



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

..... ohne die Weimarer Reichsverfassung von 1919 – als Ergebnis der Revolution – ist unser Grundgesetz von 1949 nicht denkbar. Wir haben also in diesem Jahr nicht nur an die parlamentarische Versammlung und der Verkündung des Grundgesetzes vor 70 Jahren zu denken, sondern auch an Weimarer Reichsverfassung vor 100 Jahren (Verabschiedung durch die Nationalversammlung am 31. Juli 1919). Die Weimarer Republik zeigte jedoch, dass eine Verfassung keine dauerhafte Demokratie garantiert. Gesetze allein – und das muss die Lehre aus der Geschichte sein – garantieren nicht für den Erhalt einer menschenwürdigen, demokratischen Gesellschaft und verhindern nicht einen möglichen Absturz in die Barbarei! Es ist also auch heute Jede und Jeder jeden Tag gefordert, Toleranz und Menschenwürde zu leben und zu verteidigen – gegen alle Hasstiraden, gegen rassistische und antisemitische Umtriebe und jegliche Formen der Ausgrenzung! Das Motto des Behindertenbeauftragten der Bundesregierung, Jürgen Dusel, „Demokratie braucht Inklusion“ bekommt in diesen Zusammenhängen noch einmal eine viel stärkere Bedeutung!

Das Grundgesetz beginnt, genau wie die UN-Menschenrechtscharta, mit dem Satz: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Fritz Bauer, dem Ankläger im Frankfurter Auschwitz-Prozess, war dieser Satz so wichtig, dass er ihn an der Fassade des Frankfurter Gerichts anbringen ließ.

Erst vor 25 Jahren (auch ein Grund zur Erinnerung) wurde der Zusatz in den Artikel 3 aufgenommen: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ Die „Menschenwürde“ und das „Benachteiligungsverbot behinderter Menschen“ sind also Bestandteil des Grundgesetzes, einer der Grundlagen unsere Zusammenlebens. So sieht es das Gesetz vor, siehe oben..... Gesetzeslage und Realität waren und sind leider nicht immer kongruent. Es bleibt also immer etwas zu tun.....

Es war viel los in den vergangenen zwei Monaten – von Sommerloch keine Spur – so dass dieser InfoBrief recht vollgepackt ist. Aber nicht verzagen, man muss ihn ja nicht in einem Durchgang lesen. Häppchenweise genossen, steigert er vielleicht sogar die Wirkung

Die Zahl der Abonentinnen und Abonnenten hat sich nach dem Neubeginn mit dem Bildungswerk Niedersachsen erfreulich entwickelt – ein deutliches Zeichen, dass Bedarf für Information und Vernetzung besteht! Für Weiterempfehlungen sind wir trotzdem sehr dankbar!

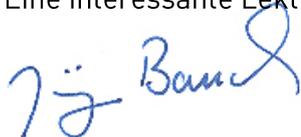
Stichwort Vernetzung: Sie ist erfolgreich und weiterhin notwendig, dass hat das Ergebnis der Petition gegen die Verschlechterungen der versorgungsmedizinischen Verordnung gezeigt. Wie sich die SBVen gegenüber der Politik besser aufstellen kann, muss die nächste Zukunft zeigen! ver.di-intern haben wir

einen weiteren Schritt gemacht und einen Antrag zur Satzungsänderung eingebracht. Wir hoffen, dass er auf dem Bundeskongress im September (22. bis 28. 09. in Leipzig) angenommen wird. Er würde ver.di u.a. die Möglichkeit eröffnen, an Anhörungen und Erörterungen zu Gesetzesvorlagen oder Richtlinien teilnehmen zu können.

Ob es bei Kosmetik an der Versorgungsmedizinverordnung bleibt, oder grundlegende Veränderungen und Verbesserungen geben wird, kann schon das „Werkstattgespräch“ zur VersMedV am 2. 9. 2019 im BMAS zeigen.

Große Verunsicherung gibt es in Niedersachsen. Dort stand eine sogenannte „81-Vereinbarung“ des Landes mit dem DGB vor dem Abschluss. Die Landesarbeitsgemeinschaft der SBVen der obersten Landesbehörden (LAGSV) und andere Aktive haben Alarm geschlagen. In der Vereinbarung über Telearbeit und Mobiles Arbeiten seien die Bedürfnisse der behinderten Menschen nicht ausreichend berücksichtigt. Die Wellen schlagen hoch, so dass sogar das Politikjournal für Niedersachsen der „RundBlick“ am 12. August sich dafür interessierte. Es bleibt spannend, ob Niedersachsen seinen – im Aktionsplan beschriebenen – Ansprüchen gerecht wird. Notfalls scheint hier die Richtlinienkompetenz des Ministerpräsidenten gefragt zu sein. Eine gute Vereinbarung wäre aus Sicht der Betroffenen allemal wichtiger, als der Ausgang des niedersachseninternen Gerangels um einen vakanten Parteivorsitz.

Eine interessante Lektüre wünscht – wie gewohnt



Jürgen Bauch

Behinderungsgerechte Beschäftigung nach §164 SGB IX erstritten!

Urteil

In dem Verfahren ging es um den Anspruch auf ein individuelles Arbeitszeitmodell bzw. den Anspruch auf eine „Sonderschicht“ eines gleichgestellten Beschäftigten. Die Firma wurde verurteilt, den Kläger ausschließlich im Einschicht-Betrieb bei einem täglichen Schichtbeginn zwischen 8:00 Uhr und 8:30 Uhr und einem täglichen Schichtende zwischen 16:00 Uhr und 16:30 Uhr einzusetzen.

[Urteil als PDF-Download](#)

Umgang mit Alkohol

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen

Acht Empfehlungen zum Umgang mit Alkohol aus ärztlicher Sicht gibt eine jetzt veröffentlichte DHS Stellungnahme. Die Empfehlungen basieren auf einer umfassenden Analyse der vorliegenden Literatur und sind wissenschaftsbasierte Ziele für die öffentliche Gesundheit. Wissenschaftliche Befunde weisen darauf hin, dass jeder Alkoholkonsum mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist. Die DHS Stellungnahme „[Wie sollten Menschen mit Alkohol umgehen, um Gesundheitsrisiken zu verringern](#)“ ist zum Download verfügbar.

Kolleginnen und Kollegen wissen meistens zuerst Bescheid, wenn in ihrem beruflichen Umfeld jemand Probleme mit Alkohol bekommt oder bereits hat. Spannungen und Belastungen wirken sich auf die Zusammenarbeit und die Beziehungen unter Kollegen aus. Durch sinkende Arbeitsleistung, Fehler und sogar Unfälle sowie häufige Fehlzeiten entsteht eine schlechte Stimmung im Team. Es gibt viele gute Gründe, dann ein Gespräch unter Kolleg*innen zu führen. Der Leitfaden „Alkohol am Arbeitsplatz: Hinweise für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen“ dient dazu, ein solches Gespräch vorzubereiten, geeignete Formulierungen zu wählen und mögliche Fehler zu vermeiden.

[PDF-Download](#)

Gesundheitsschutz: Viel zu laut - Lärm in Großraumbüros

DGUV

Moderne Großraumbüros sehen meist schick aus - mit Relaxzonen und ohne Trennwände. Aber oft leiden die Konzentration und das Wohlbefinden der Beschäftigten darunter, denn es ist zu laut.

In Großraumbüros werden oft schallharte Materialien verbaut, sie wirken akustisch wie ein Spiegel. Das heißt, sie reflektieren die Geräusche wieder zurück in den Raum. So entsteht schnell einen Geräuschteppich, der beim Arbeiten stört. Das größte Problem mit dem Lärm ist, dass er Stress bereitet. Der führt zu weiteren Problemen wie Bluthochdruck, Verspannung oder Kopfschmerz. Lärm ermüdet, wir können uns einfach nicht mehr so gut konzentrieren. Dadurch machen wir bei der Arbeit schneller Fehler. Wie man den Geräuschpegel auch in Großraumbüros senken kann, sagt Dr. Andrea Wolff, Lärm-Expertin am Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA).

Weitere Informationen finden Sie unter www.dguv.de

Teil-GdB für psychische Erkrankung

Urteil

Das SG Stuttgart hat entschieden, dass eine stärker behindernde Störung mit wesentlicher Einschränkung der Erlebnis- und Gestaltungsfähigkeit auch bei aktuell fehlender psychiatrischer/psychologischer Behandlung bestehen kann, wenn die Unterlassung oder der Abbruch der Behandlung krankheitsbedingt erfolgt.

Sozialgericht Stuttgart, S 6 SB 2994/17, 04. 01. 2019

[Link zum Urteil](#)

„Klare Sprache statt Klischees“ - Berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus

REHADAT-Wissensreihe

Wie können Menschen mit Autismus am Berufsleben teilhaben und ihre spezifischen Stärken am Arbeitsplatz einbringen? Antworten auf diese Frage gibt es in der neuesten REHADAT-Wissensreihe „Klare Sprache statt Klischees“. Die Veröffentlichung beschreibt, wie Arbeit für Menschen aus dem Autismus-Spektrum gestaltet werden kann und hilft, die Erkrankung besser zu verstehen.

Die Broschüre beschreibt betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten, um Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Autismus anzupassen: z. B. durch Aufklärungsmaßnahmen innerhalb der Belegschaft, Schaffung eines reizarmen Arbeitsumfeldes, Strukturierung von Arbeitsaufgaben, sowie durch personelle Unterstützung. Interviews mit einem Arbeitgeber, Experten aus der Praxis und Aussagen von befragten berufstätigen Menschen mit Autismus greifen diese Aspekte auf.

Darüber hinaus erhalten Interessierte grundlegende Informationen über Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, die möglichen Auswirkungen von Autismus auf Wahrnehmung, Arbeitsweise, Kommunikations- und Sozialverhalten, zum Grad der Behinderung, zu Arbeitsschutz, Fahrerlaubnis und vieles mehr.

Die Broschüre schließt mit Hinweisen, wo auf der REHADAT-Plattform weitere Informationen zu finden sind, z.B. Praxisbeispiele, Ansprechstellen und Literaturhinweise.

Die REHADAT-Wissensreihe wendet sich an Arbeitgeber, betroffene Beschäftigte sowie alle Fachleute, die an der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder Erkrankung beteiligt sind.

[Hier finden Sie die neueste Ausgabe der REHADAT-Wissensreihe](#) (sowie die Ergebnisse der Umfrage)

Arbeitgeber muss einen SGB IX-Lehr- und Praxiskommentar in der Printausgabe bezahlen

Urteil

Das Verwaltungsgericht Berlin hat festgestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Antragsteller (Personalrat) eine Ausgabe des Kommentars zum SGB IX von Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 5. Auflage 2018, ISBN ...-3375-0 zur Verfügung zu stellen.

J.B. Anm.: Es ist zumindest bemerkenswert, dass dieser Personalrat einen eigenen LPK Dau/Düwell/Joussen nutzen möchte. Und es ist genauso bemerkenswert, dass das Gericht akzeptiert hat, dass sich das Begehren des Antragstellers im Rahmen des Erforderlichen bewegt und es davon ausgegangen ist, dass der Interessenvertretung ein Wahlrecht zwischen mehreren Erläuterungswerken zusteht. Zudem hat das Gericht klargestellt, dass ein Buch – trotz vorhandener digitaler Ausgaben – immer noch ein sehr wichtiges „Handwerkszeug“ in der täglichen Arbeit der Interessenvertretung ist! Fazit: Lesen bildet – doch!

Beschluss des VG Berlin, 72. Kammer, 7. Juni 2019, Az: 72 K 12.18 PVB

[Beschlusstext als PDF-Download](#)

Anspruch auf Hilfsmittel für Behinderungsausgleich

Urteil

Der 1. Senat des Hessischen Landessozialgerichts (Aktenzeichen: L 1 KR 262/18) entschied, dass Versicherte Anspruch auf Versorgung mit erforderlichen Hilfsmitteln haben. Dient das Hilfsmittel dem Behinderungsausgleich, bedarf es dabei keiner positiven Bewertung durch den Gemeinsamen Bundesausschuss. Im Verfahren ging es um eine Walk Aide-Orthese für die Behandlung einer zentral bedingten Fußhebeschwäche und Verbesserung der Gehfähigkeit.

[Hier findet ihr das Urteil](#)

Warum „Handicap“ das falsche Wort für „Behinderung“ ist!

Tipp

(Auszug aus www.leidmedien.de)

Was ist der Grund, warum *Handicap* das falsche Wort für Behinderung ist? *Handicap* beschreibt die Situation aus einer defizitorientierten Sicht. Natürlich steckt im Begriff *Behinderung* auch, dass ein Mensch an etwas gehindert ist bzw. wird, jedoch enthält er auch das soziale Modell von Behinderung. Dieses besagt, dass eine Person nicht nur behindert ist, sondern auch durch die Umwelt behindert wird. Sei es durch Vorurteile, Stufen oder fehlende Untertitel. Bei *Handicap* steht, wie es auch im ursprünglichen Lotteriespiel der Fall war, der Vergleich im Vordergrund. Es wird erst auf den*die Beste*n geschaut – in diesem Fall der Mensch ohne Behinderung – und dann verglichen, was der*die vermeintlich Schwächere (also der Mensch mit Behinderung) nicht kann. Der individuelle und persönliche Blick auf jede*n einzelnen geht damit verloren.

Da viele Menschen aber befürchten, allein mit dem Wort *Behinderung* zu beleidigen oder zu stigmatisieren, hat sich *Handicap* als Begriff etabliert. Gerne werden auch beschönigende Alternativ-Ausdrücke, wie z.B. „besondere Bedürfnisse“ oder „andersfähig“ gewählt. Ganz abgesehen davon, dass nur wenige behinderte Menschen selbst diese Ausdrücke gebrauchen, treffen sie auch nicht zu. Die Fähigkeiten und Bedürfnisse behinderter Menschen sind nicht „besonders“, sondern genauso vielfältig wie die nicht behinderter Menschen. Und sie haben nicht „besondere Bedürfnisse“, sondern das Recht, nicht benachteiligt zu werden.

[Hier finden Sie den ganzen Artikel](#)

Parkinson als Berufskrankheit

Aus dem Bundestag

Die Frage, ob der berufliche Umgang mit Pestiziden Morbus Parkinson auslösen kann, wird vom Ärztlichen Sachverständigenbeirat "Berufskrankheiten" (ÄSVB) zurzeit untersucht. Das schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort ([19/12242](#)) auf eine Kleine Anfrage ([19/11875](#)) der Fraktion Die Linke. In seiner letzten Sitzung am 6. Juni 2019 habe der ÄSVB einen Beschluss über die generelle Eignung bestimmter Stoffe aus dem Bereich der Pestizide zur Verursachung des Morbus Parkinson getroffen. In einem nächsten Schritt werde unter Beteiligung neurologischer Fachmediziner die medizinisch-wissenschaftliche Beschreibung des Krankheitsbildes erarbeitet.

Mit dem Beschluss vom 6. Juni 2019 sei nur der erste Prüfungskomplex für eine neue Berufskrankheit, die sogenannte "generelle Geeignetheit", abgeschlossen worden. Es handele sich um einen Zwischenschritt einer umfangreichen Gesamprüfung, so die Bundesregierung.

Die Beratungen im ÄSVB seien daher noch nicht abgeschlossen, sondern werden mit der Prüfung der gruppentypischen Risikoerhöhung fortgesetzt werden. Aufgrund der hohen wissenschaftlichen Anforderungen sei noch von einem mehrjährigen Beratungszeitraum auszugehen, heißt es in der Antwort weiter.

hib - heute im bundestag | Nr. 896 | Do., 15. 08. 2019

EU-Richtlinie zu Barrierefreiheit

Aus dem Bundestag

Die Bundesregierung kann nach eigenen Angaben noch keine Angaben zu den Detailfragen der Umsetzung der EU-Richtlinie vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen treffen. In ihrer Antwort ([19/11659](#)) auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen ([19/10860](#)) verweist die Bundesregierung darauf, dass die Richtlinie am 27. Juni 2019 in Kraft getreten sei. Die Mitgliedstaaten hätten die Vorgaben der Richtlinie innerhalb von 36 Monaten in nationales Recht umzusetzen.

Sie werde sich alsbald über die Schritte und den Zeitplan zur Umsetzung der Richtlinie verständigen, schreibt die Bundesregierung weiter. Selbstvertretungsorganisationen und Selbsthilfeverbände von Menschen mit Behinderungen würden im Umsetzungsprozess ebenso wie die Verbände der Wirtschaft frühzeitig und regelmäßig beteiligt. Eine Entscheidung über die Federführung zur Umsetzung der Richtlinie sei noch nicht getroffen worden.

hib - heute im bundestag | Nr. 808 | Mo., 22.07.2019

Sicherung der beruflichen Teilhabe bei psychischen Beeinträchtigungen

Diskussionspapier der DVfR

Die Bedeutung psychischer Störungen als Ursache von Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderung für die sozialen Sicherungssysteme ist gestiegen. Arbeitsverdichtung, Rationalisierungsprozesse und komplexer werdende Arbeitsinhalte führen zu einer Verlagerung der Belastung von körperlichen zu mentalen Funktionen. Darüber hinaus werden psychische Störungen häufiger diagnostiziert und verlieren an Stigmatisierungspotential.

Der DVfR-Fachausschuss „Psychische Beeinträchtigungen“ geht in dem vorgelegten Diskussionspapier der Frage nach, ob die etablierten Konzepte der psychiatrischen Regionalversorgung, der psychosomatischen medizinischen Rehabilitation sowie die Steuerung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben hinreichend auf diese Entwicklung ausgerichtet sind.

Weitere Informationen und PDF-Download unter www.dvfr.de

Eingliederungszuschuss für Beschäftigung einer langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten

Urteil

Das SG Mannheim hatte sich mit dem Umfang und der Dauer eines Eingliederungszuschusses an einen Arbeitgeber für die Beschäftigung einer langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten zu befassen.

Zwischen dem klagenden Arbeitgeber und dem beklagten Jobcenter bestand Streit über die Höhe und die Dauer der Förderung. Der Arbeitgeber hatte eine schwerbehinderte Frau mit einem GdB 100 und einer abgeschlossenen Ausbildung zur Industriekauffrau ohne Berufserfahrung als Bürokauffrau eingestellt. Die gesetzlichen Regelungen sehen die Leistung eines Eingliederungszuschusses durch Jobcenter und Arbeitsagenturen vor, wenn Arbeitgeber jemanden beschäftigen, dessen Vermittlung wegen in seiner Person liegender Gründe erschwert ist. Umfang und Dauer der Förderung richten sich nach dem Umfang der Einschränkungen bei dem Betroffenen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes, der sog. Minderleistung. Der leistende Träger muss bei seiner Entscheidung die maßgeblichen Aspekte nennen. Die Förderung kann bis zu 70% des Arbeitsentgelts betragen und bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu acht Jahre betragen. Im entschiedenen Fall bewilligte das Jobcenter einen Eingliederungszuschuss von 50% für sechs Monate. Der Arbeitgeber beantragte eine Förderung in Höhe von 70% für 18 Monate. Der Bescheid ließ nämlich nicht erkennen, dass das Jobcenter Ermessen ausgeübt und ob es die Behinderung berücksichtigt habe.

Das SG Mannheim hat den Bescheid aufgehoben und das Jobcenter verpflichtet, erneut zu entscheiden.

Nach Auffassung des Sozialgerichts hat das Jobcenter dabei als Vermittlungshemmnisse das Alter, die seit mehreren Jahren bestehende Arbeitslosigkeit und die Schwerbehinderung zu berücksichtigen sowie den Umstand, dass sie trotz der Ausbildung zur Industriekauffrau mangels Berufserfahrung aktuelle und grundlegende Kenntnisse in diesem Arbeitsfeld neu erwerben müsse.

Der Gerichtsbescheid ist rechtskräftig.

Quelle: Pressemitteilung des SG Mannheim v. 22.07.2019

Keinen Anspruch auf Entschädigung bei Gefäßschäden von Contergan-Geschädigten

Urteil

In vier Verfahren hat das Verwaltungsgericht Köln entschieden, dass Contergan-Geschädigte, deren Mütter während der Schwangerschaft das Contergan-Präparat genommen hatten, keine Entschädigung für Gefäßschäden erhalten.

Aufgrund vorliegender orthopädischen Schäden und anderen körperlichen Fehlbildungen erhalten die Kläger Leistungen aus den Mitteln der Conterganstiftung. Sie wollten erreichen, dass neben diesen bereits anerkannten Schäden auch Gefäßschäden entschädigt werden. Es betrifft u.a. fehlende Blutbahnen oder verlagerte Nervenbahnen. Die Kläger vertraten vor Gericht die Auffassung, dass auch diese Gefäßschäden durch Einnahme des Contergan-Präparates ihrer Mütter um 1960 verursacht worden seien.

Der Argumentation ist das Gericht nicht gefolgt und hat die Klagen abgewiesen.

Aktenzeichen: 7 K 5034/16, 7 K 9909/16, 7 K 9912/16 und 7 K 2132/17.

[Pressemeldung des VG Köln](#)

Gesetzliche Regelungen sind notwendig

Assistenzhunde

Wer mit einem Blindenführhund unterwegs ist, steht immer wieder vor verschlossenen Türen. "Der Hund bleibt draußen!", heißt es in vielen Restaurants, Arztpraxen und Lebensmittelgeschäften. Von dieser Diskriminierung sind nicht nur blinde und sehbehinderte Menschen betroffen, denn es gibt viele Arten von Assistenzhunden. Je nach Bedarf unterstützen sie behinderte Menschen im Alltag, indem sie beispielsweise Unterarmstützen bringen, Hilfe rufen und vor Unterzuckerung warnen.

Was liegt also näher, als zusammen mit anderen Verbänden den Handlungsdruck auf die Politik zu erhöhen? Der DBSV hat sich deshalb mit Hunde für Handicaps e. V., Pfotenpiloten e. V. und Vita e. V. zusammengeschlossen. Unter <https://tinyurl.com/assistentzhunde> haben die vier Organisationen heute ein gemeinsames Forderungspapier zum Einsatz von Assistenzhunden veröffentlicht. Es geht um die Schaffung von allgemein gültigen Standards - von der Ausbildung über die Finanzierung bis zur diskriminierungsfreien Nutzung der tierischen Assistenten.

Hier in Kürze die Punkte:

1. Eine gesetzliche Definition des Begriffs "Assistenzhund" mit bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards und einer verbindlichen Zertifizierung ist überfällig.
2. Der Zugang mit Assistenzhund zu öffentlichen Orten, wie Einkaufsläden, Gesundheits- oder Kultureinrichtungen, muss gewährleistet sein. Dies erfordert unter anderem eine Ergänzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Behindertengleichstellungsgesetze.
3. Ausbildung, laufende Kosten und Betreuung von anerkannten Assistenzhund-Teams müssen von den Sozialleistungsträgern finanziert werden.
4. Bei der Erarbeitung gesetzlicher Regelungen sind Halterinnen und Halter von Assistenzhunden und die sie vertretenden Organisationen von Anfang an einzubeziehen.

[Die Forderungen im Wortlaut finden Sie in diesem PDF](#)

Weitere Verbände sind zum Mitzeichnen aufgefordert.

Quelle: Newsletter des Deutschen Sehbehinderten- und Blindenverbandes (DBSV)

Arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Publikation (ArbMedVV)

Die Veränderungen in der Arbeitswelt bringen für die Beschäftigten neue Belastungen und Beanspruchungen mit sich. Gleichzeitig erfordert die demografische Entwicklung eine deutliche Verlängerung der Lebensarbeitszeiten. Die Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sowie die Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind für Politik, Betriebe und Beschäftigte von wachsender Bedeutung. Arbeitsmedizinische Vorsorge kann technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ersetzen, durch persönliche Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren aber gut ergänzen. Ziel arbeitsmedizinischer Vorsorge ist die Früherkennung und Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen. Zugleich soll arbeitsmedizinische Vorsorge einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes leisten.

Die vorliegende Broschüre beantwortet einige der grundlegenden Fragen und beinhaltet den aktuellen Text der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18.12.2008 (BGBL. I, S. 2768), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 12.07.2019 (BGBL. I, S. 1082) mit Wirkung vom 18.07.2019.

[Mehr Information und PDF-Download](#)

Staatenbericht vom Bundeskabinett beschlossen

UN-BRK

Das Bundeskabinett hat in seiner Sitzung am 17. Juli den Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen, der über die wichtigsten Entwicklungen im Bereich der Inklusion seit 2015 berichtet und dem Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Genf vorgelegt wird.

[Der Bericht steht hier als PDF-Download zur Verfügung](#)

Verschlechterungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht hinnehmbar!

Diakonie Niedersachsen

In einer Pressemeldung im August teilt die Diakonie in Niedersachsen mit, dass sie sich für eine Neufassung des Referentenentwurfs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur 6. Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung ein.

Die Diakonie in Niedersachsen habe den Entwurf bereits im November 2018 als ausgesprochen kritisch bewertet. „Wir können nicht stillschweigend hinnehmen, dass Verschlechterungen und Leistungskürzungen für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eintreten“, sagt Diakonie-Vorstand Uta Hirschler.

In der Pressemeldung wird explizit auf die annähernd von 30.000 Unterstützern unterzeichneten, erfolgreichen Online-Petition von Silke Buchborn, Schwerbehindertenvertretung der Diakonie Himmelsthür, und ihren MitstreiterInnen den Entwurf hin.

[Link zur Pressemeldung](#)

Mitwirkungspflicht bei Antrag auf Erwerbsminderungsrente

Urteil

Der Rentenversicherungsträger kann eine Erwerbsminderungsrente solange versagen, bis der Antragsteller bei der Ermittlung der Leistungsvoraussetzungen ausreichend mitwirkt. Für eine Begutachtung auf psychiatrischem Fachgebiet setzt dies voraus, dass der Antragsteller bereit ist, sich ohne eine Begleitperson untersuchen zu lassen. Vorliegend hatte der Antragsteller darauf bestanden, dass eine Vertrauensperson, wohl sein Vater, an der Begutachtung teilnimmt.

Sozialgericht Berlin, Aktenzeichen S 105 R 57/18

[Link zur Pressemitteilung](#)

Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilung bei schwerbehinderten Beamten

Urteil

Bei der Auswahlentscheidung zur Stellenbesetzung ist bei der Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen die behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen eines schwerbehinderten Beamten sind bei dessen dienstlicher Beurteilung zu berücksichtigen.

Bei der Auswahlentscheidung darf die Schwerbehinderung eines Beamten nicht den Leistungsvergleich beeinflussen, da sie keinen unmittelbaren Leistungsbezug aufweist und nicht doppelt berücksichtigt werden darf. Sie kann vielmehr nur bei Vorliegen eines Leistungsgleichstandes als sog. Hilfskriterium herangezogen werden.

[Link zum Urteil](#)

Wahrung der sozialen Rechte bei Vergabe vom Merkzeichen „aG“

Urteil

Bei der aufgrund der sozialpolitischen Ziele des Gesetzgebers vorzunehmenden restriktiven Auslegung des die Voraussetzungen des Nachteilsausgleichs „aG“ regelnden § 229 Abs. 3 SGB IX sind die Ziele des Sozialgesetzbuchs und insbesondere die Wahrung und Verwirklichung der sozialen Rechte im Rahmen einer Einzelfallprüfung hinreichend zu berücksichtigen.

Eine außergewöhnliche Gehbehinderung (Merkzeichen „aG“) liegt vor, wenn ein Mensch mit Behinderung dadurch in ungewöhnlich hohem Maß in seiner Gehfähigkeit beeinträchtigt ist, dass er die bei vorhandenem Restgehmögen am Rollator nach 30 – 50 Metern erforderliche Erholungspause aufgrund eingeschränkter Beweglichkeit, bzw. aufgrund seiner Behinderung nicht zuverlässig einleiten kann und sein weiteres Fortkommen dadurch ungewiss ist.

[PDF-Download: Urteil Sozialgericht Bremen, S 20 SB 297/16 vom 29. November 2018](#)

Arbeitgeber muss auf drohenden Verfall von Urlaub aus vergangenen Jahren hinweisen

Urteil

Das LArbG Köln hat entschieden, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat.

LAG Köln 4. Kammer | 4 Sa 242/18

[Link zum Urteil](#)

Partizipation gewährleisten – eine Aufgabe für Staat und Politik

UN-BRK

Menschen mit Behinderungen und ihre Organisationen haben das Recht, an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen mitzuwirken. Das vorliegende Papier der Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention beim Deutschen Institut für Menschenrechte informiert darüber, wie der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen dieses Partizipationsgebot versteht und welche Handlungsempfehlungen er daraus ableitet.

[PDF-Download](#)

Ein Erklärtext in Einfacher Sprache

Die SBV

Viele Schwerbehindertenvertretungen stellen sich selbst, ihre Aufgaben und Rechte im Intranet, Internet oder in Printerzeugnissen vor.

Wie es in Einfacher Sprache gehen kann, ist auf der Website von [Reha-Recht.de](#) nachzulesen.

Projekte, Studien und Forschende im überarbeiteten Portal REHADAT-Forschung

Berufliche Teilhabe und Inklusion

Wer sich für die Forschungslandschaft zur beruflichen Teilhabe und Inklusion in Deutschland interessiert, kann alle wichtigen Projekte, Studien sowie Forscherinnen und Forscher im Portal [REHADAT-Forschung](#) finden – ab heute im neuen Layout, mit verbesserter Struktur, erweiterten Inhalten und einer intuitiveren Suche.

Das Portal umfasst knapp 1800 Projekte aus Forschung und Praxis von allen relevanten Organisationen, Forschungseinrichtungen, Rehabilitations- und Projektträgern zur beruflichen Teilhabe und Inklusion.

Die Projektbeschreibungen informieren über Inhalte, Ansprechpersonen, beteiligte Institutionen, Förderer und projektbezogene Veröffentlichungen.

Neun Kategorien geben einen neutralen Überblick über die vielfältigen Bereiche der Forschung: Medizinische Rehabilitation & Beruf, Übergang ins Berufsleben, Ausbildung & Weiterbildung, Arbeit & Beschäftigung, Recht & Politik, Technik & Barrierefreiheit, Behinderungen & Erkrankungen, Informationen & Kooperationen, Klassifikationen, Prozesse & Analysen.

Aktuelle Entwicklungen im Bereich der beruflichen Teilhabe sind in die neue Struktur eingeflossen. Schneller finden kann man jetzt z. B. die BMAS-Förderprogramme mit Projekten zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe und Inklusion schwerbehinderter Menschen, Projekte zur Teilhabe durch Digitalisierung und aktuelle Projekte.

Das Portal bietet außerdem allgemeine Informationen und regelmäßige Neuigkeiten zur Reha- und Teilhabeforschung sowie ihren Akteuren und Themen. Das Verzeichnis der Reha- und Teilhabeforschenden ist in die Plattform integriert und die Forschenden sind auch online mit den passenden Projektkategorien verlinkt.

„Wir freuen uns, dass wir mit REHADAT-Forschung zu mehr Übersicht und Orientierung über die vielfältige Projekt- und Forschungslandschaft zur beruflichen Teilhabe in Deutschland beitragen können“ so Projektleiterin Petra Winkelmann.

Hier können Sie das Portal aufrufen: www.rehadat-forschung.de

Ein Drittel leistet Knochenarbeit

Arbeitsbedingungen

Auch im Zeitalter der Digitalisierung ist schwere körperliche Arbeit nicht verschwunden: Fast ein Drittel der Beschäftigten ist sehr häufig oder oft davon betroffen, mehr als die Hälfte muss regelmäßig in ungünstigen Körperhaltungen arbeiten. Das geht aus einer Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit hervor, der auf Angaben von über 8000 Arbeitnehmern basiert. Der Anteil ist demnach in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Der Analyse zufolge dürfte das damit zusammenhängen, dass auch im boomenden Dienstleistungssektor physische Belastungen an der Tagesordnung sind: Von den Beschäftigten in Pflegeberufen gehören 74 Prozent zu den Betroffenen, in Verkaufsberufen 53 Prozent.

[Link zur Hans-Böckler-Stiftung](#)

Durchblick mit dem BEM-Kompass

Tipp

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Krankheit soll das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) erleichtern. Arbeitgebenden und Beschäftigten bietet das neue Online-Angebot der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) jetzt eine praktikable Orientierungshilfe.

Link: www.bar-frankfurt.de/bem-kompass

Seminare für Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

Bildungswerk ver.di

Gute Kenntnisse in den vielfältigen Bereichen verschaffen Sicherheit im Handeln. SBVen brauchen sehr gute Grundkenntnisse und Spezialkenntnisse auf vielen Gebieten. Das Bildungswerk ver.di in Niedersachsen bietet entsprechende Seminare zu verschiedenen Themen der Schwerbehindertenvertretung, z.B.:

- Die geschichtliche Entwicklung zum SGB IX
- Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung
- Inner- und außerbetriebliche Zusammenarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit der Schwerbehindertenvertretung
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen
- Anregungen für die praktische Arbeit
- Umsetzungsmöglichkeiten in die betriebliche Praxis
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- u.a.

Die Seminarangebote sind hier einsehbar: www.betriebs-rat.de

Kontakt

Jürgen Bauch

E-Mail: sbv-infobrief@htp-tel.de

Online Version September 2019 | Nr. 5

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
Goseriede 10
30159 Hannover

