

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

.....Prof. Dr. Thomas Gerlinger, Politikwissenschaftler und Soziologe an der Universität Bielefeld schreibt in **"Aus Politik und Zeitgeschichte" (APuZ) 4/2018: Kampagnen zur Verhaltensprävention mit den Schwerpunkten Rauchen, Ernährung und Bewegung haben in den zurückliegenden Jahren einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren. Zahlreiche der mit der Erwerbsarbeit einhergehenden Gesundheitsgefahren, wie prekäre Beschäftigung (Leiharbeit, befristete Beschäftigung etc.), die Dauer und Lage der Arbeitszeiten, die deutlich voranschreitende Arbeitsverdichtung mit ihren vielfältigen psychischen und somatischen Folgen (zum Beispiel Stress, Burn-out und damit assoziierte psychische und psychosomatische Erkrankungen) finden hingegen nicht die erforderliche Aufmerksamkeit. Auch die Nachlässigkeit, mit der politische Entscheidungsträger auf die verkehrsinduzierte Feinstaubbelastung reagieren, ist ein Hinweis darauf, dass die Bereitschaft zur Schaffung gesundheitsgerechter Lebensverhältnisse bei Weitem nicht so groß ist, wie es die Gefährdung der Gesundheit durch diese Belastungen verlangen würde. Auch bleibt die Aufmerksamkeit für die soziale Ungleichheit von Gesundheitschancen nach wie vor deutlich hinter der gesellschaftlichen Bedeutung des Problems zurück.**

Diese Analyse legt offen, welche Aufgaben die Politik noch zu bewältigen hat, während die fortschreitende Digitalisierung zahlreiche Berufsfelder in eine Umbruchphase führt oder schon geführt hat, bei der es fraglich ist, ob der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit die ihm zustehende Bedeutung widerfährt. Immer mehr Menschen müssen mit einschneidenden psychischen Einschränkungen, bedingt durch die Arbeitsbelastung, leben! Nicht wenige sind langzeitkrank, →



In der Praxis ergeben sich zahlreiche Fragen zur Einleitung und Durchführung der SBV-Wahl.

Der Ratgeber der BIH zur SBV-Wahl 2018 enthält u.a. Hinweise zur notwendigen Barrierefreiheit, Wahlvoraussetzungen zur passiven und aktiven Wahl, dem einfachen und dem förmlichen Wahlverfahren. Ein Wahlkalender ist auf der Webseite ebenfalls vorhanden.

Link zum Download:

<https://www.integrationsaemter.de/wahl/484c/index.html>



schwerbehindert oder scheiden teilweise oder ganz aus dem Erwerbsleben aus. Und wo und unter welchen Bedingungen werden Menschen mit Behinderungen arbeiten können? Wenn der Wirtschaftsminister Altmaier fordert: „Wir brauchen in Deutschland mehr Markt und weniger Staat“ (HAZ, 14.06.18), scheint er zu verkennen, dass der Staat doch offenbar Regeln schaffen muss, damit die sich radikal verändernde Arbeitswelt nicht noch mehr Menschen gesundheitlich ruiniert und letztlich ausschließt. Dass er gleichzeitig mehr Tarifbindung fordert, ist in diesem Zusammenhang zu begrüßen, denn dann hätten die Gewerkschaften mehr Handlungsmacht auch auf dem Feld der (betrieblichen) Gesundheitspolitik.

Die digitale Zukunft ist ausgerufen und sie wird mehr und mehr zur betrieblichen Realität. Wie sieht es aus mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/2012 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen? Einige Verbände kritisieren das nun beschlossene Gesetz inhaltlich und die unzureichende Beteiligung. Warum hier Arbeitsförderungsmaßnahmen und die Umsetzung der EU-Richtlinie in einem Gesetzentwurf gebündelt wurden, erschließt sich nur schwer und dient nicht dazu, Politik transparent erscheinen zu lassen!

In Niedersachsen stehen mit den Neubauten zweier Klinikgebäude der Universitätsmedizin Göttingen, sowie der Medizinische Hochschule Hannover jeweils Milliardenprojekte an. Es werden öffentlich zugängliche Gebäude sein, die jedoch gleichzeitig Arbeitsplätze für viele Beschäftigte darstellen. Der Anspruch sollte sein, dass die umfassende Barrierefreiheit angemessen berücksichtigt wird – ministerielle Signale lassen das erhoffen. Niedersachsen könnte hier in einigen Jahren nach Vollendung der komplexen Baumaßnahmen zwei wichtige, beispielgebende Vorzeigeprojekte in Sachen Barrierefreiheit präsentieren!

Eine interessante Lektüre wünscht Jürgen Bauch.



Urteil | Auflösende Bedingung - teilweise Erwerbsminderung

Leitsatz: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung aufgrund des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung erfordert bei einem schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen nach § 92 Satz 1 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung die vorherige Zustimmung des Integrationsamts, wenn bei Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG die Anerkennung der Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgt ist oder die entsprechende Antragstellung mindestens drei Wochen zurückliegt.

BAG 7. Senat, 16.01.2018, 7 AZR 622/15

TIPP | ramp-up.me – Barrierefreie Veranstaltungen planen

Du möchtest Dein nächstes Event barrierefrei durchführen, um es für ein großes, vielfältiges Publikum zu öffnen? Ramp-Up.me gibt Dir Tipps, wie Dein Veranstaltungsort barrierefreier wird, wie Du mehr Vielfalt in Dein Programm bekommst und wie Deine Kommunikation mehr Menschen erreicht. Was schon mal hilft: ein Bewusstsein für Barrieren, ein Netzwerk vielfältiger Kontakte und eine vorausschauende Planung.

Die gesellschaftliche Vielfalt und Teilhabe auf der Bühne und den Zuschauerrängen zu fördern, ist das Ziel von Ramp-Up.Me. Es gibt gesetzliche Grundlagen, die Veranstalter*innen zum Umdenken verpflichten.

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, die 2009 in Deutschland in Kraft getreten ist, schreibt vor, dass Menschen mit Behinderung ein Recht darauf haben, an der Gesellschaft teilzuhaben. Auch im Grundgesetz steht, dass behinderte Menschen nicht diskriminiert werden dürfen.

Hinter Ramp-Up.me stecken der Ruby Berlin e.V. und der Sozialhelden e.V. Die Sozialhelden sind ein Team aus Medienschaffenden mit und ohne Behinderung aus Berlin, die verschiedene Projekte im Sinne der Inklusion auf den Weg gebracht haben: unter anderem die Karte "Wheelmap.org", in der man weltweit rollstuhlgerechte Orte markieren kann; das Onlineportal "Leidmedien.de", das Tipps für eine klischeefreie Sprache über behinderte Menschen in den Medien gibt; die Fotodatenbank "Gesellschaftsbilder.de", die Fotos auf Augenhöhe für Journalist*innen zur Verfügung stellt; das Videoprojekt

→ "Die Andersmacher", das Menschen mit Behinderung zeigt, die einen anderen Weg gehen, als den, der ihnen so manches Mal von der Gesellschaft nahegelegt wird.

Link zur Webseite: <https://ramp-up.me/>

Impressum

Jürgen Bauch (jb)

juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de

Tel.: 0511 1202574

Hauptschwerbehindertenvertretung

Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen

Leibnizufer 9 | 30169 Hannover

Alle Angaben ohne Gewähr

Keine Haftung für Inhalte von Links



BAuA | Arbeitsstättenverordnung frühzeitig beim Bauen einbeziehen

Bei der Abnahme von Produktions- oder Bürogebäuden tauchen plötzlich neue Probleme auf, weil Planungen nicht den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung genügen. Dabei hatten sich die Bauherren auf das Baugenehmigungsverfahren verlassen. In Politik und Praxis wird dann häufig über widersprüchliche Anforderungen von Bauordnungsrecht und Arbeitsstättenrecht diskutiert. Um die Beziehungen zwischen diesen Rechtsgebieten zu klären, beauftragte das Bundesarbeitsministerium (BMAS) die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Schnittstellen zwischen beiden Regelungsgebieten zu ermitteln und zu bewerten. Das jetzt veröffentlichte "Rechtsgutachten zum Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht" zeigt, dass beide Rechtsgebiete zusammenwirken und grundsätzlich nicht angeglichen werden müssen.

Während das Arbeitsstättenrecht auf im europäischen Gemeinschaftsrecht begründet ist, liegt das Bauordnungsrecht in der Verantwortung der Bundesländer. In Politik und Praxis gibt es immer wieder Diskussionen über Widersprüche zwischen beiden Rechtsgebieten. In Abstimmung mit dem BMAS gab die BAuA ein Rechtsgutachten in Auftrag, das am Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg unter der Federführung von Prof. Dr. Wolfhard Kohte erstellt wurde.

Das Gutachten macht deutlich, dass die in Diskussionen vorgebrachten Widersprüche zwischen

→ Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht nicht bestehen. Vielmehr ergänzen sich die Rechtsgebiete "Arbeitsschutzrecht mit dem Arbeitsstättenrecht" und "Bauordnungsrecht". Unter anderem gibt es Rückgriffe auf Konkretisierungen im jeweils anderen Rechtsgebiet. So verweist beispielsweise das Arbeitsschutzrecht auf das Bauordnungsrecht hinsichtlich der Standsicherheit und des baulichen Brandschutzes. Einzelne Kollisionen bestehen jedoch auf nachgeordneter Regelungsebene. Diese könnten jedoch schrittweise klargestellt werden.

Das Gutachten betrachtet zudem häufig genannte Lösungsansätze, die die Umsetzung der Regelungen verbessern könnten. Hier kommt das Gutachten zum Schluss, dass nicht der Rahmen, also ein einheitliches Bauordnungsrecht, oder die Rangfolge von Vorschriften bei weiteren Umsetzungen im Vordergrund stehen sollen. Vielmehr soll das Zusammenwirken von Arbeitsschutzrecht und Bauordnungsrecht ins Auge gefasst werden. Dabei hat die Regelung Vorrang, die zu einem höheren Schutzniveau für die Beschäftigten führt.

Das Gutachten zeigt, dass insgesamt keine maßgeblichen Probleme auf formaler-rechtlicher Ebene bestehen sondern insbesondere Informationsdefizite, Missverständnisse und Umsetzungsprobleme bei der konkreten Anwendung in der Planung von Arbeitsstätten. Deshalb sollten die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung bereits frühzeitig in die Planungen und möglichst auch ins Baugenehmigungsverfahren einbezogen werden. Zudem lassen sich die Informationen für die Praxis verbessern, damit die Betroffenen die komplexen Inhalte der beiden Rechtsgebiete vollständig erfassen und berücksichtigen können.

"Rechtsgutachten zum Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht"; Wolfhard Kohte; Dortmund; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018; 150 Seiten; DOI: 10.21934/baua:bericht20180430. Das Gutachten im PDF-Format gibt es im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/publikationen.

DGB-Index GUTE ARBEIT | Arbeitsbedingungen und Digitalisierung

Dass sich mit der Digitalisierung nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die Arbeitsbedingungen verändern, ist kein Geheimnis mehr. 49 Prozent aller Beschäftigten, die intensiv mit digitalen Arbeitsmitteln arbeiten, empfinden, dass ihre Arbeitsbelastung zugenommen hat. Es sind vor allem Fachkräfte und Hochqualifizierte in technischen Berufen sowie ältere Beschäftigte, die eine zunehmende Arbeitsbelastung verspüren. Demgegenüber freuen sich 7 Prozent über

→ reduzierte Belastungen Dank der Digitalisierung. Wesentliche Faktoren für die steigende Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung im Berufsalltag sind die Arbeitsmenge und das Multitasking, d. h. die Anzahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge. Zusätzlich werden Überwachung und Kontrolle durch digitale Arbeit als sehr belastend empfunden. Die Zunahme von Entscheidungsspielräumen gilt dagegen als Ressource für Gesundheit und Zufriedenheit. Oft wird dieser Effekt durch die gleichzeitige Zunahme von Arbeitsintensität und Multitasking aufgezehrt.

Für den DGB-Index Gute Arbeit wurden knapp 10.000 Beschäftigte befragt. Die Auswertung „Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt“ spezifiziert die Arbeitsbelastungen durch die Digitalisierung.

Den DGB-Index gibt es hier: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++15db6694-b962-11e7-8463-52540088cada>

Quelle: www.iga-info.de

APuZ | Krankheit und Gesellschaft

Bereits seit den Ursprüngen der modernen Medizin definieren Ärzte und Ärztinnen, was „normal“ ist und was auf welche Weise behandlungsbedürftig. Krankheiten sind somit letztlich immer auch soziale Zuschreibungen, denen der Einzelne mitunter machtlos gegenübersteht, wenn er etwa als „wahnsinnig“ oder „hysterisch“ etikettiert wird. Aber auch für den gesellschaftlichen Umgang mit Krankheit und erkrankten Personen waren und sind ärztliche Entscheidungen oft von enormer Tragweite.

Vor dem Hintergrund dieser Herrschaftsmechanismen der Medizin, die schon Michel Foucault kritisch untersuchte, bietet die fortschreitende Technologisierung des Gesundheitswesens einige Chancen: Apps und andere technische Hilfsmittel, die individuelle Gesundheitsdaten aufzeichnen, können nicht nur dabei helfen, Krankheiten früher zu entdecken, sondern auch dazu führen, dass Patienten ihrem Arzt mündiger und aufgeklärter gegenüberreten. Dennoch bleiben ethische und sicherheitstechnische Einwände: Wem gehören die gesammelten Gesundheitsdaten? Wer sagt den Algorithmen und Geräten, was „normal“ ist?

Darüber hinaus wachsen Verantwortungs- und Leistungsdruck für den Einzelnen, wenn es kein Fachwissen mehr braucht, um den eigenen Gesundheitszustand einzuschätzen, und Gesundheit zu einer vermeintlich vom Individuum zu erbringenden Leistung wird. Gesellschaftliche, wirtschaftliche und Umwelt-

→ faktoren, die ebenfalls die Gesundheit beeinflussen – etwa Einkommen, Arbeitsbedingungen oder Luftverschmutzung –, werden darüber oft ausgeblendet, und soziale Ungleichheiten können sich verfestigen.

Gesundheit ist mithin eine Querschnittsaufgabe und mit zahlreichen anderen Politikfeldern verflochten, sei es Wirtschafts-, Arbeits- oder Umweltpolitik.

Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 24/2018):

<http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/270320/krankheit-und-gesellschaft>

Aus dem Bundestag | Arbeitsförderung und Barrierefreiheit

Mit den Stimmen von CDU/CSU, SPD und FDP hat der Ausschuss für Arbeit und Soziales am 13. Juni einem Gesetzentwurf ([19/2072](#)) der Bundesregierung zur Änderung des Arbeitsförderungsrechts und Umsetzung einer EU-Richtlinie für barrierefreien Internet-Zugang zugestimmt. Gegen den Entwurf in geänderter Fassung stimmten Die Linke, Bündnis 90/ Die Grünen und die AfD-Fraktion.

Mit dem Gesetz sollen zum einen verschiedene Arbeitsförderungsmaßnahmen, die in diesem Jahr auslaufen, verlängert werden. So soll die Assistierte Ausbildung um zwei Ausbildungsjahrgänge verlängert werden. Die Sonderregeln zur Eingliederung von Ausländern mit Aufenthaltsgestattung und für die Ausbildungsförderung von Ausländern sollen jeweils um ein Jahr verlängert werden. Bis zum Jahr 2021 soll eine Sonderregel zum Saison-Kurzarbeitergeld für das Gerüstbauerhandwerk verlängert werden. Ebenfalls bis 2021 soll eine Sonderregel zur verkürzten Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes für überwiegend kurz befristet Beschäftigte verlängert werden. Außerdem soll mit dem Entwurf eine EU-Richtlinie (EU 2016/2102) im BGG umgesetzt werden, um digitale Produkte und Dienstleistungen öffentlicher Stellen für Menschen mit Behinderungen besser zugänglich zu machen.

Zur Barrierefreiheit im Internet gab es in einer Öffentlichen Anhörung am 11. Juni deutliche Kritik von Sachverständigen, auf die die Koalitionsfraktionen mit einem Änderungsantrag reagierten. Unter anderem einigten sich Union und SPD darauf, auch grafische Programmoberflächen in die Regelungen mit einzu beziehen. Auch Veröffentlichungen auf Drittseiten sollen, "soweit dies jeweils umsetzbar ist", barrierefrei gestaltet sein.

Linke, Grüne und FDP kritisierten vor allem die Regelungen zur Barrierefreiheit und deren Bündelung mit anderen arbeitsmarktpolitischen Themen in einem Gesetzentwurf. Die Beteiligung der Behinderten-



→ verbände an dem aus ihrer Sicht zu kurzen Gesetzgebungsverfahren nannten sie völlig unzureichend. Die Koalitionsfraktionen begründeten die Schnelligkeit jedoch damit, dass die EU-Richtlinie bis Ende September umgesetzt werden müsse, auch auf Länderebene. Die AfD-Fraktion lehnte vor allem die Verlängerung der Sonderregeln zur Eingliederung von Ausländern mit Aufenthaltsgestattung als nicht richtig durchdacht ab.

hib - heute im bundestag Nr. 402

DBSV | Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie für barrierefreie Webseiten und Apps

Das Gesetz führt zu Änderungen des Behindertengleichstellungsgesetzes des Bundes (BGG). Die Vorschriften enthalten Regeln, bis wann welche öffentlichen Stellen des Bundes ihre Webseiten und Apps barrierefrei gestalten müssen, wie sie über Barrierefreiheit informieren und wie und wo man sich über fehlende Barrierefreiheit beschweren kann. Außerdem wird ein Monitoring-Verfahren etabliert. Eine noch zu erlassende Rechtsverordnung wird diese Vorgaben weiter konkretisieren.

Das Tempo, mit dem das Gesetz durchgepeitscht wurde, war atemberaubend und ließ viel zu wenig Zeit für eine vernünftige Auseinandersetzung mit der komplexen Materie, was der immensen Bedeutung des Themas "Digitalisierung" nicht gerecht wird.

Leider gelang dann auch nicht der große Wurf - die Chance, über die notwendige Mindestharmonisierung hinaus zu gehen, wurde vertan. Das betrifft insbesondere den Geltungsbereich des Gesetzes, das ausschließlich "öffentliche Stellen des Bundes" einbezieht. Der DBSV hatte vorgeschlagen, wenigstens private Anbieter von Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen zur digitalen Barrierefreiheit zu verpflichten.

Aber damit nicht genug: Unserer Einschätzung nach erfüllt das Gesetz in einigen Punkten nicht einmal die Mindestanforderungen der EU-Richtlinie. Beispielsweise fehlt die Verpflichtung, einer betroffenen Person auf Anforderung einen nicht-barrierefreien Online-Inhalt in einem zugänglichen Format zur Verfügung zu stellen.

Bei allem Frust: Immerhin konnten einige gravierende Verschlechterungen im Vergleich zum bisherigen Recht abgewendet werden. So sind etwa öffentliche Stellen des Bundes weiterhin verpflichtet, auch ihre Angebote bei sozialen Netzwerken barrierefrei zu gestalten. Die neu geschaffene Ausnahmeregelung



→ wonach öffentliche Stellen einzelne Teile ihrer Webseite bei "unverhältnismäßiger Belastung" nicht barrierefrei gestalten müssen, wurde etwas verschärft.

Und auch ein richtiger Schritt nach vorn wurde getan. Er betrifft die elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe bei Bundesbehörden. Diese müssen bis 2021 barrierefrei gestaltet sein. Das ist ein klares Bekenntnis zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten schwerbehinderter Beschäftigter im Bund. Zudem dürften die neuen Standards zumindest mittelbar auch Auswirkungen auf die Kommunikation zwischen Bürger und Staat haben.

Am 6. Juli wird sich der Bundesrat abschließend mit dem Gesetz befassen. Auch alle 16 Bundesländer müssen ihre Hausaufgaben machen und die europarechtlichen Vorgaben auf Landesebene umsetzen.

Quelle (18.06.2018): <http://www.blindenverband.org/wir-aktuell/nachrichten/artikelansicht?entry=2297>

www.reha-recht.de | Barrierefreiheit digital – ein Überblick

Im vorliegenden Beitrag setzt sich Uwe Boysen mit dem Thema der digitalen Barrierefreiheit und ihrer rechtlichen Grundlagen auseinander. Er geht zunächst auf den Begriff der Barrierefreiheit ein und betont, dass diese sich nicht nur, wie häufig noch angenommen, auf das Überwinden physischer Barrieren beziehe, sondern gerade auch die Nutzung von technischen Geräten und Systemen der Informationsbearbeitung einschlieÙe.

Anschließend gibt der Autor einen Überblick über die einschlägigen Rechtsgrundlagen, die sowohl auf nationaler, als auch auf supranationaler und Völkerrechtsebene verankert sind. Zentral sind neben dem § 12 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), nachdem die Träger öffentlicher Gewalt u. a. zur barrierefreien Gestaltung ihrer Internetauftritte und -angebote verpflichtet werden, die Landesgleichstellungsgesetze. Diese seien jedoch aufgrund der europäischen Richtlinie 2016/2102 zu überarbeiten. Ein entsprechender Gesetzesentwurf zur Änderung des BGG wurde von der Bundesregierung bereits beschlossen.

Link zum Beitrag: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d13-2018/>

Aus dem Bundestag | Armutsrisiko ab 65 Jahre

Die Armutsrisikoquote der Bevölkerung ab 65 Jahren ist in den Jahren 2005 bis 2016 von 11 Prozent auf 14,8 Prozent gestiegen. Das teilt die Bundesregierung in



→ ihrer Antwort (19/1222 neu) auf eine Kleine Anfrage (19/945) der Fraktion Die Linke unter Verweis auf Zahlen des Mikrozensus mit. Dabei zeigt sich, dass Frauen (16,4 Prozent) ein deutlich höheres Risiko für Armut haben als Männer (12,7 Prozent). Aus der Antwort geht auch hervor, dass 90 Prozent der Menschen eine Alterssicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen und nur 15 Prozent eine betriebliche Altersversorgung haben.

hib - heute im bundestag Nr. 392

Aus dem Bundestag | Bestand an barrierearmen Wohnungen

Barrierearme und -freie Wohnformen sollen in diesem Jahr erstmals Teil des Mikrozensus werden. Wie die Bundesregierung in der Antwort (19/2590) auf eine Kleine Anfrage (19/2251) der FDP-Fraktion schreibt, würden die 2019 vorliegenden Ergebnisse eine Hochrechnung auf das gesamte Bundesgebiet erlauben. Derzeit gibt es keine amtliche Statistik zu dem Themenkomplex. Die Bundesregierung listet indes gestaffelt nach Bundesländern Zusagen in Anzahl, Volumen und Wohneinheiten auf, die die Förderbank KfW im Zuge ihres Programms "Altersgerecht Umbauen" seit 2010 erteilt hat. Sie bestätigt, dass das Zuschussprogramm nach regelmäßiger Aufstockung nun bei 75 Millionen Euro jährlich bleiben soll. Ob eine Kreditvariante mit Bundesmitteln wiedereingeführt wird, werde geprüft. Das Programm läuft seit 2012 mit KfW-Eigenmitteln.

Dauerhaft angelegt sei auch ein Programm zur Einbruchssicherung, für das 50 Millionen Euro jährlich bereit stünden. Die Antwort liefert auch Daten zur bisherigen Nutzung der Programme und zu nicht abgerufenen Mitteln. Allerdings erschweren zwischenzeitliche neue Aufschlüsselungen die Vergleichbarkeit.

Nach einer Studie der Prognos AG werden bis zum Jahr 2030 etwa 2,9 Millionen altersgerechte Wohnungen benötigt, was nach dem Stand von 2014 einem Investitionsvolumen von etwa 50 Milliarden Euro entspricht.

hib - heute im bundestag Nr. 428

Urteil | Krankheitsbedingte Kündigung - ordnungsgemäÙe Einladung zu einem BEM

1. Führt der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht durch, obwohl die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX gegeben waren, ist die Folge eine erhöhte Darlegungslast im Hinblick auf alternative, leidensgerechte Beschäftigungs-



→ möglichkeiten, die im Rahmen der Interessenabwägung zu prüfen sind. Ist denkbar, dass ein BEM ein positives Ergebnis erbracht hätte, muss sich der Arbeitgeber regelmäßig vorhalten lassen, er habe "vorschnell" gekündigt mit der Folge, dass die Kündigung unwirksam ist. (siehe BAG 13.05.2015 - 2 AZR 565/14 - juris).

2. Ein Arbeitgeber erfüllt die ihm obliegende Initiativpflicht zur Durchführung eines BEM nur, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen hat (vgl. BAG 20.11.2014 - 2 AZR 755/13 - juris). Der Hinweis auf eine Dienstvereinbarung zum BEM, die ihrerseits Regelungen zu den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und dem Datenschutz enthält, ersetzt die konkrete Information des Arbeitnehmers nicht.

Landesarbeitsgericht Hamburg 7. Kammer, Urteil vom 08.06.2017, 7 Sa 20/17

Link zum Urteil: <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bsharpprod.psml?showdoccase=1&doc.id=JURE170037254&st=ent>

iBoB | Inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren – das Projekt

iBoB ist ein Projekt des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V., das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird.

Blinde und sehbehinderte Menschen nehmen selbstverständlich am Arbeitsleben teil. Die Veränderung der Arbeitswelt durch die voranschreitende Digitalisierung birgt aber für sie einige besondere Schwierigkeiten. Wenn sich Arbeitsmittel und Arbeitsinhalte ändern, dann wird Weiterbildung immer wichtiger für die berufliche Weiterentwicklung. Berufsfachliche Angebote berücksichtigen aber nur selten die Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Menschen, während das barrierefreie Angebot inhaltlich weitgehend auf behinderungsspezifische Themen ausgerichtet ist. Hier setzt iBoB an: mit Weiterbildungsberatung, Peer-to-Peer-Mentoring und Unterstützung bei der Erstellung barrierefreier Unterlagen – aber auch mit der Weiterbildungsplattform.

Link: <https://weiterbildung.dvbs-online.de/>

www.reha-recht.de | Fallmanagement in der Rentenversicherung

Im vorliegenden Beitrag stellt der Autor Prof. Dr. Peter Löcherbach das Konzept des Fallmanagements der gesetzlichen Rentenversicherung, das im Rahmen



→ des Forschungsprojektes „Fallmanagement bei Leistungen zur Teilhabe“ entwickelt wurde, vor und geht auf dessen Bedeutung für die Praxis der Rehabilitation ein.

Definiert wird Fallmanagement in der Rentenversicherung als eine am individuell zu ermittelnden Bedarf ausgerichtete Vorgehensweise, deren Fokus auf dem Erhalt und der Wiedererlangung der beruflichen Teilhabe liegt. Gekennzeichnet ist das Konzept durch Elemente wie personenorientierte Beratung, Planung, Begleitung und Koordination des Rehabilitationsprozesses. Innerhalb des Fallmanagements sind in der praktischen Ausgestaltung drei Intensitätsstufen zu unterscheiden, je nach Komplexität der jeweiligen Bedarfslage. Diese Stufen umfassen Beratung und Begleitung ohne umfassende Koordination bis hin zu intensiver Begleitung, individualisierter Koordination und Schaffen neuer Netzwerkstrukturen. Das Konzept des Fallmanagements kann insbesondere dazu genutzt werden, bei Vorliegen erschwerender Bedingungen die Vorgehensweise der Reha(fach)beratung auszugestalten.

Link zum Beitrag: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d14-2018/>

DGUV | Bewegung am Schreibtisch tut Körper und Seele gut

Unsere Arbeitswelt wird immer digitaler; das bedeutet aber auch: Die Zahl derer, die im Sitzen arbeiten, steigt und damit die Gefahr von Gesundheitsschäden durch mangelnde Bewegung. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) und die Deutsche Sporthochschule Köln haben in einer gemeinsamen Praxisstudie mit der Deutschen Telekom AG nachgewiesen, dass speziell bewegungsfördernde Arbeitsstationen im Büro nicht nur gut angenommen werden, sondern auch körperlich und psychisch förderlich sein können.

Nach Zahlen der Deutschen Krankenversicherung aus dem Jahr 2016 sitzen Deutsche mit Bürojobs durchschnittlich elf Stunden pro Tag. In Deutschland arbeiten inzwischen deutlich mehr als 40 Prozent der Beschäftigten an solchen bewegungsarmen Arbeitsplätzen. Hinzu kommen lange Anfahrtswege zur Arbeitsstelle. Und auch die Freizeitgestaltung ist immer öfter von Bewegungsmangel vor dem Fernseher oder dem Computer geprägt. Die gesundheitlichen Folgen: Chronische Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, ein erhöhtes Risiko für Typ-II-Diabetes, Übergewicht, Muskel-Skelett-Beschwerden durch körperliche Unterforderung und einseitige Haltungen, aber auch psychische Effekte wie depressive Verstimmungen oder Antriebsarmut.



→ "Marktübliche Konzepte zur Bewegungsförderung verknüpfen die Schreibtisch- und Computerarbeit mit leichten Radfahrbewegungen. Unsere Studienergebnisse zeigen, dass diese bewegungsfördernden Arbeitsstationen tatsächlich positive Auswirkungen auf die Gesundheit haben", sagt Professor Dr. Rolf Ellegast, stellvertretender IFA-Leiter.

"Wenn Beschäftigte die Arbeitsstationen nutzen, verbessern sich Stimmung und Arbeitsbereitschaft merklich", so Prof. Jens Kleinert, Leiter des Psychologischen Instituts der Deutschen Sporthochschule. Die Kölner konnten außerdem zeigen, dass die Effekte der Geräte von der Trainingshäufigkeit abhängen. "Dreimal pro Woche muss schon sein, damit das Wohlbefinden langfristig profitiert", so Kleinert. Es scheint so zu sein, dass in diesen Fällen die regelmäßige Bewegung am Schreibtisch das Aufschaukeln von Stress- und Beanspruchungszuständen verhindern kann.

Info:

https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2018/quartertal_2/details_2_338566.jsp?c=a1e78889a66a1bb852b4ff179647ac8f

Urteil | Wahlanfechtung - Wahlgeheimnis Hauptschwerbehindertenvertretung

Aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes: Der Wähler kann auf die Wahrung seines Wahlgeheimnisses nicht wirksam verzichten. Der Grundsatz der geheimen Wahl ist nicht nur ein subjektives Recht. Er dient dem Schutz der Wahlfreiheit und gewährleistet damit die Legitimation der Gewählten.

Auch bei einer schriftlichen Stimmabgabe ist ein Verzicht auf die Wahrung des Wahlgeheimnisses nicht möglich. Zwar ist es dem Wahlberechtigten überlassen, in seinem Bereich selbst für die Wahrung des Wahlgeheimnisses Sorge zu tragen. Das bedeutet jedoch nicht, dass er von einer unbeobachteten Kennzeichnung des Stimmzettels absehen und auf die Wahrung seines Wahlgeheimnisses verzichten darf. Er ist vielmehr verpflichtet, für eine unbeobachtete Kennzeichnung des Stimmzettels zu sorgen. Dies wird auch nicht durch das Recht des Wählers in Frage gestellt, vor oder nach der Wahl von sich aus Dritten mitzuteilen, wie er abstimmen wird oder abgestimmt hat. Eine solche freiwillige Mitteilung gefährdet - anders als die beobachtete Stimmabgabe - die Wahlfreiheit nicht, da sie nicht geeignet ist, eine Drucksituation bei der Stimmabgabe herbeizuführen.

Es kann offenbleiben, ob der Grundsatz der geheimen Wahl stets verletzt ist, wenn ein Wähler bei der schriftlichen Stimmabgabe aus freiem Entschluss die



→ Anwesenheit eines Dritten duldet. Ein Verstoß gegen den Grundsatz der freien Wahl liegt jedenfalls dann vor, wenn die Anwesenheit des Dritten eine Einschränkung der Wahlfreiheit befürchten lässt. Das kann anzunehmen sein, wenn der beim Wahlakt anwesende Dritte ein Wahlbewerber oder wenn mehrere Wähler unter gegenseitiger Kontrolle abstimmen.

BAG, Beschluss vom 21.3.2018, 7 ABR 29/16

Quelle: <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&az=7%20ABR%2029/16>

.....zum Schluss: Das Kleingedruckte

Der InfoBrief stellt eine ideelle, kostenfreie und nichtkommerzielle Information dar. Elektronisch wird ausschließlich die Mail-Adresse verarbeitet. Namen, Adressen oder ähnliche Angaben werden elektronisch nicht in die Verteilerliste aufgenommen. Die Sammlung der Mailadressen dient ausschließlich der Zweckbindung des InfoBrief-Versandes.

Die Löschung der Mail-Adresse aus dem Mailverteiler ist zu jeder Zeit auf Wunsch möglich. Die Aufnahme der Mailadresse in den Mailverteiler erfolgt ab sofort auf proaktiven Wunsch per E-Mail oder durch Eintragung in eine Liste im Rahmen von Veranstaltungen oder Vorträgen.

Die Mailadressen werden nicht an Dritte weitergeleitet. Die Mailadressen werden nicht mit Social Media-Anwendungen verknüpft. Es finden keine weiteren Auswertungen der Daten statt. Zugriff auf die Verteilerliste hat ausschließlich der Herausgeber des InfoBriefes.