

Sommer-Newsletter 2022

Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV)

Land und Stadtgemeinde Bremen



Impressum

Herausgeber, Redaktion und Koordination

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Herr Marco Bockholt

Knochenhauerstr. 20-25

28195 Bremen

Tel.: 361 74750

Homepage: www.gsv.bremen.de

Mail: marco.bockholt@gsv.bremen.de

Geschäftsstelle der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Frau Tanja Baumgarten

Tel.: 361 10526

Fax: 361 10126

Mail: tanja.baumgarten@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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,	6
Liebe Kolleginnen und Kollegen,	7
Die neue GSV	8
Logo der GSV	9
Bericht zur Jahrestagung der AGSV Länder in Berlin – ein kritischer Rückblick	10
Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung.....	12
Kommentar von Marco Bockholt hierzu	12
Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäuden	14
Ableismus - was ist das denn?	17
Appell: Jetzt Weichen für einen inklusiven Arbeitsmarkt stellen	18
Betriebsverfassung für das 21. Jahrhundert.....	20
Die Linke fordert Barrierefreie politische Teilhabe	21
Heute im Bundestag hib 134/2022 22.03.2022.....	22
Gleichstellungsanspruch wegen Gefährdung des Arbeitsplatzes bei betrieblicher Umstrukturierung	23
Wahl-O-Mat in Gebärdensprache.....	23
Deutscher Ethikrat: Empfehlungen für den zukünftigen Umgang mit Pandemien.....	24

Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft/ Unerheblichkeit einer faktisch bestehenden Behinderung für Entlassung aus Probebeamtenverhältnis	26
REHADAT-kompakt: Der Grad der Behinderung im Arbeitsleben	27
Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen für 2020	28
Aktion Mensch-Umfrage zu Mobilität und Barrierefreiheit.....	28
Erwerbsminderungsrente	29
Hans-Böckler-Stiftung	29
Podcast "Die Neue Norm"	30
Vielfalt, Inklusion und das Leben mit Behinderung	30
Know-How für SBVen und alle, die es werden wollen	30
Bildungswerk ver.di in Niedersachsen.....	30
Studie zur digitalen Kommunikation in der Arbeit der SBV	31
Werner Feldes (ZsH).....	31
Behinderungsbedingte Mehrkosten bei Urlaubsreise	32
Recht	32
Veranstaltungen	34
Weitere Veranstaltungen.....	36
Schmerzcafe AuTsch	36
Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e.V.	36

Diako	36
Roland Klinik	37
Paracelsus Klinik	37
Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen.....	37
St. Joseph-Stift – Medizin am Mittwoch	37
St. Josef-Stift - diverse Angebote	38



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie erhalten / Ihr erhaltet nun den Sommernewsletter 2022 der Gesamtschwerbehindertenvertretung Bremen.

Über 2 Jahre Pandemie begleiten uns nun schon und ein Ende ist leider noch nicht in Sicht. Die Pandemie hat „einige Schwächen im System“ aufgezeigt, aber auch Chancen, wie sich die Formen von Beschäftigung weiterentwickeln können, und dies in einem gefühlt rasanten Tempo. Wichtig ist für die GSV, dass hier Menschen mit Behinderung mitgenommen werden und nicht von der beruflichen (digitalen) Teilhabe ausgeschlossen werden. Hier wird ein wesentlicher Schwerpunkt in der Arbeit der GSV auch in der Zukunft liegen.

Die Zukunft wird uns noch viel abverlangen, worüber wir uns wegen Corona und der Folgen (Stichwort Long Covid) noch vor einiger Zeit keine Gedanken machen mussten, hinzu kommen jetzt noch die zusätzlich unsicheren Zeiten aufgrund des Kriegs in der Ukraine.

Im Oktober und November 2022 stehen die Neuwahlen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen in den Dienststellen an. Ich hoffe, dass sich hier wieder interessierte Kolleg:innen finden, die bereit sind, die wichtige Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung zu übernehmen.

Die GSV musste sich im März 2022 bereits personell neu aufstellen, da durch die Verrentungen einiger Stellvertretungen die Arbeit der GSV nicht mehr gewährleistet war. Bis Januar 2027 wird die neugewählte GSV nun tätig sein.

Herzliche Grüße und eine entspannte Sommerzeit



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit meiner Wahl am 16.03.2022 zum 1. stellvertretenden Gesamtschwerbehindertenvertreter ist eine Menge passiert. Auf die neue Aufgabe habe ich mich sehr gefreut und war gespannt darauf, was mich erwarten würde.

In dieser Zeit habe ich nicht nur erfolgreich an verschiedene BEM Verfahren teilgenommen, ebenso habe ich auch diverse Einstellungsverfahren und weitere Aufgaben begleitet. Die Welt ist „bunt“, der bremische öffentliche Dienst als Spiegelbild der Gesellschaft ebenso.

Schnell merkte ich, dass sich die Arbeit der GSV in wesentlichen Teilen hinsichtlich der Vielfalt, aber auch vom Umfang der Aufgaben her von denen meiner bisherigen Aufgabe als örtlicher SBV doch elementar unterscheidet. Die Vielfalt sowie die unterschiedlichen Arbeits-, Denk- und Verhaltensmuster in den unterschiedlichsten Dienststellen sind schon beachtlich, auch der „individuelle“ Umgang mit der Inklusion. Hinzu kommen gesamtbremische Anliegen, bei denen die GSV die Interessen aller Beschäftigten gemeinsam mit dem GPR immer mit im Blick haben muss.

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderung ist mir eine wichtige Herzensangelegenheit. In meiner neuen Rolle als Stellvertreter kann ich genau das tun und Marco Bockholt in seiner Rolle als GSV unterstützen.

Es ist unabdingbar, dass wir unserer gesellschaftlichen Verpflichtung eines „inkluisiven“ öffentlichen Dienstes, insbesondere als Vorbild für andere Branchen, nachkommen.

Die Stadt Bremen möchte in vielen Dingen Vorreiter und sollte es auch bei der Inklusion immer sein. Hierzu möchte ich meinen Beitrag leisten.



Christian Freese

Die neue GSV



Von links nach rechts:

Marco Bockholt, Martin Brüns, Kirstin Hoppe, Ümit Göl, Ina van Beek und Frank Fischer.

Logo der GSV

„Normalität“ braucht Vielfalt – Neues Logo der GSV

Seit kurzem verfügt die GSV Bremen über ein eigenes Logo. Das Logo ist in Zusammenarbeit mit der Hausdruckerei des Senators für Finanzen entstanden.

Ziel war es, ein Logo zu entwickeln, welches die Vielfalt der Gesellschaft abbildet und den Gedanken der Inklusion wiedergibt („wir sind bunt“). Vielfalt, Gerechtigkeit und gegenseitige Unterstützung sollen sich im Logo darstellen. Zudem soll es ein eindeutiges Erkennungszeichen für die GSV Bremen darstellen.

Aus Sicht der GSV und auch anhand bisheriger Rückmeldungen ist dies gut gelungen. Ein herzlicher Dank an dieser Stelle an Herrn Schau von der Hausdruckerei.

Marco Bockholt



Bericht zur Jahrestagung der AGSV Länder in Berlin – ein kritischer Rückblick

Die GSV Bremen ist Mitglied der AGSV Länder (Arbeitsgemeinschaften der Schwerbehindertenvertretungen der Länder). Vertreten wird das Land Bremen wird hier durch den Gesamtschwerbehindertenvertreter.

Die Jahrestreffen finden abwechselnd in den Bundesländern statt. Veranstalter für das Jahrestreffen 2022 vom 13.-15.06. war die GSV Bremen. Die Tagung fand in der Bremer Landesvertretung statt. Begrüßt wurde die Versammlung durch den Dienststellenleiter der Bremer Landesvertretung, Herrn Frank Hanf (siehe Bild). Er erwähnte u. a., dass ihm durch die Zusammenarbeit mit der GSV bewusst wurde, wie wichtig die Inklusion und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen ist.

Aufgabe der AGSV Länder ist u. a. der Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie Abstimmung der Mitglieder untereinander in grundsätzlichen und länderübergreifenden Angelegenheiten sowie die Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Schwerbehinderten- und Behindertenrechts einschließlich der Darstellung verwandter Themen- und Problemfelder.

Aufgrund der grundsätzlichen Problematik hinsichtlich der Einführung von nicht-barrierefreien Softwareprodukten waren hier verschiedene Referent:innen eingeladen, u. a. auch Ulrike Peter von der Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik beim Bremer Landesbehindertenbeauftragten. Es wurden viele hilfreiche Informationen geliefert. Auch ist es wichtig, dass hier die Ländervertreter künftig gemeinsam agieren bei der Einführung identischer IT-Verfahren in den Ländern.

Hinsichtlich anderer Themen der AGSV-Ländertagung zeigte sich (wieder mal), dass die Interessenlagen der Ländervertreter sehr unterschiedlich sind und es oftmals nicht möglich war, gemeinsame Absprachen zu treffen. Von der Bremer GSV wurde u. a. angemahnt, dass die AGSV Länder nicht über eine barrierefreie Internetseite verfügen (www.agsv-laender.de). Dies passt nicht, wir fordern einerseits Barrierefreiheit ein und praktizieren diese selbst nicht. Eine schlechte Außenwirkung aus Sicht der GSV.

Greifbare Ergebnisse waren in der Tagung nicht zu erkennen. Für die GSV Bremen ist leider immer weniger der Sinn dieses Gremiums zu erkennen, wenn es teilweise mehr um „persönliche Befindlichkeiten“ geht und weniger um die Sacharbeit, also die Inklusionsarbeit. Es fehlt auch an Öffentlichkeitsarbeit. Alleine der durch Marco Bockholt ins Leben gerufene und bislang durch ihn alleine geführte Twitter-Account (@AGSV_Länder) reicht hier nicht aus. Fraglich ist auch, ob ein Zusammenschluss der AGSV Länder mit anderen Bündnissen des Bundes und Kommunen nicht „schlagkräftiger“ wäre, um Themen rund um die Inklusion voranzutreiben.

Je nachdem, wie sich die Zusammenarbeit der AGSV Länder in der nächsten Zeit gestaltet, stellt sich grundsätzlich die Frage der Sinnhaftigkeit, ob Bremen an weiteren Jahrestreffen (u. a. nächstes Jahr in Rheinland Pfalz) teilnehmen wird.

In der Bildmitte stehend:

Frank Hanf, Dienststellenleiter



Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Weiterbeschäftigung nach abgelaufener Probezeit

EuGH vom 10.02.2022, Aktenzeichen C-485/20

Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichberechtigung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass der Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ im Sinne dieses Artikels impliziert, dass ein Arbeitnehmer – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert -, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird.

Kommentar von Marco Bockholt hierzu

Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen erweitert – Urteil des EuGH

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat ein interessantes Urteil gefällt (10. Februar 2022 in der Rechtssache C-485/20).

Leitsatz:

Ein Arbeitnehmer mit Behinderung - und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert -, der für ungeeignet erklärt wird, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, kann einen Anspruch auf Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz haben, für den er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist.

Zu den geeigneten Maßnahmen zählen gemäß der Richtlinie „**wirksame und praktikable** Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen“. Der Gerichtshof führt aus, dass es sich dabei um eine **nicht abschließende** Aufzählung geeigneter Maßnahmen handelt, die die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und/oder die Aus- und Fortbildung betreffen können. Die Richtlinie **enthält eine weite Definition** des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“.

Nach Auffassung des Gerichtshofs kann es **im Rahmen „angemessener Vorkehrungen“ eine geeignete Maßnahme darstellen, einen Arbeitnehmer, der wegen des Entstehens einer Behinderung für seinen Arbeitsplatz endgültig ungeeignet geworden ist, an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden**. Eine solche Auslegung ist mit diesem Begriff vereinbar, der dahin zu verstehen ist, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern.

Aus Sicht der GSV hat dies Auswirkungen auf Probearbeitszeitverhältnisse von Menschen mit Behinderung, welche bisher keinem besonderen Schutz unterliegen (kein Kündigungsschutz in den ersten 6 Monaten einer Beschäftigung). Hier sind die Arbeitgeber künftig in der Pflicht, obige Schritte vor einer Kündigung zu prüfen.

Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäuden

Die Verabschiedung der Neufassung des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BremBGG) vom 18. Dezember 2018 bedeutet, dass alle öffentlichen Gebäude aus dem Sondervermögen Immobilien und Technik (SVIT) in der Freien Hansestadt Bremen sowie der Stadtgemeinde Bremerhaven die Barrierefreiheit für alle Formen von Behinderungen ermöglichen müssen.

Gemäß § 8 Abs. 3 S. 1 BremBGG erstellen die Träger öffentlicher Gewalt bis zum 1. Januar 2023 Berichte über den Stand der Barrierefreiheit dieser Bestandsgebäude über die in ihrem Eigentum stehenden und von ihnen genutzten Gebäude.

Beruhend auf den Berichten nach Satz 1, sollen die Freie Hansestadt Bremen sowie die Stadtgemeinde Bremerhaven verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren erarbeiten, § 8 Abs. 1 S. 2 BremBGG. Daraufhin wurde Immobilien Bremen (IB) im Januar 2019 beauftragt, eine Gesamterfassung der Barrieren aller Gebäude aus dem SVIT aufzustellen.

Das BremBGG nimmt Bezug auf einen umfassenden Behindertenbegriff, wie er auch in der DIN 18040 zugrunde liegt. Damit werden sowohl motorische, sensorische, als auch taktile Behinderungen berücksichtigt.

Wichtig ist, dass die angesprochenen Maßnahmen und Zeitpläne nicht in die genannte Frist fallen, weil dies finanziell und technisch nicht umsetzbar wäre.

IB hat für diesen Auftrag eine Arbeitsgruppe gebildet, die aus Mitarbeitern von IB, Mitarbeitern vom Senator für Finanzen und einem externen Berater besteht.

Um Berichte erstellen zu können, wurde zuerst entschieden, welche Immobilien auf den insgesamt 600 Liegenschaften mit über 2000 Gebäuden für diese Auswertung und Erstellung des Barriere-Katasters in Frage kommen. Ausgeschlossen wurden u. a. folgende Gebäude, weil diese nicht für die Nutzung von Menschen mit Behinderung vorgesehen sind:

Feuerwachen, Lager- und Technikgebäude, temporäre Gebäude wie Containeranlagen, für den Abbruch vorgesehene Gebäude, Spielhäuser o. ä. < 100 m², Luftschutzbunker, Hausmeisterwohnungen, Sportgebäude, DLRG Stationen, usw.

Nach Aussortieren der Gebäude verblieben noch 700 Gebäude mit einer BGF (Brutto Geschoss Fläche) von ca. 1,4 Mio. m².

Nach EU-weiter Ausschreibung mit Qualitätsleitfaden wurden Architekten für diese umfangreiche Aufgabe gefunden.

Für die Erfassung sind folgende Vorgaben zu beachten:

Maßgebend ist die Landesbauordnung Bremen, das BremBGG und alle daraus abgeleiteten oder als allgemein anerkannte technische Regeln geltende Bestimmungen.

Die Untersuchung soll umfassend sein. Das bedeutet, dass die äußere Erschließung, jedes durch Menschen mit Behinderung zu nutzende Bauteil und jeden durch Menschen mit Behinderung potentiell zu nutzenden Raum beinhaltet.

Alle Möglichkeiten der Rationalisierung der Erhebung durch mobile Endgeräte müssen genutzt werden.

Die Ergebnisse der Erhebungen sollen in ein datenbankgestütztes Barriere-Kataster übertragen werden. Wesentliche Informationsträger sind die jeweiligen Gebäudepläne mit den darin eingetragenen Barriersituationen gemäß DIN 18040.

Das Barriere-Kataster liefert die Grundlage eines barrierefreien Ausbaukonzeptes.

Die Herstellung der Barrierefreiheit wird in den wenigsten Fällen im Bestand darauf hinauslaufen, dass wirklich alle Barrieren beseitigt werden können, da dies unverhältnismäßig hohe Kosten auslösen würde. Daher ist zu entscheiden, welche Barrieren zwingend beseitigt werden müssen, welche aus Kostengründen verbleiben. Ein Konzept zur Gewährleistung einer möglichst vollständigen Barrierefreiheit muss erstellt werden. Es ist nicht möglich, eine automatisierte Kostenermittlung zu erstellen. Daher fordert jedes einzelne Gebäude eine individuelle Lösung.

Zurzeit sind ca. 65 % aller Liegenschaften auf Barrieren begutachtet worden. Bis zum Ende dieses Jahres werden alle öffentlichen Gebäude des SVIT berücksichtigt, um die Maßnahmen- und Zeitpläne fertigzustellen.

Verfasst von Ina van Beek,
Architektin in der
Projektsteuerung bei
Immobilien Bremen,
stellvertretende GSV
Bremen



Ableismus - was ist das denn?

ISL-Broschüre

Ableismus ist ein recht neues, für viele noch ungewohntes Konzept, das aber wichtig ist, um so manche unangenehme oder tief verletzende Erfahrung besser einordnen zu können. Der Begriff „Ableismus“ setzt sich zusammen aus dem englischen Wort „able“ (to be able = fähig sein) und „ismus“. Solche Endungen deuten auf ein in sich geschlossenes Gedankensystem.

Ableismus (gleichbedeutend wird auch im englischsprachigen Raum von Ableism gesprochen) ist die alltägliche Reduktion eines Menschen auf seine Beeinträchtigung. Damit einher geht eine Abwertung (wegen seiner Beeinträchtigung) oder aber eine Aufwertung (trotz seiner Beeinträchtigung). Damit erleben behinderte Menschen durch den Ableismus das, was Menschen mit Migrationshintergrund durch den Rassismus widerfährt oder Frauen durch Sexismus erleben. In jedem Fall werden die Betroffenen nicht als gleichberechtigte Gegenüber wahrgenommen, sondern etikettiert und auf- oder abgewertet.

Deshalb hat die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL diese elektronische barrierefreie Broschüre entwickelt. Das Projekt wurde vom AOK Bundesverband gefördert. In dieser Broschüre wird das Konzept des Ableismus erklärt.

Erfahrungsberichte von Betroffenen verdeutlichen die Mechanismen und zeigen Reaktionsmöglichkeiten auf. Dadurch werden verschiedene Strategien bekannt gemacht, mit denen man Ableismus begegnen kann. Jede:r kann davon profitieren und eigene Strategien entwickeln.

Wer durch die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen, Interviews und Argumente Ableismus erkennt, kann dagegen vorgehen und sich so aktiv gegen diese Form der Benachteiligung wehren.

Ableismus kommt in allen gesellschaftlichen Bereichen vor, wie die Beispiele in dieser Broschüre zeigen. Ableismus trifft Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen – auch das wird durch die Erfahrungsberichte deutlich.

PDF-Download, möglich auf dieser Website: www.isl-ev.de

Appell: Jetzt Weichen für einen inklusiven Arbeitsmarkt stellen

Bündnis von Wohlfahrts- und Fachverbänden

Zum Tag der Arbeit am 1. Mai 2022 appellierte ein breites Bündnis von Wohlfahrts- und Fachverbänden mit einem Grundsatzpapier an die Politik, jetzt dafür zu sorgen, dass mehr Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden.

Dazu Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland: „Der Aufschwung am Arbeitsmarkt geht an Menschen mit Behinderungen vorbei. Ihre Arbeitslosenquote ist doppelt so hoch wie die anderer Erwerbsloser. Menschen mit Behinderungen können und wollen ihren Lebensunterhalt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verdienen, aber viel zu wenig Unternehmen schaffen die Voraussetzungen dafür. Hier ist nun die Politik gefragt: Sie muss Verwaltung, Unternehmensverbände und Gewerkschaften zusammenbringen, um den Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben in die Praxis umzusetzen. Die Menschen sind bereit für einen inklusiven Arbeitsmarkt, nun müssen Taten folgen.“

Gemeinsame Pressemitteilung: Inklusive Arbeit voranbringen – Wir müssen handeln!

Die unterzeichnenden Verbände setzen sich bei aller Verschiedenheit mit Blick auf ihre Aufgabenbereiche in einem gemeinsamen Papier für die Stärkung inklusiver Arbeit ein. Sie verstehen sich als aktive Akteure, die gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen sowie staatlichen und gesellschaftlichen Akteuren den Prozess zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben weiterentwickeln wollen.

Inklusive Arbeit als gleichberechtigte gemeinsame Arbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ist möglich und muss entsprechend gefördert werden. Menschen mit Behinderungen, engagierte Unternehmen, gemeinnützige Organisationen, Wohlfahrts- und Fachverbände wissen, wie es gelingen kann. Ein genereller Richtungswechsel zu inklusiver Arbeit steht jedoch aus. In einem breiten Bündnis sprechen sich Wohlfahrts- und Fachverbände dafür aus, diesen Prozess endlich mit hoher Priorität zu befördern.

Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Politik und Verwaltung sind mit aufgefordert, inklusive Arbeit entschieden voranzutreiben.

Menschen mit Behinderungen können und wollen ohne jede Diskriminierung in Betrieben und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten. Inklusives Arbeiten gelingt, wenn die jeweils individuell notwendige Unterstützung im Betrieb erfolgt. Der Anteil der Menschen mit Behinderungen in Arbeitslosigkeit und in besonderen Einrichtungen konnte in den letzten Jahren nicht gravierend gesenkt werden.

Passgenaue Leistungen für Menschen mit Behinderungen sind von zentraler Bedeutung, damit berufliche Teilhabe gelingt. Unflexible

Strukturen, enge Zeit- und Finanzvorgaben verhindern inklusive Arbeit. Ein Paradigmenwechsel zur Teilhabeorientierung für alle Menschen mit Behinderung ist dringend erforderlich. Ein Arbeitsmarkt, der seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird, verfolgt nicht nur betriebswirtschaftliche Interessen, sondern behält die Menschen im Auge. Inklusion ist das Fundament für eine funktionierende demokratische Gesellschaft. Teilhabe am Arbeitsleben ist ein Menschenrecht. Worten und Absichtserklärungen müssen jetzt Taten folgen!

Hintergrundpapier, PDF-Download: www.diakonie.de

Betriebsverfassung für das 21. Jahrhundert

Hans-Böckler-Stiftung

Das Betriebsverfassungsgesetz, das die Mitbestimmung durch Betriebsräte regelt, hat in diesem Jahr gleich zweimal Geburtstag: Ursprünglich 1952 in Kraft getreten, wurde es 1972 von der damaligen sozialliberalen Koalition zum letzten Mal grundlegend modernisiert – damals galten Faxgeräte als Zukunftstechnik. Höchste Zeit, um das Betriebsverfassungsgesetz fit zu machen für das 21. Jahrhundert – und eine Epoche, in der Digitalisierung, Internationalisierung und sozial-ökologische Transformation neue Anforderungen stellen. Zugleich zeigen zahlreiche Berichte über die Behinderung von Betriebsratsarbeit, dass die betriebliche Mitbestimmung besser gegen Übergriffe von Arbeitgebern gesichert werden sollte.

Um diese Ziele zu erreichen, hat eine Gruppe von Expertinnen und Experten aus den DGB-Gewerkschaften, der Hans-Böckler-Stiftung sowie Jura-Professoren von den Universitäten Göttingen und Bremen ein detailliertes Reformkonzept in Form eines Gesetzesvorschlags erarbeitet (alle Mitglieder finden Sie am Ende der PM).* Der DGB-Vorsitzende Reiner

Hoffmann, die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, Christoph Meister, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Dr. Johanna Wenckebach, wissenschaftliche Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Mitautorin des Gesetzesvorschlags, stellen die Reforminitiative am 26.04.2022 auf einer Pressekonferenz vor.

Quelle und Details: **Pressemitteilung vom 26. April 2022**

[Eine Betriebsverfassung für das 21. Jahrhundert – Fachleute legen Gesetzesvorschlag vor \(boeckler.de\)](#)

Die Linke fordert Barrierefreie politische Teilhabe

Aus dem Bundestag

Die Fraktion Die Linke fordert in einem Antrag (20/1115), die volle Partizipation von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen zu garantieren. Diese sei Kernelement der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), jedoch im politischen Handeln noch nicht selbstverständlich, kritisiert die Fraktion.

Von der Bundesregierung verlangt sie deshalb, gemäß der UN-BRK, transparente Kriterien für eine barrierefreie, volle Partizipation von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen und Verbänden mit diesen zusammen zu erarbeiten. Diese sollen dann für die Tätigkeit der Bundesministerien in deren Geschäftsordnung verankert werden. Auch sollen die Fristen für Rückmeldungen und die Abgabe von Stellungnahmen von Organisationen und Verbänden im Rahmen der Verbändeanhörung deutlich verlängert werden.

Barrierefreie Partizipation soll nicht nur räumliche, sondern auch kommunikative und digitale Barrierefreiheit umfassen. Alle Bedarfe für alle

Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen müssen dabei abgedeckt werden, verlangen die Abgeordneten.

Die Regierung soll außerdem einen Gesetzentwurf vorlegen, um im Rahmen der Selbsthilfeförderung bedarfsdeckende finanzielle Mittel für Selbstvertretungsorganisationen zuzuweisen.

Heute im Bundestag | hib 134/2022 | 22.03.2022

Vorschläge zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Aus dem Bundestag

Mit Vorschlägen zur **Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes** und für mehr politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen hat sich eine Anhörung des **Ausschusses für Arbeit und Soziales** am **Montag, 25. April 2022**, befasst. Gegenstand der Anhörung war zum einen ein Antrag (**20/1013**) der Unionsfraktion zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt und zum anderen ein Antrag (20/1115) der Fraktion Die Linke für eine volle gesellschaftliche Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen.

Der Vorschlag der CDU/CSU-Fraktion, die Beratungsangebote für Arbeitgeber zur Schaffung inklusiver Arbeitsplätze auszubauen, wurde ebenso begrüßt wie das Ziel, Inklusionsbetriebe zu stärken. Die Forderung, die Budgets für Arbeit und Ausbildung zu entbürokratisieren und so weiterzuentwickeln, dass sie einen größeren Kreis von Menschen erreichen, wurde ebenfalls von den meisten Sachverständigen unterstützt. Auch für die stärkere politische Teilhabe von Menschen mit Behinderungen müssten noch viele Hindernisse aus dem Weg geräumt werden, so die Ansicht der Experten.

Quelle: www.bundestag.de

Gleichstellungsanspruch wegen Gefährdung des Arbeitsplatzes bei betrieblicher Umstrukturierung

Anmerkung zu SG Berlin, Urteil vom 5. März 2021 – S 58 AL 1336/19

Der Autor bespricht ein Urteil des SG Berlin zu den Voraussetzungen des Gleichstellungsanspruchs gem. § 2 Abs. 3 SGB IX wegen einer Gefährdung des Arbeitsplatzes. Das Gericht führt hier knapp, aber im Ergebnis überzeugend aus, wann eine Gefährdung des Arbeitsplatzes im Falle betrieblicher Umstrukturierungen angenommen werden kann. Konkret wurde hier der Gleichstellungsanspruch eines Arbeitnehmers festgestellt, dem eine behinderungsbedingt verminderte Anpassungsfähigkeit an den technologischen Wandel gegenüber nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen attestiert wurde. Der Autor beleuchtet vor diesem Hintergrund die Gleichstellungsalternativen des § 2 Abs. 3 SGB IX und erläutert, inwiefern diese mit den entsprechenden Rechtsfolgen korrespondieren.

(Zitiervorschlag: Eberhardt: Gleichstellungsanspruch wegen Gefährdung des Arbeitsplatzes bei betrieblicher Umstrukturierung – Anmerkung zu SG Berlin, Urteil vom 5. März 2021 – S 58 AL 1336/19; Beitrag B5-2022 unter www.reha-recht.de; 08.04.2022)

[DVfR Reha-Recht: Gleichstellungsanspruch wegen Gefährdung des Arbeitsplatzes](#)

Wahl-O-Mat in Gebärdensprache

Was bei der letzten Bundestagswahl leider noch nicht der Fall war, ist künftig Standard: Die zentralen Inhalte des Wahl-O-Mat werden in Zukunft immer in Deutsche Gebärdensprache (DGS) übertragen. Das heißt,

Nutzerinnen und Nutzer können sich die Thesen des Wahl-O-Mat als Video in DGS übersetzt anzeigen lassen. Diese positive Neuerung beruht auf einem Schlichtungsverfahren, das der Deutsche Gehörlosen-Bund angestrebt hat. Die Schlichtungsstelle BGG hat das Verfahren erfolgreich durchgeführt. Die Bundesfachstelle war als Sachverständige beteiligt.

[Artikel "Wahl-O-Mat ab jetzt auch in Gebärdensprache"](#)

Deutscher Ethikrat: Empfehlungen für den zukünftigen Umgang mit Pandemien

Der Deutsche Ethikrat hat im April 2022 eine umfangreiche Stellungnahme zur Entwicklung einer Langzeitstrategie für den zukünftigen Umgang mit Pandemien vorgelegt. Ethische Kriterien und Empfehlungen sollen dazu beitragen, besondere Vulnerabilitäten von Personen und Institutionen besser zu berücksichtigen und deren Resilienz zu stärken.

„Maßnahmen gegen eine Pandemie müssen demokratisch legitimiert, ethisch gut begründet und zugleich gesellschaftlich akzeptabel sein“, so die Vorsitzende des Deutschen Ethikrates Alena Buyx. „In unserer Stellungnahme geben wir Empfehlungen, wie das zukünftig besser gelingen kann. Dabei schauen wir uns auch an, wer in einer Pandemie besonders vulnerabel ist und wie man Resilienz stärken kann.“

Der Rat analysiert Strategien und Maßnahmen, die in Deutschland zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie ergriffen wurden. Die Auseinandersetzung mit Vulnerabilität und Resilienz hat dabei besondere Bedeutung. Nicht nur ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen, sondern auch junge Menschen, Familien und Kinder seien in verschiedenen Phasen und in unterschiedlicher Form verletzlich oder verletzbar gewesen. Die Beachtung der ganz unterschiedlichen Formen

von Vulnerabilität könnte zukünftig eine gezieltere Förderung von Resilienz ermöglichen.

„Resilienz meint (...) die Kraft, inmitten der Situation der Verletzlichkeit und des konkreten Verletztseins mit den daraus resultierenden Herausforderungen so umzugehen, dass die Möglichkeit eines gelingenden Lebens offenbleibt oder durch die erhöhte Sensibilität für die Verletzlichkeiten und Stärken des Lebens sogar gesteigert werden kann.“ (Deutscher Ethikrat, 2022)

Die Schutzstrategie sollte Diskriminierung entgegenwirken, Belastungen möglichst gerecht verteilen und unvermeidbare ungleiche Belastungen kompensieren. Kriterien für die gerechte Verteilung von knappen Impfstoffen oder intensivmedizinischen Ressourcen seien ebenso wichtig wie Maßnahmen der Kompensation für besondere pandemiebedingte Belastungen. Der Rat geht dabei u. a. auf sogenannte Triage-Entscheidungen bei unzureichenden medizinischen Ressourcen ein: In solchen Situationen seien Menschen mit Behinderungen gefährdet benachteiligt zu werden. Dies müsse der Gesetzgeber durch geeignete Regelungen verhindern. Aber auch Fragen der internationalen Gerechtigkeit sollten einbezogen werden, wenn es etwa darum gehe, welche Solidarität wohlhabendere Länder weniger wohlhabenden bei der Bewältigung der Pandemie schuldeten.

Aus seinen Überlegungen leitet der Deutsche Ethikrat am Ende seiner Stellungnahme eine Reihe konkreter Empfehlungen für Güterabwägungen im Kontext von Pandemien ab. Sie betreffen beispielsweise Kommunikations- und Informationsstrategien, die Förderung von Eigenverantwortung, Solidarität und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts sowie die Einbeziehung von Menschen mit

eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten in die sie betreffenden Entscheidungen.

[Zur Pressemitteilung und Stellungnahme „Vulnerabilität und Resilienz in der Krise – Ethische Kriterien für Entscheidungen in einer Pandemie“](#)

(Quelle: Deutscher Ethikrat)

[DVfR Reha-Recht: Deutscher Ethikrat: Empfehlungen für den zukünftigen Umgang mit Pandemien](#)

Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft/ Unerheblichkeit einer faktisch bestehenden Behinderung für Entlassung aus Probebeamtenverhältnis

(§§ 2, 151, 152 SGB IX; § 10 SächsBeurtVO)

§ 10 SächsBeurtVO bezieht sich nicht auf eine mutmaßliche, möglicherweise bereits im Beurteilungszeitraum gegebene Behinderung unbestimmten Grades, sondern knüpft an die Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen an. Die (allgemeine) Formulierung bzw. Definition des § 2 Abs. 1 SGB IX wurde gerade nicht in § 10 SächsBeurtVO übernommen. Die Feststellung einer Schwerbehinderung obliegt nicht dem Beurteiler beziehungsweise Dienstherrn, sondern richtet sich nach den Vorschriften der §§ 151 und 152 SGB IX (vgl. auch Ziffer III. Nr. 1 VwV SGB IX). Selbst wenn Anhaltspunkte für eine Behinderung bekannt gewesen sein sollten, wäre die Beurteilerin im Rahmen der Probezeitbeurteilung weder verpflichtet noch zuständig oder sonst berechtigt gewesen, inzident (und vorgreiflich) eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung des Antragstellers zu prüfen. Gemäß § 152 Abs. 1 Satz 1 SGB IX stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden

(nur) auf Antrag des behinderten Menschen das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung fest (vgl. § 15a Abs. 1 SächsAGSGB). Gemäß § 151 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfolgt die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen auf Grund einer Feststellung nach § 152 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit (vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX). Nur diese Feststellungen nach §§ 151 und 152 SGB IX sind für andere Behörden rechtlich bindend. Es bestehen keine Bedenken, auf den Schwerbehinderten-Status zu einem bestimmten Zeitpunkt abzustellen, weil es letztlich allein der Entscheidung und der Dispositionsbefugnis des möglicherweise behinderten Menschen obliegt, ob er überhaupt und gegebenenfalls wann er Anträge nach §§ 151, 152 SGB IX stellt, um die möglichen Rechtsfolgen der verbindlichen Feststellung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung herbeizuführen. Es gibt keine Feststellung von Amts wegen und kein Antragsrecht Dritter. (red. Leitsätze) OVG Sachsen, Beschluss v. 28.12.2020 – 2 B 329/20

REHADAT-kompakt: Der Grad der Behinderung im Arbeitsleben

Die zweite Ausgabe von REHADAT-kompakt ist zum Thema „Der Grad der Behinderung (GdB) im Arbeitsleben“ erschienen. Die Publikation informiert Arbeitgebende und Menschen mit Behinderungen darüber, welche Sonderrechte und Nachteilsausgleiche es für beide Seiten gibt.

Der GdB ist ein Begriff aus dem Schwerbehindertenrecht. Er beziffert das Ausmaß einer Behinderung in Zehnergraden, sagt aber nichts über die berufliche Leistungsfähigkeit aus.

REHADAT-kompakt bringt Wissen zur beruflichen Teilhabe auf den Punkt. Jede Ausgabe widmet sich einem Thema auf maximal zwei Seiten und erscheint viermal im Jahr.

[kompakt | REHADAT](#)

Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen für 2020

Einmal jährlich müssen beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht nachweisen. Auf Grundlage dieser Daten veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit (BA) die jährliche Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen. Im April hat die BA die Daten für das Jahr 2020 online gestellt.

Die Statistik liefert Informationen über die Anzahl der anzeigepflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Anzahl der Pflichtarbeitsplätze (besetzt, unbesetzt) und die Ist-Quote. Daneben liefert sie Informationen über die Anzahl der schwerbehinderten, gleichgestellten und sonstig anrechnungsfähigen Personen, die bei diesen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beschäftigt sind. Weitere Merkmale, wie z. B. Anzahl der Arbeitsplätze, Wirtschaftszweige oder Bundesländer sind ebenfalls vorhanden.

Die wichtigsten Ergebnisse: [Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen | REHADAT-Statistik](#)

Aktion Mensch-Umfrage zu Mobilität und Barrierefreiheit

34 % der Menschen mit Beeinträchtigungen traut es sich nicht zu, selbstständig unterwegs zu sein und zu reisen. Unter den Menschen mit einer sichtbaren Beeinträchtigung ist dieses fehlende Vertrauen mit 57 %

besonders ausgeprägt. Bei Menschen ohne Beeinträchtigungen ist es hingegen nur eine Minderheit von 18 %.

Die Ergebnisse einer repräsentativen Online-Befragung der Aktion Mensch zu den Themen Mobilität und Barrierefreiheit zeigen: Menschen mit Beeinträchtigungen nutzen genauso häufig öffentliche Verkehrsmittel wie Menschen ohne Beeinträchtigungen. Durch die vielerorts fehlende Barrierefreiheit sind sie jedoch in ihrer Mobilität bedeutend schlechter gestellt als Menschen ohne Beeinträchtigungen.

Mehr Details: [AktionMensch | REHADAT-Statistik](#)

Erwerbsminderungsrente

Hans-Böckler-Stiftung

Die Rückkehr aus der Erwerbsminderungsrente in einen Job gelingt nur selten. Bei befristeten Renten kommt dies nicht öfter vor als bei den unbefristeten. Wer aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft arbeitsunfähig ist, kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Erwerbsminderungsrente erhalten. Seit 2001 gilt dabei der Grundsatz, dass solche Renten befristet zu bewilligen sind, was bei rund der Hälfte aller Neueintritte auch geschieht. Dahinter stehe die Erwartung, dass Betroffene im Laufe der Zeit gesundheitliche Fortschritte machen und einen passenden Job finden können, schreiben Lina Zink und Martin Brussig vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Sie haben im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Altersübergangsreport untersucht, inwieweit diese Erwartung zutrifft. Das Ergebnis: Zu einer Rückkehr in Arbeit kommt es in weniger als einem Zehntel der Fälle – unabhängig davon, ob es sich um eine

unbefristete oder Zeitrente handelt.

Weitere Informationen: www.boeckler.de

Podcast "Die Neue Norm"

Vielfalt, Inklusion und das Leben mit Behinderung

Was ist schon normal? Judyta Smykowski, Jonas Karpa und Raúl Krauthausen brechen in ihrem Podcast „Die Neue Norm“ festgefahrene Muster auf und werfen einen frischen Blick auf Vielfalt, Inklusion und das Leben von Menschen mit Behinderung. Niemand hat das Recht gepachtet, über das Leben mit Behinderung zu sprechen. Im Idealfall sollten das alle gemeinsam tun, findet die 30-jährige Judyta Smykowski. Aber drei Menschen mit Behinderung und journalistischem Hintergrund haben dafür die besten Voraussetzungen. In ihrem Podcast „Die Neue Norm“ beleuchten Judyta Smykowski, Jonas Karpa und Raúl Krauthausen aus der Perspektive von Menschen mit Behinderung alltägliche Themen, die alle Menschen betreffen. Informativ, kritisch und unterhaltsam. Link zu allen folgen der Podcast-Serie in der

ARD-Mediathek: www.ardaudiothek.de

Know-How für SBVen und alle, die es werden wollen

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen

Du spielst mit dem Gedanken, als Schwerbehindertenvertreter:in zu kandidieren oder du wurdest gefragt, ob du nicht Interesse hast, künftig dabei zu sein? Dann hast du sicher einige Fragen, die sich aus der Übernahme einer solchen Aufgabe und Funktion ergeben. Auf dieser Website wollen wir dir Antworten und einen Überblick über deine Rechte, Handlungsmöglichkeiten und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten als

künftige:r Schwerbehindertenvertreter:in geben. Von der grundsätzlichen Bedeutung der SBV über die Vorschriften zur Wahl, zu den ersten Schritten als Interessenvertretung, bis hin zu den Rechten und Pflichten der SBV ist in zwölf Kapiteln eine gute Übersicht zu bekommen, die in den Seminaren für SBVen natürlich vertieft werden müssen. „Wissen ist Macht“, heißt ein geflügeltes Wort, das Francis Bacon zugeschrieben wird. Mehr Wissen macht nichts, sagen kluge SBVen! Hier geht's zum Know How Bereich für SBVen: www.betriebs-rat.de

Studie zur digitalen Kommunikation in der Arbeit der SBV

Werner Feldes (ZSH)

Im Auftrag des Zentrums für Sozialforschung Halle (ZSH) beleuchtet eine explorative Studie Herausforderungen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Kontext der Corona-Krise und stellt die daraus gezogenen Schlüsse und weiterführende Forschungsbedarfe vor. Die Corona-Pandemie hat in der Arbeitswelt zu einem Digitalisierungsschub geführt, der auch die Arbeit der SBV verändert hat. Sie erforderte u. a. neue Wege der Kommunikation zwischen Vertrauenspersonen und Beschäftigten mit Behinderungen und anderen Akteuren im Betrieb. Ziel der im Mai 2021 durchgeführten Befragung von zehn SBVen war es, den bisher unerforschten Umgang mit den neuen Herausforderungen in der Praxis zu untersuchen.

Link zur Studie: www.zsh-online.de

Behinderungsbedingte Mehrkosten bei Urlaubsreise

Recht

Behinderte Menschen können Eingliederungshilfeleistungen für solche Kosten erhalten, die entstehen, weil sie bei einer Urlaubsreise auf eine Begleitperson angewiesen sind. Dies hat der 8. Senat des Bundessozialgerichts am 19. Mai 2022 entschieden (Aktenzeichen B 8 SO 13/20 R). Der auf einen Rollstuhl angewiesene, behinderte Kläger beschäftigt zu seiner Pflege rund um die Uhr drei Assistenten. Er unternahm im Juli 2016 eine 7-tägige Schiffsreise auf der Nordsee mit zwei Landausflügen. Einen seiner Assistenten nahm er zur Sicherstellung seiner Pflege auf die Reise mit. Seine eigenen Reisekosten trug der Kläger selbst. Er machte gegenüber dem beklagten Sozialhilfeträger die Übernahme der Reisekosten für den Assistenten geltend, was dieser wie auch das Sozialgericht und das Landessozialgericht ablehnten. Der 8. Senat hat das Urteil des Landessozialgerichts aufgehoben und die Sache an dieses Gericht zurückverwiesen, weil Feststellungen zur abschließenden Entscheidung fehlten. Der Senat wies jedoch darauf hin, dass Urlaubsreisen als Form der Freizeitgestaltung ein legitimes soziales Teilhabebedürfnis darstellen. Einen Anspruch gegen den Sozialhilfeträger löst jedoch nicht schon das bei dem behinderten Menschen selbst bestehende Urlaubsbedürfnis aus, weil dieses bei nicht behinderten wie behinderten Menschen in gleicher Weise entsteht. Kosten für den eigenen Urlaub sind deshalb grundsätzlich nicht als Leistung der Eingliederungshilfe zu übernehmen. Anders kann es bei behinderungsbedingten Mehrkosten wie den Reisekosten einer notwendigen Begleitperson liegen. Denn mit diesen Kosten ist der behinderte Mensch allein aufgrund seiner Behinderung konfrontiert. Sie sind als Teilhabeleistung zu übernehmen, wenn sie vor dem Hintergrund

der angemessenen Wünsche des behinderten Menschen notwendig sind. Der Wunsch eines behinderten Menschen, sich jährlich einmal auf eine einwöchige Urlaubsreise zu begeben, ist im Grundsatz als angemessen anzusehen. Dem Senat fehlten jedoch insbesondere Feststellungen dazu, ob dem Kläger die Buchung einer anderen, im Wesentlichen gleichartigen Reise möglich gewesen wäre, die geringere oder keine behinderungsbedingten Mehrkosten ausgelöst hätte. Quelle:

Bundessozialgericht, [Bundessozialgericht - Pressemitteilungen - Behinderungsbedingte Mehrkosten einer Urlaubsreise als soziale Teilhabeleistung vom Sozialhilfeträger zu erstatten](#)

Veranstaltungen

Aufgrund der Corona-Lage können derzeit von der GSV keine verlässlichen Angebote von verschiedenen Trägern hier gelistet werden. Wir bitten um Verständnis hierfür.

	<u>Link</u>
Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e.V.	<u>www.bsvb.org</u>
Landesverband der Gehörlosen Bremen	<u>Villa Bremen - Aktuelles - Villa Bremen (villa-bremen.de)</u>
Sozialverband Deutschland e. V. Landesverband Bremen	<u>www.sovd-hb.de</u>
Landesbehindertenbeauftragter Bremen	<u>https://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/</u>
Integrationsämter (Informationsmaterial)	<u>https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html#</u>
Lebenshilfe Bremen e.V.	<u>www.lebenshilfe-bremen.de</u>
Selbstbestimmt Leben in Bremen Beratungsstelle für behinderte Menschen und ihre Angehörigen	<u>www.slbremen-ev.de</u>
LandesArbeitsGemeinschaft Selbsthilfe behinderte Menschen Bremen e. V (LAGS Bremen)	<u>Startseite - LAGS Bremen (lags-bremen.de)</u>

Ratgeber für Menschen mit Behinderung	https://www.integrationsaemter.de
EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	https://www.teilhabeberatung.de
ADA Antidiskriminierung in der Arbeitswelt	Tel.: (0421) 960 89 14 oder 960 89 19 Homepage: https://www.ada-bremen.de/
ADE - Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt	Homepage: https://www.uni-bremen.de/ade/kontakt/

Weitere Veranstaltungen

Schmerzcafe AuTsch

Jeden 4. Donnerstag im Monat in der Paracelsus Klinik Bremen

<https://www.paracelsus-kliniken.de>

Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e.V.

Hier finden Sie Termine zum 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 immer mal. Schauen Sie sich mal um. Es sind teilweise viele spannende Kurse, Vorträge, Workshops und Anderes zu finden.

Diako

<https://www.diakobremen.de/gesundheitsimpulse>

Hier finden Sie aktuelle Termine zu Aquafitness, Zumba und andere. Angebote zu Rehasport und Elterngarten. Sie finden eine kostenlose Vortragsreihe der Ärztinnen und Ärzte zu Themen wie Gelenke, Inkontinenz, Krebs und andren. Workshops zu Pilates, Yoga und autogenes Training sowie Stressbewältigungsstrategien. Themen wie Ernährung, Verdauung, Entspannung und Konzentration, Eltern,



Schwangerschaft und Blutspende sind unter diesem Link ebenfalls zu finden.

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.

Paracelsus Klinik

[Veranstaltungen - Paracelsus-Kliniken](#)

Hier finden sie wechselnd neue Kurse zu unterschiedlichen Themen. Symposien, Online-Vorträge, aber auch Live-Veranstaltungen.

Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen

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

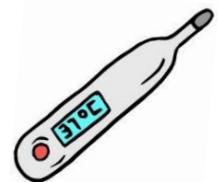
Hier finden Sie eine Vielzahl unterschiedlichster Kurse.

St. Joseph-Stift – Medizin am Mittwoch

[Veranstaltungen \(sjs-bremen.de\)](#)

Medizin am Mittwoch

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



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

St. Josef-Stift - diverse Angebote

<https://www.sis-bremen.de/neuigkeiten/schulungszentrum-physicum/kursangebote/>

Das Angebot ist derzeit eingeschränkt und nur online verfügbar. Die Physiotherapie ist weiterhin geöffnet.

