (Abschnitt 3 des AGG) keinen Anspruch auf besondere Anpassungs- und Teilhabeleistungen. In der Gesetzesbegründung ist hierzu erläutert, für Menschen mit Behinderungen setze zwar § 19 AGG das Prinzip der Gleichbehandlung in weiten Bereichen des Privatrechts durch, begründe aber keinen Anspruch auf solche Leistungen. Diese sollten systemgerecht weiterhin dem öffentlichen Recht vorbehalten bleiben, insbesondere dem Sozialrecht, etwa durch Leistungen zur Teilhabe (§ 4 SGB IX)“, heißt es u.a. in der Urteilsbegründung.

[Link zum Urteilstext des BGH](#)

[Link zur Presseinformation zum BGH-Urteil](#)

Quelle: [Kobinet](#)

Landesarbeitsgericht Köln: Mit wirksamer krankheitsbedingter Kündigung ist zu rechnen

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einem Urteil von Dezember 2025 festgestellt, dass ein Arbeitnehmer mit einer wirksamen, krankheitsbedingten Kündigung rechnen muss, wenn er über drei Jahre hinweg jährlich mehr als sechs Wochen krank ist und zudem wiederholt

betriebliche Eingliederungsmaßnahmen ablehnt. Auf diese Entscheidung hat Henry Spradau die kobinet-nachrichten aufmerksam gemacht und einen entsprechenden Bericht verfasst.

Landesarbeitsgericht Köln (LAG) zur Kündigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber und zu Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM).

Bericht von Henry Spradau: Das LAG Köln hat in einem Urteil von Dezember 2025 festgestellt, dass ein Arbeitnehmer mit einer wirksamen, krankheitsbedingten Kündigung rechnen muss, wenn er über drei Jahre hinweg jährlich mehr als sechs Wochen krank ist und zudem wiederholt betriebliche Eingliederungsmaßnahmen ablehnt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Arbeitnehmer war seit März 2017 als Berater und Ansprechpartner mit besonderen Fachkenntnissen für Kunden und Kollegen beschäftigt. 2022 bis 2024 war er insgesamt 182 Arbeitstage wegen verschiedener Erkrankungen arbeitsunfähig abwesend; er erhielt Entgeltfortzahlung.

Der Arbeitgeber lud ihn mehrfach zu BEM-Gesprächen ein, ohne dass er darauf reagierte, obschon er die Schreiben erhalten hatte. Dies wertete der Arbeitgeber als Ablehnung des BEM-Verfahrens (§ 167 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch) und sprach eine ordentliche Kündigung aus. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage; das Arbeitsgericht Köln wies diese ab. Das LAG Köln bestätigte dies in der Berufungsentscheidung.

Es stellte fest, dass die Kündigung wirksam sei, da sie nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sozial gerechtfertigt sei. Der

Arbeitgeber sei zu Recht von einer negativen Gesundheitsprognose ausgegangen. Ferner seien die betrieblichen Interessen durch die Entgeltfortzahlung erheblich beeinträchtigt. Und schließlich ergebe die Abwägung der beiderseitigen Interessen, dass die Ablehnung von BEM-Gesprächen zulasten des Arbeitnehmers zu werten sei, da der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachgekommen sei.

Urteil LAG Köln vom 9.12.2025 – 7 SLa 384/25

Quelle: [Kobinet](#)

Kündigung unwirksam

Im vorliegenden Fall geht es um einen schwerbehinderten Mann, der bei einer Stadt im Innen- und Außendienst beschäftigt war. Er führte Verkehrskontrollen im öffentlichen Verkehrsraum durch. Er befand sich noch in der 6-monatigen Probezeit. Nachdem der Mann dreimal zu spät zur Arbeit erschienen war, beschloss die Stadt den Beschäftigten zu kündigen. Die Anhörung des Personalrats erfolgte innerhalb der entsprechenden Fristen ordnungsgemäß.

Die Stadt hörte auch die vorhandene Schwerbehindertenvertretung am 07. Dezember an. Die SBV stempelte das Schreiben am 11. Dezember und machte den Vermerk „Kenntnis“ auf das Anhörungsschreiben. Die Kündigung ging dem Mann am 14. Dezember zu.

In seiner Kündigungsschutzklage ging der Beschäftigte insbesondere gegen die Anhörung der SBV vor. Diese war aus seiner Sicht nicht ordnungsgemäß.

In den Vorinstanzen vertrat die Stadt die Auffassung, dass im öffentlichen Dienst bei einer SBV-Anhörung nicht die kurze Wochenfrist aus dem § 102 BetrVG zur Anwendung kommt. Weiter war die Stadt der Meinung, dass durch den Aufdruck „Kenntnis“ bereits eine Stellungnahme der SBV vorlag.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte abschließend die Kündigung für unwirksam. Zu den Gründen:

Gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Satz 1 ausspricht, unwirksam. Hiervon sind auch Kündigungen erfasst, die innerhalb der Wartezeit des KSchG ausgesprochen werden.

Die Kündigung ist auch dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört hat. Es gelten die gleichen Grundsätze wie zur Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG (BAG 13.12.2018 Az. 2 AZR 378/18).

Ordnungsgemäß hört der Arbeitgeber die SBV z.B. dann an, wenn er sie umfassend unterrichtet und ihr genügende Gelegenheit zur Stellungnahme gibt.

Die Regelungslücke des § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX hinsichtlich der Stellungnahmefristen ist durch eine analoge Anwendung von § 102 Abs. 2 BetrVG zu schließen mit der Folge, dass die SBV etwaige Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung spätestens innerhalb einer Woche und solche gegen eine beabsichtigte außerordentliche

Kündigung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen mitzuteilen hat. Eine entsprechende Anwendung einschlägiger Personalvertretungsregelungen, wie die Stadt meint, scheidet hingegen aus.

Die Anhörung der SBV ist beendet, wenn die Frist zur Stellungnahme abgelaufen ist oder eine das Verfahren abschließende Stellungnahme vorliegt.

Eine solche Stellungnahme der SBV muss unzweifelhaft erfolgen. Das bedeutet, es muss klar sein, dass es sich um eine abschließende Stellungnahme handelt und nicht noch eine Ergänzung folgt. Bei Zweifel muss der Arbeitgeber bei der SBV nachfragen. Das BAG musste also entscheiden, ob der Aufdruck „Kenntnis“ bereits eine abschließende Stellungnahme der SBV war oder nicht.

Das BAG entschied, dass keine abschließende Stellungnahme der SBV vorlag und somit die Frist nicht abgekürzt werden konnte. Die Kündigung wurde also vor Ende der Anhörungsfrist ausgesprochen und ist somit unwirksam.

BAG 29.01.2026 Az. 2 AZR 128/25

Quelle: [KomSem](#)

Veranstaltungshinweise - Gesundheit



Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e. V.

Hier finden Sie Termine zu Themen wie: Sehbehinderung und Beruf, Teilhabetreffe Bremen Nord, Teilhabeberatungssprechstunde, Hilfsmittel, Führungshalter 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 \(villa-bremen.de\)](#)