

Newsletter
Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV)
Land und Stadtgemeinde Bremen
Winter 2020



Impressum

Herausgeber, Redaktion und Koordination

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Herr Marco Bockholt

Knochenhauerstr. 20-25

28195 Bremen

Tel.: 361 4750

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**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein wahrhaft „bemerkenswertes“ Jahr liegt nun hinter uns. Das nun zu Ende gehende Jahr 2020 hat uns allen sehr viel abverlangt. Die Corona-Pandemie hat die Welt in Atem gehalten, angehalten und tut es weiterhin. Weihnachten steht bevor, in diesem Jahr wird alles, so viel lässt sich jetzt schon sagen, anders sein. Stimmungsvolle, vorweihnachtliche Besuche auf dem Bremer Weihnachtsmarkt, fröhliche Weihnachtsfeiern mit Freunden und Kollegen, lang ersehnte Zusammenkünfte mit der Familie, sportliche Skiferien in den Bergen, das alles wird es in diesem Jahr nicht geben, vermutlich werden wir auch auf manches sogar ganz verzichten müssen.

Auch 2021 lassen wir uns von keinem Virus unterkriegen - auch wenn der Name des Virus noch so schön ist.

Ich hoffe, dieser Newsletter ist wieder so „gelingen“, dass er Informationen für die Schwerbehindertenvertretungen und auch für die Beschäftigten bietet.

Bleiben Sie bitte gesund, genießen Sie die Ruhe und tanken Energie für die weiteren Herausforderungen in 2021!

Herzliche Grüße



Marco Bockholt



Gesamtschwerbehindertenvertreter für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Inhalt

Corona – und seine Folgen.....	5
Grußwort des Landesbehindertenbeauftragten (Stand: 13.07.2020)	7
GSV in den Medien	9
Die lange Suche nach einem barrierefreien Büro.....	9
Schwerbehinderte Menschen: Arbeitgeber darf Frist für Kündigung überschreiten.....	11
IT-Barrierefreiheit	12
Gleichstellung – was ist das?.....	14
Steuerliche Nachteilsausgleiche ab 2021	16
Bewerbungsverfahren und Formalqualifikationen	17
Diese Frau baut mit Legosteinen Rollstuhlrampen – und verteilt sie kostenlos in der Stadt.....	19
Leichte Sprache oder einfache Sprache – ist das nicht dasselbe?	20
Auch gestalterisch gibt es einiges zu beachten.....	20
Wie kann ein behinderter Mensch während des Antrags Kündigungsschutz erlangen?	22
Zum Thema BEM	23
Kündigung – Wann das BEM Pflicht ist?	23
BEM ist mehr als Anhörung:	24
Zum Schmunzeln oder drüber nachdenken	25
Veranstaltungen	26
interessante Links	26

Corona – und seine Folgen

Was für ein Jahr. Die Corona-Krise hat die Welt auf den Kopf gestellt. Ein Ende ist leider noch nicht absehbar.

Das Virus hat seit März 2020 massive Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsweisen in den Dienststellen. Auch die GSV musste sich in der Arbeitsweise und in den Terminplanungen umstellen. Die ursprünglich im April angesetzte Jahresversammlung der GSV zusammen mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen wurde vorsorglich im März abgesagt. Eine Alternative wurde für den Herbst zunächst angedacht, jedoch aufgrund der sich entwickelnden Zahlen und Annahme einer 2.Welle (leider bestätigt...) dann wieder verworfen, da eine Vielzahl von einzuladenden Beschäftigten auch zu den Risikopersonen gehört, da passen der Nutzen und das Risiko für alle Betroffenen bei einer solchen Veranstaltung nicht wirklich zusammen.

Auch die für dieses Jahr geplanten Workshops zu verschiedenen Themenbereichen mussten zunächst verworfen werden. Wir hoffen aber inständig, dass wir all diese Veranstaltungen im Laufe des Jahres 2021 nachholen können (natürlich abhängig vom weiteren Pandemie-Verlauf, die Gesundheit jedes Einzelnen geht immer vor).

Die eingeschränkte Arbeit der GSV betraf leider auch die Arbeit am Entwurf einer neuen Inklusionsvereinbarung, welche die seit 2007 bestehende Integrationsvereinbarung ersetzen soll. Ziel und Wille des GSV ist es, zusammen mit örtlichen SBV einen guten und zukunftsorientierten Entwurf erarbeitet und vorlegen zu können. Hierzu hatten sich viele SBV zusammen mit der GSV in Arbeitsgruppen organisiert. Diese Arbeitsgruppen waren durch Corona leider auch nur bedingt arbeitsfähig. Die GSV ist jedoch guter Hoffnung, in den nächsten Monaten einen entsprechenden Entwurf präsentieren zu können. Die „Restarbeiten“ am Entwurf der Inklusionsvereinbarung laufen.

Die GSV hat sich auch in diesem Jahr bemüht, die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen regelmäßig mit neuen Informationen zum Thema Schwerbehindertenrecht, aber auch im Zusammenhang mit Corona, zu versorgen.

Diese Art der Informationspolitik wird die GSV auch künftig beibehalten. Wünsche und Anregungen hierzu werden immer gerne angenommen. Aufgrund der bereits vielfältig versandten Informationen im laufenden Jahr fällt dieser nun vorliegende Newsletter etwas kürzer als zuletzt aus.

Die GSV vertritt die Meinung, dass nunmehr im Jahresrückblick der Senat im Hinblick auf die Beschäftigten eine gute Arbeit geleistet hat. Aber wo Licht ist, ist bekanntlich auch Schatten.

Was fehlt, ist eine Gleichbehandlung der Beschäftigten. Hier gibt es große Unterschiede von Dienststelle zu Dienststelle, und selbst innerhalb einer Dienststelle wird mit unterschiedlichen Maßstäben gearbeitet, was z. B. die Handhabung von Home Office, Freistellungen, ggf. Sonderurlaub etc. anbelangt. Dies ist aus den verschiedenen Orga-Verfügungen der Dienststellen, welche immer wieder angepasst wurden, ersichtlich.

Weiteres Beispiel ist z. B., dass die im August 2020 neu herausgegebene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in den Dienststellen kaum bekannt war und daher auch immer wieder in den Dienststellen durch die GSV thematisiert werden musste. Einer der wesentlichen Bestandteile dieser Arbeitsschutzregel ist u.a. die Erstellung von einzelfallbezogenen Gefährdungsbeurteilungen. Dies war ein unnötiger Aufwand für die GSV. Das ist besser zu regeln aus Sicht der GSV.

Es wäre insgesamt wünschenswert, wenn mindestens eine Gleichbehandlung zumindest innerhalb der Dienststellen erfolgen würde, bestenfalls natürlich, wenn alle Dienststellen nach dem gleichen Verfahrensmuster verbindlich ihre Personalentscheidungen fällen würden bzw. müssten.

Die GSV wünscht dem Senat auch für das kommende Jahr eine „glückliche Hand“ in seinen Entscheidungen und hofft inständig, dass hier auch immer ein besonderes Augenmerk auf Menschen mit Behinderung in den Dienststellen geworfen wird.

Grußwort des Landesbehindertenbeauftragten

(Stand: 13.07.2020)

Für uns alle stand in den letzten Monaten das Leben mit und die Bewältigung der Pandemie im Mittelpunkt unseres privaten und beruflichen Lebens. Als Nachfolger von Dr. Joachim Steinbrück im Amt des Landesbehindertenbeauftragten stelle ich fest, dass sich die Bewältigung der Krise durch die Akteure des demokratischen Rechtsstaats grundsätzlich bewährt hat. Im Gegensatz zu anderen Staaten ist es in vielen Bereichen gelungen, die schlimmsten Befürchtungen abzuwenden, die vielen von uns zu Beginn der Covid-19-Ausbreitung verständlicherweise Sorge bereiteten.

Soweit es um die Belange von behinderten Menschen geht, muss dennoch festgehalten werden, dass viele von ihnen in besonderer Weise Benachteiligungen erfahren haben. Diese Benachteiligungen begannen nicht erst bei der Teilhabe am Arbeitsleben. Sie reichten vielmehr von Problemen bei der Erbringung von Assistenzleistungen im Kinder- und Jugendbereich bis hin zu langfristig strengen Besuchsregeln in Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe, die für Personen mit hohen Unterstützungsbedarfen zu sozialer Isolation geführt haben. Die tatsächlichen Auswirkungen dieser Maßnahmen können wir heute noch gar nicht absehen.

Das Fundament demokratischer Gesellschaften ist, dass sie allen Menschen Teilhabe ermöglicht und in ihren Strukturen inklusiv ausgerichtet ist. Nur eine inklusive Gesellschaft kann also den Anspruch erheben, als demokratisch zu gelten. Dass wir noch keine inklusive Gesellschaft sind und behinderte Menschen in allen Lebensbereichen strukturelle Benachteiligungen erfahren, war vielen bereits vor der Krise klar. Die Krise zeigt jedoch deutlich, wie dringend wir daran arbeiten müssen, inklusive Strukturen zu etablieren, damit diese auch in krisenhaften Zeiten Bestand haben.

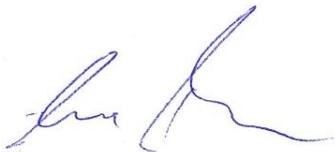
Anlässlich eines ersten Austauschs mit dem Gesamtschwerbehindertenvertreter Marco Bockholt haben wir im Juni vordergründig die Schwierigkeiten von schwerbehinderten Beschäftigten in der Corona-Krise besprochen, es jedoch auch

gewagt, einen Blick auf diejenigen Fragen zu werfen, die uns dauerhaft und auch nach Corona verbinden. Im Vordergrund steht aus meiner Sicht hierbei, bei strukturellen Konzepten im Bereich der baulichen und digitalen Barrierefreiheit voranzukommen. Darüber hinaus müssen die guten zukunftsgerichteten Konzepte zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie z. B. das Budget für Arbeit, unbedingt auch im öffentlichen Dienst zur Anwendung kommen. Nur so kann sichergestellt werden, dass Teilhabe und Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe angegangen wird und keine Grenze dort eingezogen wird, wo es um Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf oder kognitiven Beeinträchtigungen geht.

Ich freue mich auf eine konstruktive und zielorientierte Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, um die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes voranzubringen.

Bis wir uns persönlich kennenlernen oder wiedersehen, wünsche ich Ihnen einen guten Sommer und hoffentlich erholsame Urlaubstage.

Mit freundlichen Grüßen



Arne Frankenstein

Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen



GSV in den Medien

Nach der Anfrage im Senat durch die FDP trat der Weser Kurier an Herrn Marco Bockholt heran um ein Gespräch mit ihm zur aktuellen Lage zu führen.

Die lange Suche nach einem barrierefreien Büro

Nina Willborn 23.07.2020

Anderthalb Jahre Suche nach einem barrierefreien Büro haben bislang nichts gebracht: Marco Bockholt, Bremens Schwerbehindertenvertreter, ist in seiner Dienststelle immer noch für viele Besucher unerreichbar.

Den Artikel hierzu finden Sie hier auf der GSV-Homepage:

[GSV in den Medien](#)

Aktueller Sachstand zur Suche nach barrierefreien Räumlichkeiten

Es landen immer wieder Anfragen von verschiedenen Seiten zu dem Thema GSV + Barrierefreiheit, daher hier eine kurze Darstellung des Sachstandes kurz vor Weihnachten 2020.

Seit November 2018 ist die GSV auf der Suche nach barrierefreien Räumlichkeiten. Die über Immobilien Bremen angebotenen Räume waren bisher entweder zu klein, zu groß, nicht barrierefrei, nicht barrierefrei herrichtbar oder nach Maßstäben des Senators für Finanzen zu teuer. Eine zwischenzeitlich vom Senator für Finanzen für die GSV angebotene „Interimslösung“ im Hause Finanzen wurde von der GSV abgelehnt, da hier nach diversen Gesprächen keine „Neutralität“ in den Augen der betroffenen Beschäftigten durch die Nähe zum Gesamtarbeitgeber Finanzen mehr gewährleistet wäre. Dies ist jedoch wichtig, um vertrauensvolle Beratungen weiterhin bieten zu können. Zudem wäre nicht absehbar, wie lange diese „Interimslösung“ dann auch andauern würde.

Im Februar 2020 hat der ehemalige Staatsrat Finanzen, Henning Lühr, entschieden, dass der Gesamtpersonalrat ebenfalls in barrierefreie Räume zusammen mit der GSV umzieht. Dem hat sich dann die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) unter der Führung von Bettina Wilhelm umgehend mit angeschlossen, da auch für die ZGF die Barrierefreiheit ein bedeutendes Thema ist.

Seitens der GSV wird die Entscheidung des Staatsrates sowie die Beteiligung der ZGF außerordentlich begrüßt, da hierdurch die Suche grundsätzlich erleichtert wird (es ist einfacher, größere Einheiten zu finden) und es sinnvoll ist, dass alle 3 gesamtbremsischen Interessenvertretungen weiterhin unter einem Dach und dazu künftig barrierefrei zu erreichen sind!

Aktuell ist ein konkretes und aktuell leeres Objekt in der näheren Prüfung. Näheres kann vermutlich (hoffentlich) in einem der nächsten GSV-Newsletter bekanntgegeben werden.



Schwerbehinderte Menschen: Arbeitgeber darf Frist für Kündigung überschreiten

Die fristlose Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter wegen Verfehlungen am Arbeitsplatz kann sich in die Länge ziehen. Auch nach Ablauf der üblichen gesetzlichen Zweiwochenfrist für eine außerordentliche Kündigung kann diese wirksam sein, wenn das Integrationsamt diese Zeit benötigt und der Arbeitgeber nach dessen Zustimmung dann „unverzüglich“ die Kündigung erteilt, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem am 22. September 2020 veröffentlichten Urteil (Az. 2 AZR 442/19). Dabei dürfen die Arbeitsgerichte nicht die Einhaltung der vorgeschriebenen Frist zur Zustimmung des Integrationsamtes prüfen, sondern nur, ob der Arbeitgeber danach „unverzüglich“ die Kündigung erklärt hat, so die Erfurter Richter in ihrem Urteil vom 11. Juni 2020.

Hier geht es zum Volltext der Entscheidung: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/>



IT-Barrierefreiheit

Ein Erfahrungsbericht von Mario Fortmann von Wirtschaft, Arbeit und Häfen



Als blinder Mitarbeiter bei einer senatorischen Dienststelle ist das Thema IT-Barrierefreiheit für mich eine wesentliche Voraussetzung um effektiv mitarbeiten zu können. Bei den Standard-Office-Anwendungen von Microsoft komme ich persönlich gut klar.

So richtig spannend wird es bei speziellen Anwendungen, etwa bei der elektronischen Aktenverwaltung. Die zugehörige Software sei nach Herstellerangaben barrierefrei, habe ich stets gehört.

Damit ich als blinder Anwender die Anwendung nutzen kann, ist es zwingend erforderlich, dass ich mit Tasten navigieren kann, so bewege ich mich mit den Pfeiltasten durch die Seiten oder navigiere gezielt mit bestimmten Tastenkombinationen an die für mich relevanten Stellen, etwa zu Eingabefeldern. Die Texte müssen für mich akustisch und über die Braille Zeile dargestellt werden.

Gemeinsam mit der bei mir im Hause für die elektronische Aktenverwaltung zuständigen Fachkraft und mit Vertretern des hiesigen IT-Teams testete ich im März 2018 die damals aktuelle Version und kam überhaupt nicht mit der Bedienung zu Recht. Eingabefelder konnte ich nicht gezielt ansteuern und die angezeigten Objekte wurden teilweise nicht vorgelesen.

Es war totaler Blindflug angesagt.

Eine neuere Version war da schon etwas besser, hier wurden wenigstens die Texte auf der Braille Zeile angezeigt und die Sprachausgabe war aktiv. Allerdings hatte ich noch Orientierungsprobleme. Meine Dienststelle hat meine Erfahrungen an die zuständige Stelle bei Finanzen weitergegeben.

Finanzen veranlasste bei meiner Dienststelle im Januar 2020 einen Workshop, wo ich den Mitarbeitenden der Herstellerfirma meine Sicht darlegen konnte. Ich hatte das Gefühl, dass man jetzt erst so richtig begriffen hatte, wie ich mich als Blinder durch VIS navigiere. Die Programmierenden haben sehr viel in Ihre Notebooks getippt und jetzt können wir gespannt sein, ob diese Erfahrungswerte in die zukünftigen Updates einfließen werden.

Nunmehr bin ich in das Ressort Wissenschaft und Häfen versetzt worden, wo ich die für VIS zuständigen Mitarbeitenden erst einmal von meiner Betroffenheit unterrichten werde, um auch hier wieder für die notwendige Sensibilität zu sorgen.

Aber auch der Digitalisierungsschub wegen der aktuellen Corona-Pandemie ist für blinde Mitarbeitende durchaus eine Herausforderung. Die Videokonferenz hat Einzug erhalten und die Barrierefreiheit der diversen Programme ist durchaus unterschiedlich ausgeprägt. Bei der Senatorin für Wissenschaft und Häfen nutzen wir Go-to-meeting. Hier kam ich mit der Desktopversion irgendwie nicht klar und bin auf mein iPhone ausgewichen, denn es gibt eine kostenlose App, womit ich besser umgehen kann. Allerdings ist es mir nicht möglich, alle Features zu nutzen, etwa die Bearbeitung bzw. die Einsicht in ein gemeinsames Dokument. Trotzdem bin ich erst einmal erleichtert, dass ich an Videokonferenzen teilnehmen kann und die Sache mit Dokumentvorlagen würde ich dann einfach in der Weise lösen, dass ich um vorherige Zusendung bitte, um mich ggf. vorbereiten zu können.

Aus meiner Sicht wäre es wichtig, wenn die Kriterien bezüglich Barrierefreiheit von einer unabhängigen Stelle im Vorfeld überprüft würden. Aber auch wir Betroffenen sollten uns

nicht scheuen,
Hindernisse an
diversen Stellen
offensiv
aufzuzeigen.
Barrierefreiheit
darf keine hohle
Phrase sein.



Gleichstellung – was ist das?

Die Unterschiede zwischen Schwerbehinderung und Gleichstellung sind nicht immer bekannt, daher hier eine kurze und einfache Erläuterung zum Thema Gleichstellung.



Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 können Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden. Ab dem GdB 50 besteht eine Schwerbehinderung.

Die Gleichstellung muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Eine Gleichstellung ist nur möglich, wenn Sie mehr als 18 Stunden pro Woche arbeiten.

Der Antrag wird genehmigt, wenn:

Sie wegen einer Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz bekommen oder erlangen können oder Ihr Arbeitsplatz durch die Behinderung in Gefahr ist, die Gleichstellung also dem Erhalt des aktuellen Arbeitsplatzes dienen soll.

Die Agentur für Arbeit achtet insbesondere bei der Antragstellung darauf, ob z.B. hohe Fehlzeiten vorliegen oder möglich angegeben wird, dass Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräche bereits geführt wurden, in welchen der Verbleib am Arbeitsplatz seitens des Arbeitgebers als fragwürdig dargestellt wird. Diese Punkte spielen eine große Bedeutung im Antragsverfahren.

Durch die Gleichstellung bekommen Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 die gleichen Rechte wie Menschen mit Schwerbehinderung. Sie haben zum Beispiel Anspruch auf „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“. Die gleichgestellten behinderten Menschen haben den besonderen Kündigungsschutz wie schwerbehinderte Menschen.

Es gibt zudem zusätzliche Fördermöglichkeiten über das Integrationsamt (AViB). Gleichgestellte behinderte Menschen haben neben dem Personalrat und der

Frauenbeauftragten mit der Schwerbehindertenvertretung eine zusätzliche Interessenvertretung.

Im Unterschied zu Menschen mit Schwerbehinderung bekommen gleichgestellte Beschäftigte keinen Schwerbehinderten-Ausweis und haben **keinen Anspruch** auf:

Zusatz-Urlaub, kostenlose Beförderung im öffentlichen Personenverkehr oder die vorgezogene Altersrente.

Den Antrag für Gleichstellung können Sie direkt bei Ihrer Agentur für Arbeit stellen. Die Gleichstellung wird bei Genehmigung des Antrages mit dem Tag wirksam, an dem der Antrag bei der Agentur für Arbeit eingeht.

Wenn Sie bei der Antragstellung Hilfe benötigen, können Sie sich auch bei der örtlich für Ihre Dienststelle zuständigen Schwerbehindertenvertretung melden, sofern nicht vorhanden, dann bei der Gesamtschwerbehindertenvertretung.



Steuerliche Nachteilsausgleiche ab 2021

Die Bundesregierung hat beschlossen, den Behinderten-Pauschbetrag zu verdoppeln. Die neuen Regelungen gelten ab 01.01.2021.

Um in den Genuss der Steuererleichterungen zu kommen, sollte jeder in seinem Bescheid vom Versorgungsamt oder auf seinem Schwerbehindertenausweis nachschauen, ob er noch gültig ist.

Von der Erhöhung profitieren behinderte Steuerpflichtige erstmals, wenn sie im Jahr 2022 ihre Steuererklärung für 2021 abgeben. Wie hoch der Pauschbetrag ist, hängt vom Grad der Behinderung (GdB) ab.

Mit einem GdB von 50 kann ein schwerbehinderter Mensch künftig 1.140,- € geltend machen, derzeit sind es 570,- €.

Für hilflose und blinde Menschen mit Merkzeichen „H“ bzw. „Bl“ erhöht er sich von 3.700,- € auf 7.400,- €. Neu ist, dass auch Menschen mit einem GdB von 20 von einem Pauschbetrag profitieren: Er liegt bei 384,- €. Wer einen GdB unter 50 hat, muss keine weiteren Voraussetzungen mehr erfüllen. Damit wird es einfacher, Steuern zu sparen.

Der Einzelnachweis bei den behinderungsbedingten Fahrtkosten wird durch zwei neue Pauschbeträge ersetzt: Für geh- und stehbehinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 80 (oder mind. 70 mit Merkzeichen „G“) sind es 900,- €. Mit Merkzeichen „aG“ und/ oder „H“ sind es 4.500,- €.

Die GSV oder die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen dürfen bei Fragen zur Steuer nicht beraten. Hier helfen die Finanzämter oder die Lohnsteuerhilfevereine und Steuerberater weiter.



Bewerbungsverfahren und Formalqualifikationen

Was sind Formalqualifikationen im Bewerbungsverfahren und wie geht man mit ihnen um?

Diese Frage wird durchschnittlich mindestens wöchentlich aus verschiedenen Dienststellen an die GSV gerichtet, daher versuchen wir hier, dies kurz und knapp zu erläutern.

Grundsätzlich:

Es ist für die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Bewerbern ausreichend, dass die nachzuweisende Laufbahnbefähigung als Formalqualifikation nachgewiesen wird, um als öffentlicher Arbeitgeber **einladen zu müssen**. Alles weitere „Wünschenswerte“ (z. B. Erfahrung im Bereich von Gesundheits-/Hygienestandards, IT-/Softwarekenntnisse etc. etc.) gemäß einer Ausschreibung ist zu vernachlässigen und zählt nicht zur Formalqualifikation, hier sollen, dürfen und müssen die Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Gespräch die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten darstellen zu können und ggf. auch Details näher erläutern zu können, welche womöglich nicht aus den Bewerbungsunterlagen hervorgehen.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen dieser Einladungspflicht auch nicht das Ermessen, hier nach Belieben unter allen schwerbehinderten Bewerbern, welche die Formalqualifikation mitbringen, dann nochmals eigenständig „auszusieben“, um damit eine Vorauswahl vorzunehmen. Dies ist nicht zulässig und entspricht nicht dem Gesetzeswillen, auch wenn es so aussehen mag, dass die übrigen (schwerbehinderten) Bewerber vermeintlich chancenlos sind. Die Schwerbehindertenvertretung ist ohnehin an dem gesamten Verfahren (wenn schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber beteiligt sind) immer in vollem Umfang am Bewerbungsverfahren zu beteiligen.

Fachlich nicht geeignet ist derjenige, der unzweifelhaft nicht dem Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle entspricht, Bloße Zweifel an der fachlichen Eignung

rechtfertigen es nicht, von einer Einladung abzusehen, weil sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ggf. ausräumen lassen können.

Es mag vermeintlich „ärgerlich“ oder gar als „Zeitverschwendung“ aus AG-Sicht wirken, aber der Einladungspflicht wird die Dienststelle nachkommen müssen, wenn die oben erläuterte Formalqualifikation erfüllt ist. Auf Rechtsmissbrauch kann nicht bereits daraus geschlossen werden, dass eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versandt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt hat oder führt.

Im Zweifel also immer 1x öfter als zu wenig einladen. Wenn der öffentliche Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nachkommt, kann dies im Einzelfall immer als Diskriminierung von den Gerichten ausgelegt werden und löst dann entsprechende Entschädigungszahlung von bis zu 3 Brutto-Monatsgehältern nach dem AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) aus.

Ergänzend hilfreich kann vielleicht auch der Leitfaden zur Personalauswahl aus dem Hause des Senators für Finanzen sein. Ein Studium dieses Leitfadens wird seitens der GSV den örtlichen Personalverantwortlichen und Interessenvertretungen empfohlen.



Diese Frau baut mit Legosteinen Rollstuhlrampen – und verteilt sie kostenlos in der Stadt

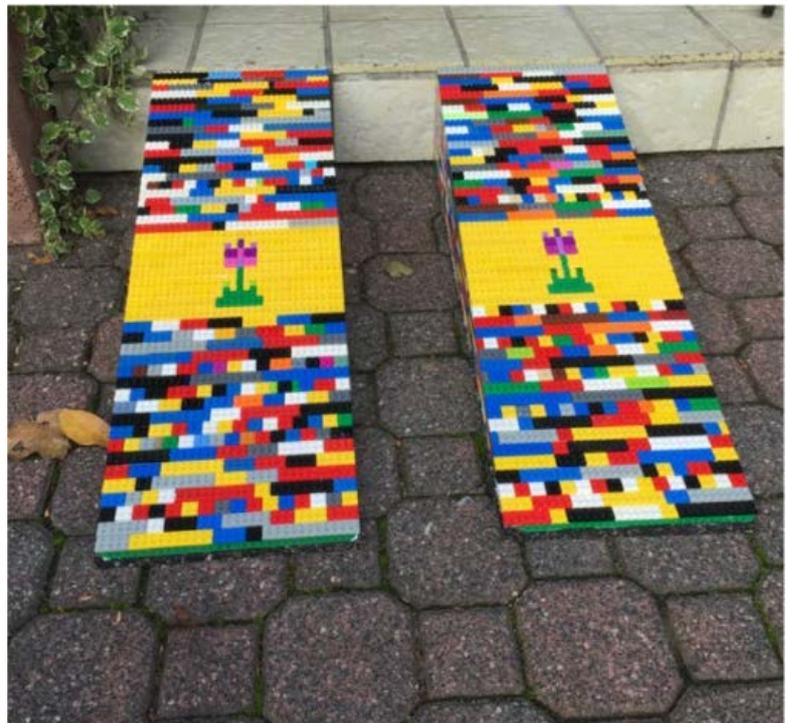
Wie eine rollstuhlfahrende Frau auf die Idee kam Rollstuhlrampen aus Legosteinen selbst zu bauen und sie kostenlos in der Stadt zu verteilen, können Sie hier lesen.

<https://ze.tt/diese-frau-baut-mit-legosteinen-rollstuhlrampen-und-verteilt-sie-kostenlos-in-der-stadt/>

Ein Bericht von:



Gunda Windmüller



Leichte Sprache oder einfache Sprache – ist das nicht dasselbe?

Zunächst stehen Menschen im Vordergrund, die Schwierigkeiten mit dem Erfassen komplexer Sprache haben. Die Vereinfachung der Sprache ist also beiden gemein. Doch gibt es tatsächlich Unterschiede.



Wo leichte Sprache genau definiert ist, ist dies bei der einfachen Sprache nicht der Fall. Das Konzept der einfachen Sprache hat zwar eine gewisse Ähnlichkeit, doch ist es weit weniger strikt geregelt als das der leichten Sprache. Neben kognitiv Eingeschränkten Menschen werden ausdrücklich Personen gezählt, deren Erstsprache nicht Deutsch ist.

Zur leichten Sprache gibt es ein Regelwerk, das durch den seit 2006 bestehenden deutschen Verein Netzwerk Leichte Sprache herausgegeben wird. Folgende Punkte werden hiernach unter Anderem geregelt.



- Verwenden kurzer Sätze
- Nach jedem Satz einen Absatz machen.
- Nutzen einfacher Wörter und Verzicht auf Abkürzungen
- ...

Auch gestalterisch gibt es einiges zu beachten

- Bilder helfen, aber bei Fotos sollte man darauf achten, dass sie nicht zu viele Informationen enthalten.
- Schriften ohne Serifen verwenden
- Viele Absätze und Überschriften
- Viel Abstand zwischen den Zeilen lassen.

Auch erwähnenswert ist es, dass Zusammengesetzte Wörter durch Bindestriche abgeteilt werden. Dies wirkt teilweise erst einmal befremdlich, doch erleichtert dies, das Erfassen der einzelnen Wörter um letztlich das ganze Konstrukt als Solches aufnehmen zu können. Generell sollte die Wortwahl einfach gehalten werden.

Nicht zu vergessen bleibt, dass die Regeln des Duzens und Siezens erhalten bleiben. Auch in der leichten Sprache wird gesiezt. Viele lassen sich ob der einfachen Ausdrucksweise dazu hinreißen, nun auch zu duzen. Dies wäre entwürdigend und unhöflich.

Ein sehr wichtiger Schritt ist es auch, den Text von entsprechenden Fachleuten prüfen zu lassen.



„Freundlichkeit ist eine Sprache, die Taube hören und Blinde sehen.“

Marc Twain

06.12.2019

Wie kann ein behinderter Mensch während des Antrags Kündigungsschutz erlangen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ein Verfahren zur Feststellung der Behinderung (§ 152 Abs. 1 SGB IX) und ein Gleichstellungsverfahren von Beginn an parallel betreiben.

Die Entscheidung über die Gleichstellung wirkt grundsätzlich ab dem Tag der Antragstellung. Zum Wirksamwerden des besonderen Kündigungsschutzes nach § 168 SGB IX hat das BAG mit Urteil vom 1.3.2007 (Az. 2 AZR 217/06) entschieden, dass er nur bei solchen Arbeitnehmern greift, die bei Zugang der Kündigung bereits gleichgestellt sind oder einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen mindestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt haben.

Lesen Sie hierzu mehr: <https://www.arbeitsrecht.org>



Zum Thema BEM

Kündigung – Wann das BEM Pflicht ist?

Vor einer Kündigung wegen Krankheit muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Beschäftigte den Arbeitsplatz behalten kann. Dafür hilft ihm das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), gemäß [§ 167 \(2\) SGB IX](#), an dem auch der Betriebs- bzw. Personalrat zu beteiligen ist.

Zwingend vorgeschrieben ist das BEM nicht.

Das LAG stellt aber klar, dass den Arbeitgeber die so genannte Darlegungs- und Beweislast trifft, dass ein BEM im Einzelfall nutzlos ist.

Er muss demnach umfassend und detailliert vortragen, warum auch die Durchführung eines BEM keinen Einfluss auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten hätte.

Er müsse erläutern, warum ihm keine anderen Möglichkeiten blieben, die milder als eine Kündigung sind.

Dabei könne er sich nicht auf eine bloße Aussage des Arbeitnehmers berufen, dass die Erkrankungen »schicksalhaft« seien. Der Arbeitgeber sei dadurch nicht von seiner Darlegungs- und Beweislast befreit, da die Aussage nicht bindend für weitere Arbeitsunfähigkeiten aufgrund von Krankheitsfällen sei.

Der Arbeitgeber müsse vielmehr erläutern, warum auch die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen die krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht verringert hätten. Da der Arbeitgeber im hier entschiedenen Fall diese Beweislast nicht erfüllt hat, hat das Gericht die Kündigung für rechtswidrig erklärt und die Berufung des Arbeitgebers zurückgewiesen.

[LAG Rheinland-Pfalz, 10.01.2017, Az: 8 Sa 359/16](#)

BEM ist mehr als Anhörung:

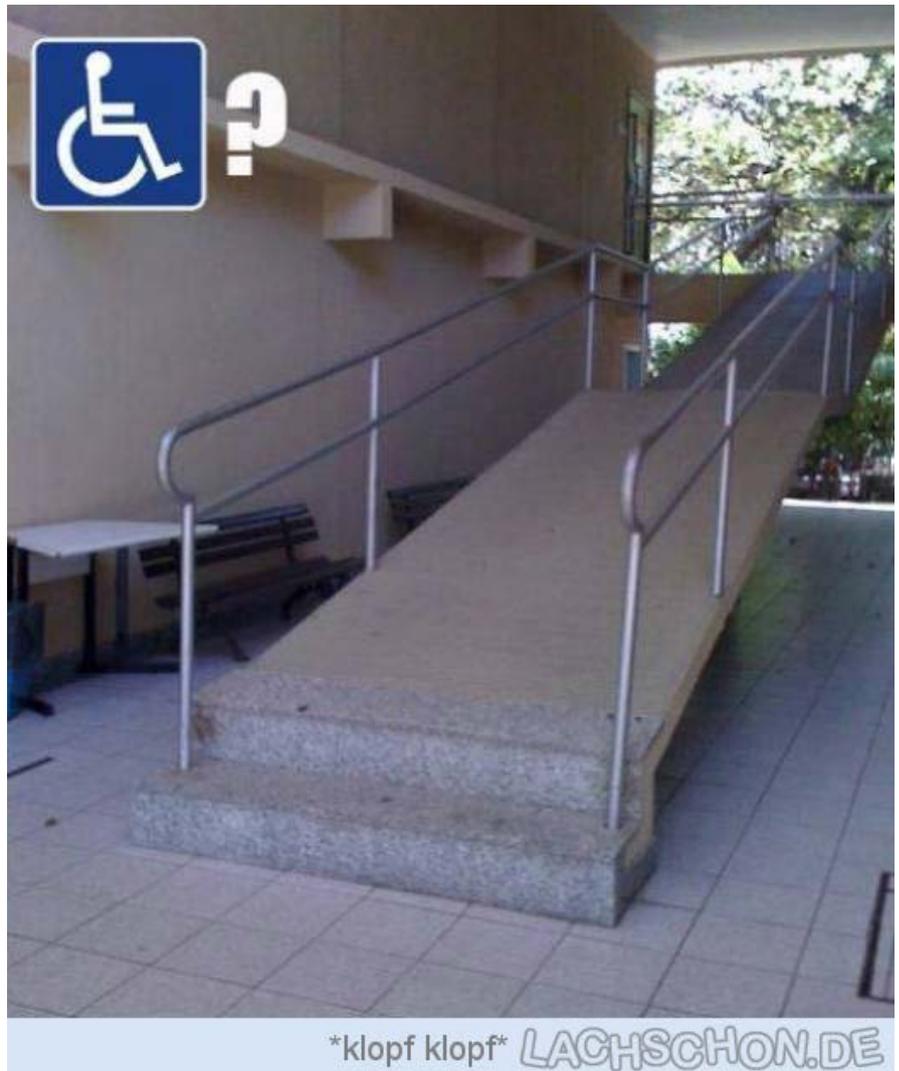
Eingliederung bei psychotherapeutischer Behandlung

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß [§ 167 Abs. 2 SGB IX](#) kann nur dann zu einer wirksamen krankheitsbedingten Kündigung führen, wenn es vom ernsthaften Bemühen des Arbeitgebers getragen ist.

Es reicht nicht, wenn der Arbeitgeber das BEM lediglich „pro forma“ durchführt.

[Besprechung beim DGB-Rechtsschutz](#)

Arbeitsgericht Berlin,
Beschluss vom 23.02.2017
– 54 Ca 12814/16



Zum Schmunzeln oder drüber nachdenken



„Chancengleichheit besteht nicht darin, dass jeder einen Apfel pflücken darf,
sondern dass der Zwerg eine Leiter bekommt.“

Reinhard Turre

Veranstaltungen

Aufgrund der Corona-Lage können derzeit, wie von der GSV sonst hier angeboten, keine verlässlichen Angebote von verschiedenen Trägern hier gelistet werden. Wir bitten um Verständnis. Auch das wird sich irgendwann wieder normalisieren.



interessante Links

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

LandesArbeitsGemeinschaft Selbsthilfe behinderte Menschen Bremen e. V (LAGS Bremen)	www.lags-bremen.de
Ratgeber für Menschen mit Behinderung	https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html#
EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	https://www.teilhabeberatung.de/artikel/ergaenzende-unabhaengige-teilhabeberatung-eutb
ADA Antidiskriminierung in der Arbeitswelt	Tel.: (0421) 960 89 14 oder 960 89 19 E-Mail: info@ada-bremen.de Homepage: https://www.ada-bremen.de/
ADE - Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung	E-Mail: ade@uni-bremen.de Homepage: https://www.uni-bremen.de/ade/kontakt/

