

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

einige Male bin ich in der Vergangenheit gefragt worden, ob dieser Infobrief weitergeleitet oder dessen Inhalte weiter verwendet werden dürfen. Die einfache Antwort: selbstverständlich, ja, gern! Erstens freut es mich natürlich, wenn Interesse besteht und zweitens trage ich die Inhalte selbst aus allen möglichen Quellen zusammen, die ich auch angebe, wenn sie mir bekannt sind und es notwendig ist. Die weitere Verwendung der Inhalte sollte auch Ausdruck dessen sein, was uns alle verbindet: Wir setzen uns – einzeln an jedem Platz, aber gemeinsam in der Zielsetzung – für gute Arbeits- und Lebensbedingungen und für die Teilhabe behinderter, schwerbehinderter und chronisch kranker Menschen ein! Dass damit auch die Belange aller Anderen tangiert werden und wir einen Beitrag zur inklusiven Gesellschaft leisten, ist ein positiver (Neben-)Effekt! Ohne die SBVen würde in den Dienststellen und Betrieben auf diesem Gebiet häufig nicht viel passieren. Die Schwerbehindertenvertretungen sind ein Motor der Inklusion!

Ich bitte zu beachten: Die Inhalte dieses Infobriefes – wie auch der aller Ausgaben – werden nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Haftung und Gewähr für die Inhalte sind ausgeschlossen.

Es gibt diesmal auch den Versuch einer barrierefreien Version. Ich bitte um Verständnis, wenn hier die Perfektion noch auf der Suche nach sich selbst ist.....!

Nach diesem bürokratischen, aber notwendigen Zwischenruf: Ich wünsche eine hoffentlich interessante Lektüre, sowie viel Kraft, immer eine gute Idee und möglichst viele, schöne Erlebnisse und Erfolge als wichtige Interessenvertretung in den Dienststellen und Betrieben!

Mit freundlich Grüßen
Jürgen Bauch

PROJEKT:RE-BEM EMPIRISCHE STUDIE ZUM BEM

Empirische Studie des DGB Bildungswerkes zum BEM - Online-Befragung gestartet

Die Befragung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement des DGB Bildungswerkes mit dem Projektpartner ipeco ist im Februar 2016 online gegangen.

- Das Projekt erforscht hemmende und fördernde Aspekte für die Entwicklung des BEM, insbesondere im Hinblick auf Schwerbehinderte.
- Es gibt Hinweise darauf, wodurch das BEM rechtlich und in der Praxis verbessert werden kann.
- Es unterstützt mit seinen Ergebnissen insbesondere Klein- und Mittelbetriebe bei der BEM-Umsetzung.
- Es fördert die strukturelle Eingliederung des BEM in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, so dass es seine präventive Funktion besser ausfüllen kann.
- Es leistet einen Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Arbeitgeber und Interessenvertretungen haben jetzt die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zum BEM mitzuteilen.



So können sie zur Verbesserung des BEM in den Betrieben beitragen.

Teilnehmen können auch Betriebe, in denen noch kein BEM existiert, denn die Projektgruppe ist auch an den bisherigen Hindernissen interessiert.

Alle notwendigen Hinweise zur Befragung werden direkt auf der Website <https://bem.zensus.de> gegeben.

Das im **§ 84 SGB IX** verortete **Betriebliche Eingliederungsmanagement** ist nach gut zehnjähriger Laufzeit in den Betrieben noch nicht so etabliert, wie es der Gesetzgeber intendiert hatte. Dieses Manko lässt sich durch verschiedene Barrieren erklären, aber auch durch noch nicht ausreichend in die Betriebspraxis eingeführte Unterstützungswege.

Welche Hemmnisse in den verschiedenen Konstellationen in welcher Form wirken, ist in verschiedenen Projekten erprobt worden. Die umfangreichen Ergebnisse sind bisher aber nicht zusammengefasst und so aufgearbeitet worden, dass Steuerungsmaßnahmen gezielt eingesetzt werden könnten. Diesem Manko will das Projekt abhelfen.

Das Projekt ist über einen Zeitraum von 3 Jahren angesetzt. Es verfolgt das Ziel, zukünftig die Entwicklung des BEM in den Betrieben – insbesondere für schwerbehinderte Menschen – passgenauer und damit effizienter steuern zu können.

<http://www.re-bem.de>



Schwerbehinderte Menschen bei Bewerbung immer einladen!

Die Parteien stritten über einen **Entschädigungsanspruch** des Klägers **wegen Diskriminierung** bei der Bewerbung aufgrund einer Behinderung. Ein fachlich geeigneter schwerbehinderter Bewerber ist vom öffentlichen Arbeitgeber immer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Das Vorstellungsgespräch kann nicht durch einen schriftlichen, für alle Bewerber verbindlichen **Auswahltest** ersetzt werden. Unterbleibt die Einladung, wird nach dem Gesetz eine Diskriminierung aufgrund der Schwerbehinderung vermutet. Das kann die Zahlung einer Entschädigung nach sich ziehen.

Das Landesarbeitsgericht stellte nunmehr fest, dass dem Kläger zu Recht eine Entschädigung in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern auf Grund einer vermuteten Diskriminierung wegen einer Behinderung zugesprochen worden war.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 9. September 2015 – 3 Sa 36/15

Quelle: DGB einblick/rehadat



Krankgeschriebene MitarbeiterInnen müssen nicht zum Personalgespräch

Während ihrer Arbeitsunfähigkeit müssen Arbeitnehmer nicht zu einem Personalgespräch im Betrieb erscheinen.

Der Arbeitgeber hatte der Mitarbeiterin schriftlich mitgeteilt, dass sie trotz ihrer Arbeitsunfähigkeit doch sicherlich in der Lage sei, ein Gespräch mit dem Arbeitgeber zu führen. Der Vorgesetzte meinte, zur Teilnahme an einem Gespräch sei sie arbeitsrechtlich verpflichtet.

Die Frau weigerte sich jedoch. Der Arbeitgeber mahnte sie daraufhin mehrfach ab und kündigte ihr schließlich. Die Mitarbeiterin berief sich auf das Kündigungsschutzgesetz und klagte.

Das LAG Nürnberg entschied, dass der Arbeitgeber zwar grundsätzlich die Teilnahme an Personalgesprächen anordnen darf. Für arbeitsunfähige Arbeitnehmer bestehe eine derartige Verpflichtung jedoch nicht. Schließlich sei der erkrankte Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer trotz seiner Erkrankung in der Lage ist, an einem derartigen Gespräch teilzunehmen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 01.09.2015 Az.: 7 Sa 592/14 (nicht rechtskräftig)

2



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

BERUFSKRANKHEITEN:

DAS KAUSALITÄTSPRINZIP

Das **Kausalitätsprinzip** ist eine Voraussetzung für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit. Das heißt: Die berufliche Tätigkeit muss Ursache für den eingetretenen Gesundheitsschaden sein. Berufsgenossenschaften erkennen nur die aktuell 77 Krankheiten an, die in der **Berufskrankheitenliste** der **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)** aufgeführt sind. Diese Krankheiten resultieren nach Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft aus Einwirkungen, denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind.

Entscheidend im Anerkennungsverfahren sind die Arbeitsvorgeschichte und die medizinische Beurteilung des Ursachenzusammenhangs. Diese Auskünfte sollten so detailliert wie möglich gemacht werden.

<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Berufskrankheiten/Rechtsgrundlagen/Anlage-BKV.html>



Ein Gesetz zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen?!

Der Arbeitsentwurf eines **Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen** des BMAS liegt vor und steht zum Download auf der Website <http://www.schwbv.de/index.html> bereit:

- [Reduzierte Fassung - Änderungen im SGB IX \(3 Seiten\)](#)

Der vorgesehene Zeitplan 2016 zur weiteren Beratung und Verabschiedung des Gesetzes:

- April: Referentenentwurf
- 04.Mai: Kabinetttbefassung
- 17.Juni: Bundesrat (1. Durchgang)
- 07/08.Juli: Bundestag (1.Lesung)
- 26.Sept.: parlamentarische Anhörung
- 21/22.Okt.: Bundestag (2. und 3. Lesung)
- 25.Nov.: Bundestrat (2. Durchgang)

Arbeitnehmer gefährden sich zunehmend selbst!

Stress und hoher Druck am Arbeitsplatz verleiten viele Beschäftigte dazu, mehr zu arbeiten als für sie gesund ist. Eine Studie des Gesundheitsmonitors von Bertelsmann Stiftung und Barmer Krankenkasse weist nach, dass Arbeitnehmer zunehmend die Gesundheit für den Job auf's Spiel setzen. Sie versuchen, den Anforderungen des Arbeitgebers zu entsprechen und überschreiten damit mehr und mehr die eigenen Grenzen.

Psychische Erkrankungen verursachen neben den individuellen und gesellschaftlichen Belastungen aber auch erhebliche Kosten innerhalb unserer Gesundheitssysteme.

Selbstgefährdendes Verhalten zeige sich immer mehr im Verzicht auf Erholung (so verzichtet jeder Vierte bereits auf Pausen) sowie im **übermäßigen Konsum leistungssteigernder Mittel**.

Die Stiftung sieht eindeutig die **Unternehmen in der Pflicht**, für ein gesünderes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Bei psychischen Erkrankungen der Mitarbeiter können diese helfen. Wie das geht, erfahren die Chefs in der Broschüre der Barmer GEK und des Dachverbandes Gemeindepsychiatrie e.V.

Erkennen, Handeln, Einbinden, Vorbeugen: auf diesen vier Gestaltungsebenen werden klare Handlungsempfehlungen gegeben.

PDF-Download: http://www.psychiatrie.de/fileadmin/redakteure/dachverband/dateien/Broschuere_Barmer_2014/DGP-Barmer_GEK_Broschuere_final_Einzelseiten.pdf



Initiative Inklusion - Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Die zentrale Idee der **UN-Behindertenrechtskonvention** ist die Inklusion. Sie bedeutet, dass Menschen mit und ohne Behinderungen von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben.

Inklusion ist ein permanenter Prozess, der nicht nur von der Bundesregierung vorangetrieben wird, sondern von allen Mitgliedern der Gesellschaft gestaltet werden muss. Sie geschieht nicht von selbst und nicht einseitig, sie muss von allen gelebt und geleistet werden.

Mit der **Initiative Inklusion**, von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern, Integrationsämtern und Hauptfürsorgestellen entwickelt, werden insgesamt zusätzlich 140 Millionen Euro mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, mehr schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Die Förderung wird mit Mitteln des vom BMAS verwalteten Ausgleichsfonds finanziert.

Link zur Publikation des BMAS:

http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a743-initiative-inklusion-infoblatt.html?cms_et_cid=2&cms_et_lid=20&cms_et_sub=11.02.2016_Service/Medien/Publikationen/a743-initiative-inklusion-infoblatt.html



Eine neue App: Inklusion und Beschäftigung – einfach ausprobieren!

Die App ist insbesondere für Betriebsinhaber/innen und Personalentscheider/innen konzipiert, bietet aber allen, die sich zu den Themen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informieren wollen, einen guten Überblick.

Herzstück der App sind **62 Fragen und Antworten zu den Themen Einstellung, Ausbildung, Beschäftigung und Kündigung** von Menschen mit Behinderungen. Damit ist sie ein ideales Werkzeug, um sich z. B. vor Inanspruchnahme einer Beratung unkompliziert zu informieren.

Des Weiteren stellt die App zwar nur eine Liste von Ansprechpartnern bei Kammerorganisationen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung, die Arbeitgeber zu den genannten Themen umfassend beraten können, aber die o.a. 62 Fragen machen die App zu einem interessanten und modernen Hilfsmittel für Interessierte! **Dem Chef empfehlen!**

Eine Link-Liste zum Thema Inklusion und **ein 13-minütiger Kurzfilm**, der Menschen mit und ohne Behinderung bei ihrer täglichen Arbeit zeigt und veranschaulicht mit welchen einfachen Mitteln Inklusion im Arbeitsalltag gelingen kann, runden das Angebot der App ab.

Download der App:

<https://itunes.apple.com/de/app/inklusion-und-beschäftigung/id963770573?mt=8>



DEUTSCHER BUNDESTAG *Aus dem Bundestag:
Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales
am 15. 2. 2016*

„Arbeit für Menschen mit Behinderungen“

Berlin: (hib/HAU) Die im Zuge des geplanten Bundesteilhabegesetzes diskutierte bundesweite Einführung eines **"Budgets für Arbeit"** kann einen Beitrag zu mehr Inklusion leisten. In dieser Einschätzung waren sich die zu einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales geladenen Experten am Montag, 15. 02. 2016 einig.

Aus Sicht der **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** kann ein "Budget für Arbeit" in Form eines Minderleistungsausgleiches grundsätzlich ein guter Weg sein, Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen, sagte die BDA-Vertreterin Anna Robra. Von einem guten Schritt nach vorn sprach auch **Peter Stadler von der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen**. Bei einem Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt müssten Arbeitgeber und Integrationsfirmen einen Nachteilsausgleich erhalten. Zustimmung hierzu kam auch vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Die Forderung der **DGB-Vertreterin Silvia Helbig** nach **Stärkung der Rechte für Schwerbehindertenvertretungen** in den Betrieben, stieß bei der BDA hingegen auf Widerspruch. Helbig hatte mit Blick auf das erweiterte Aufgabenfeld der Vertretungen eine Freistellung der Beauftragten ab 100 schwerbehinderten Mitarbeitern statt bislang 200 gefordert.

Der **Einzelsachverständige Alfons Adam, Sprecher der Schwerbehindertenvertretungen in der Autoindustrie**, betonte auch die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretungen. In vielen Unternehmen würden diese jedoch nicht ernst genommen, bemängelte er und machte zugleich deutlich, dass es um Anhörungsrechte und nicht um Mitbestimmung durch die Vertretungen gehe.

Nach Ansicht der BDA-Vertreterin Robra stellen mehr Freistellungen aber keine Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen dar, sondern bedeuteten in erster Linie mehr Kosten und mehr bürokratische Verfahren.

Für eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten für die Schwerbehindertenvertretungen sprach sich



wiederum der **Einzelsachverständige Hans-Günther Ritz, Experte für betriebliche Mitbestimmung** aus. Dies sei gut für Unternehmen und Beschäftigte und sinnvoller, als die Ausgleichsabgabe bei Nichtbeschäftigung von Schwerbehinderten zu erhöhen, wie es die Linksfraktion in ihrem der Anhörung zugrunde gelegten Antrag (**18/5227**) - unterstützt von mehreren Sachverständigen wie etwa dem DGB - gefordert hatte.

Der Sachverständige **Manfred Otto Albrecht von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation** sah in dem fehlenden zentralen Ansprechpartner für die Unternehmen ein Hemmnis für mehr Inklusion. Gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen fehle es oft an elementaren Informationen.

Viele Arbeitgeber seien nicht hinreichend informiert, urteilte auch **Johannes Pfeiffer von der Bundesagentur für Arbeit (BA)**. Dabei biete die BA unter anderem mit dem Mittel der Lohnkostensubventionierung und der Beratung bei Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher eine Reihe von Produkten zur Stärkung der Inklusion an.

Für eine "dauerhafte Berufsbegleitung, wenn diese erforderlich ist", sprach sich **Barbara Vieweg von der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben** aus. Ob und in welchem Umfang diese Erforderlichkeit besteht, soll ihrer Ansicht nach nicht allein vom Kostenträger entschieden werden. Vielmehr sei die Perspektive des behinderten Menschen genauso zu berücksichtigen, wie die des Ausbildungsbetriebes, der Berufsschule oder des Arbeitgebers.

Menschen mit einem sehr hohen Assistenzbedarf rückte die **Einzelsachverständige Jeannette Pella** in den Mittelpunkt ihrer Betrachtungen. Arbeit sei für alle Menschen wichtig - "ob mit oder ohne Behinderung". Eine Abstufung in "werkstattfähig oder nicht werkstattfähig" spreche aber dem Personenkreis der Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf jegliche Teilhabe am Arbeitsleben ab, kritisierte sie.



DEUTSCHER BUNDESTAG PDF-Download:

- [Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen](#)
- [Wortprotokoll - elektronische Vorabfassung](#)
- Und ein [Link zum Video](#) der Anhörung

Quelle: <https://www.bundestag.de/presse/hib/201602/-/407750>



Verantwortung des Arbeitgebers für die Urlaubsgewährung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den **gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch** von sich aus zu erfüllen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, besteht ein Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs nach § 280 Abs. 1 und 3, § 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB, der sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt (so schon LAG Berlin-Brandenburg v. 12.06.2014 - 21 Sa 221/14). Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber die nicht rechtzeitige Urlaubsgewährung nicht zu vertreten hat.

Der gesetzliche Mindesturlaub dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und hat einen arbeitsschutzrechtlichen Charakter.

(LAG Berlin-Brandenburg vom 07.05.2015 – 10 Sa 86/15; rechtskräftig)

Quelle: DGB Info Recht/Februar 2016

Beratung der CDU mit dem DGB: Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen

Die Unionsfraktion hat am 18. 02. 2016 gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) über **die Zukunft der Schwerbehindertenvertretungen** beraten. Der Beauftragte für Menschen mit Behinderungen der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, Uwe Schummer sagt dazu:

Die CDU/CSU habe im Koalitionsvertrag zugesagt, die Schwerbehindertenvertretungen zu stärken. Dieses Versprechen wolle man noch 2016 einlösen. Man wisse, dass die Schwerbehindertenvertreter vor allem **mehr Zeit** und **gut ausgebildete Stellvertreter und Stellvertreterinnen** brauchen, um ihren vielfältigen Aufgaben gerecht zu werden. Sie kümmern sich um die betriebliche Wiedereingliederung von erkrankten Mitarbeitern, gestalten Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Behinderungen und begleiten Antragsverfahren. Viel Zeit investieren sie auch darin, die von Behinderung bedrohten Mitarbeiter im Arbeitsprozess zu halten. Unter diesen sind immer mehr Kollegen mit psychischen Erkrankungen. **Psychische Störungen** sind mittlerweile bei 42,7 Prozent der Beschäftigten die Ursache für Frühverrentungen.

Die Union unterstütze die Forderung nach einer besseren Freistellung für die Vertrauenspersonen in Betrieben mit mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten.

Quelle: <http://uwe-schummer.de/meldung/die-zukunft-der-schwerbehindertenvertretungen/>



Personalkompass Inklusion -

Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Der Personalkompass stellt Fakten zusammen, gibt einen Überblick über **Fördermöglichkeiten** und stellt am Beispiel anderer Unternehmen dar, wie **Inklusion** erfolgreich für Betriebe und Beschäftigte gelingen kann.

Aus dem Inhalt:

- Einleitung: Beschäftigte mit Behinderungen, Potenziale zur Fachkräftesicherung
- Personalgewinnung: Job-Carving, Probebeschäftigung oder Budget für Arbeit: mit den richtigen Instrumenten Stellen besetzen
- Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen: Win-win-Situation für Betriebe und motivierte Nachwuchskräfte
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung: Barrierefrei und behinderungsgerecht: Arbeitsergebnisse und Beschäftigte profitieren
- Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung: Eingliederung, Trainings und Mentoren: Unterstützung für Beschäftigte mit Behinderungen
- Unternehmens- und Personalstrategie: Gestalten statt verwalten - wie Unternehmen die Vielfalt umsetzen
- Rechtliche Grundlagen
- Glossar

Hier steht ein barrierefreies PDF zur Verfügung:

http://www.rehadat.info/export/sites/einstieg/downloads/Rehadat_Publikationen/Personalkompass-Inklusion-barrierefrei.pdf

G-BA schließt Arthroskopie des Kniegelenks bei Gonarthrose aus Leistungskatalog aus

Bestimmte **arthroskopische Verfahren** zur Behandlung einer Arthrose (Gelenkspülung, Abtragung der Gelenkschleimhaut, Knorpelglättung, Meniskusentfernung) des Kniegelenks werden künftig nicht mehr zulasten der gesetzlichen Krankenversicherung erbracht. Dies hat der Gemeinsame Bundesausschuss (**G-BA/www.g-ba.de**) im November 2015 beschlossen. Der GKV-Spitzenverband hatte 2010 einen Antrag auf Prüfung gestellt. Hintergrund war die hohe Zahl der Arthroskopien in Deutschland und wissenschaftliche Studienergebnisse, die keinen Nutzen für diese Methode sahen.

Quelle: MDK Forum/4-2015

„Vergütung von Gebärdensprachdolmetschern“ - Kommentar Reharecht

Immer wieder gibt es Streit um die **Vergütungshöhe von Gebärdensprachdolmetscherleistungen** im Rahmen der **Arbeits- bzw. Studienassistenten**. Das Verwaltungsgericht (VG) Mainz stärkte nun die Position einer hör- und sprachbeeinträchtigten Klägerin mit einem Urteil vom 07.05.2015, Az.: 1 K 716/14 MZ. Das Gericht hatte sich mit der Frage befasst, ob ein Gebärdensprachdolmetscher, der seine Tätigkeit im Rahmen einer (Arbeits-) Assistenten erbringt, nach dem Justizvergütungs- und -Entschädigungsgesetz (JVEG) zu entlohnen oder ein geringerer Stundensatz angemessen sei. Das Gericht kam zu der Entscheidung, dass sich die Höhe der Vergütung aus § 17 Abs. 2 S. 2 Sozialgesetzbuch I (SGB I) i.V.m. § 19 Abs. 2 S. 4 SGB X analog ergibt und sich die Kostenübernahme nach § 9 JVEG richtet. Der aktuelle Stundensatz liegt derzeit bei 75,- Euro/Stunde. Dies sei "wirtschaftlich verhältnismäßig, da sich die Tätigkeit des Gebärdensprachdolmetschers deutlich von der eines Übersetzers unterscheidet, ein höheres Maß an Auslegung erfordere und insbesondere die simultane Dolmetschen erhöhten Anforderungen unterliege."

Fachbeitrag in Reha-Recht zu VG Mainz vom 07.05.2015, Az.: 1 K 716/14 MZ

Zum Thema „Vergütung von Gebärdensprachdolmetschern“:

(Red.) Häufig stellt sich Beteiligten die Frage, warum das **Integrationsamt** nur einen Teil des Stundensatzes in Höhe von 50,- Euro/Stunde vergütet. Das Integrationsamt bezuschusst die Finanzierung eines Gebärdensprachdolmetschers aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe und weist dabei auf die **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** hin. Ein wichtiger Bestandteil dieser Fürsorgepflicht ist es, Arbeitsplätze behinderungsgerecht auszustatten. Das Integrationsamt erachtet es somit als zumutbar, dass ein Arbeitgeber einen Teil der Kosten für den Einsatz eines Gebärdensprachdolmetschers selbst trägt. Da auch in anderen Fällen der behinderungsgerechten Anpassung eines Arbeitsplatzes oder dessen Umgebung das Integrationsamt Zuschüsse bewilligt und der Arbeitgeber dabei einen Anteil der Kosten selbst zu tragen hat, ist diese Handlungsweise nachvollziehbar.

6

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)** ist eine unabhängige Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Sie wurde 2006 eingerichtet, nachdem das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** in Kraft getreten ist. Die ADS und ihre Aufgaben sind in diesem "Antidiskriminierungsgesetz" festgeschrieben und entsprechen den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien.

Jeder Mensch kann sich an die ADS wenden, per **E-Mail** oder per Telefon (03018 555 1865). Wer Diskriminierung erlebt, sollte die Antidiskriminierungsstelle kontaktieren. Wesentliche **Publikationen** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind auch in Arabisch, Englisch, Französisch, Polnisch, Spanisch und Türkisch vorhanden.

Das AGG ist noch jung und viele Fragen zu Diskriminierung in Deutschland sind kaum oder gar nicht wissenschaftlich untersucht oder durch die Rechtsprechung geklärt. Laut einer repräsentativen Umfrage zum Thema **"Diskriminierung im Alltag"** hat jeder dritte Einwohner in Deutschland sich bereits wegen eines der im AGG genannten Merkmale diskriminiert gefühlt.

Gleichzeitig ist das Gesetz noch nicht hinlänglich bekannt. Viele Menschen wissen nichts von ihrem Recht auf Diskriminierungsschutz oder wo sie Hilfe finden können, wenn sie betroffen sind. Deshalb arbeitet die ADS kontinuierlich daran, dass bekannt wird: Der Rechtsstaat nimmt unrechtmäßige Benachteiligung nicht länger hin, Diskriminierung ist in Deutschland ausdrücklich verboten.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes setzt dabei auf den "horizontalen Ansatz". **Das heißt, jede Form der Diskriminierung wird als gleichwertig betrachtet – egal ob sie aufgrund der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexuellen Identität oder wegen des Alters, einer Behinderung oder des Geschlechts eines Menschen erfolgt.** Hinzu kommt, dass Menschen häufig nicht nur aufgrund eines dieser Merkmale benachteiligt werden, sondern wegen kombinierter Merkmale, wie etwa "jung und weiblich", "älter und behindert" oder "ausländisch und muslimisch". Der horizontale Ansatz der Antidiskriminierungsstelle sorgt daher auch für einen wirksameren Schutz vor dieser so genannten mehrdimensionalen Diskriminierung.

Link: www.antidiskriminierungsstelle.de

Diese **REHADAT-Wissensreihe** vermittelt medizinisches Basiswissen und Lösungen **für individuelle Arbeitsgestaltungen**. Zielgruppe sind Arbeitgeber, Betriebsärzte, betroffene Arbeitnehmer sowie alle Fachleute, die an der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Erkrankung oder Behinderung beteiligt sind.

Folgende Titel sind als PDF oder Flipping-Book verfügbar:

„Und manchmal kribbeln meine Beine - Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Multipler Sklerose gestalten lässt“

Aus dem Inhalt:

- Erkrankung und Behinderung - Was heißt Fatigue?
- Auswirkungen auf das Arbeitsleben - MS ist bei allen anders
- Lösungen für den Arbeitsalltag - Mein Chef baut Barrieren ab

„Über sowas spricht man nicht? - Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Inkontinenz gestalten lässt“

Aus dem Inhalt:

- Erkrankung und Behinderung - 'Meine Toilettengänge lassen sich managen'
- Auswirkungen auf das Arbeitsleben - 'Wenn Kollegen tuscheln, muss man reden'
- Lösungen für den Arbeitsalltag - 'Ich kann trotzdem auf Montage gehen'

„Nur den Tag absitzen? Nichts für mich! - Wie sich die berufliche Teilhabe von Rollstuhlnutzern gestalten lässt“

Aus dem Inhalt:

- Erkrankung und Behinderung - 'Alles Rolli, oder was?'
- Auswirkungen auf das Arbeitsleben - 'Ich düs' mal eben rüber!'
- Lösungen für den Arbeitsalltag - 'Rauf und runter - kein Problem'

„Wenn die Neuronen Sonderschicht machen - Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Epilepsie gestalten lässt“

Aus dem Inhalt:

- Erkrankung und Behinderung (Epilepsie)
- Auswirkungen auf das Arbeitsleben
- Lösungen für den Arbeitsalltag

<http://www.rehadat-literatur.de>

Implantatpass ist seit 1. Oktober 2015 verpflichtend

Seit dem 1. Oktober 2015 müssen Gesundheitseinrichtungen, die medizinische Implantate einsetzen, den Patienten einen **Implantatpass in Papierform** aushändigen. Dies gilt für alle aktiven Implantate, wie z.B. Herzschrittmacher und auch Herzklappen, Gefäßprothesen, Gelenkimplantate, Wirbelkörperersatzsysteme und Bandscheibenprothesen, sowie Brustimplantate.

Der Implantatpass muss den Namen des Patienten, die Bezeichnung, Art und Typ, den Loscode oder die Seriennummer, den Hersteller, das Datum der Implantation, den Namen der Einrichtung und der verantwortlichen Person, die die Implantation durchgeführt haben, beinhalten.

Quelle: MDK Forum/4-2015



Änderung des Arbeitsortes - Hat der schwerbehinderte Beschäftigte Ansprüche?

An welchem konkreten Ort die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen zu erbringen ist, bleibt grundsätzlich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO überlassen.

Im **Einzelfall** kann aber auch eine Änderung des Arbeitsortes unter den Begriff der behinderten-gerechten Beschäftigung i.S.d. **§ 81 Abs. 4 SGB IX** fallen und Gegenstand eines Einsatzbegehrens des Schwerbehinderten sein. § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX schützt den Arbeitgeber vor Überforderung.

Große Flexibilität wird von den Arbeitgebern verlangt, sollte aber auch von Arbeitnehmern eingefordert werden. Unter den Bedingungen des § 81 Abs. 4 SGB IX ist eine **wohntnahe Beschäftigung** geboten, wenn gerade die Behinderung eine solche Wohnortnähe erforderlich macht.

Der Sachverhalt ist im Urteil sehr anschaulich beschrieben und thematisiert wohl erstmals die zunehmende, gravierende **Bedeutung psychischer Beeinträchtigungen**, die in den Statistiken der Rentenversicherung bereits den ersten Platz bei vorzeitiger Erwerbsminderung einnimmt.

Angstsymptomatik ist bei Fahrten im Elbtunnel und Stau im dichten Hamburger Berufsverkehr nachvollziehbar und im vorliegenden Fall durch zwei **psychiatrische Sachverständigengutachten** nachgewiesen worden, so dass der Anspruch des Klägers dem Grunde nach berechtigt ist.

[LArbG Hamburg 5. Kammer, Urteil vom 15.04.2015 - 5 Sa 107/12](#)