

## Hauptschwerbehindertenvertretung für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur



Kontakt:

Jürgen Bauch

[juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de](mailto:juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de)

Tel.: 0511 1202574

Hauptschwerbehindertenvertretung

Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Leibnizufer 9

30169 Hannover

**Schon wieder..... .....ein Infobrief aus dem MWK?** Ja! Wie angekündigt, soll dieser Infobrief unregelmäßig, d.h. auch anlassbezogen erscheinen. Und mit dem Erscheinungsbild wird auch noch experimentiert.....

Schwerpunkte dieser Ausgabe sind die wichtige und nützliche Kampagne des Sozialverbandes VdK Deutschland (VdK) zur Barrierefreiheit, sowie der Kabinettsbeschluss zur Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes. Zudem geht es um die Erhöhung der Ausgleichsabgabe und um einen Tipp für die Fans von Querdenkern!

Die Arbeit der Interessenvertretung orientiert sich immer wieder auch an der fortlaufenden Rechtsprechung. Insofern sind natürlich auch wieder Hinweise auf relevante Urteile dabei. Gesundheit und Prävention bekommen im Arbeitsleben einen immer wichtigeren Stellenwert, der sich auch hier widerspiegelt.

Der Empfängerkreis dieses Infobriefes geht über die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen in den Dienststellen des Geschäftsbereichs des MWK/Niedersachsen hinaus. Es bekommen ihn z.B. auch Menschen, mit denen ich in den vergangenen Jahren in Kontakt war und denen ich in der Regel dankbar bin, dass ich mit ihnen gemeinsam arbeiten, lernen oder einfach nur sprechen konnte. Gegen die Verfestigung des „EinzelkämpferInnentums“ der Vertrauenspersonen hilft nur gegenseitige Unterstützung! Grundsätzlich kann jeder Mensch diesen Infobrief bekommen und weiter verwenden, der das wünscht. Wer ihn nicht mehr haben möchte: Mail genügt – Verteiler wird korrigiert! Für Anregungen bin ich dankbar!

Mit freundlich Grüßen  
Jürgen Bauch



### **Weg mit den Barrieren! –**

#### **Eine Kampagne des Sozialverbandes VdK Deutschland!**

**„Mehr als 7,5 Millionen Menschen leben in Deutschland mit einer Schwerbehinderung, 17 Millionen Erwachsene sind schon heute dauerhaft in ihrem Alltag eingeschränkt. In Zukunft werden es deutlich mehr, denn das durchschnittliche Lebensalter steigt. Es wird höchste Zeit, sich für ein barrierefreies Deutschland stark zu machen!“**

Die Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigungen dürften nicht länger von ihrem Grundrecht auf Teilhabe ausgeschlossen bleiben. So leitete der VdK am 12. Januar 2016 mit einer Pressemitteilung seine bundesweite Kampagne „Weg mit den Barrieren“ ein.

**„Von einer barrierefreien Gesellschaft profitieren nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern auch Ältere, Familien oder Menschen, die nur vorübergehend ein Handicap haben“**, so Mascher.

Der VdK kritisiert, dass auch im Zuge der Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes, die Privatwirtschaft weiterhin nicht zur Barrierefreiheit verpflichtet wird und die Bereiche Verkehr und Wohnen völlig ausgespart bleiben. **„Vom Anspruch, Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen unseres Landes herzustellen, sind wir nach wie vor weit entfernt“**, erklärt Mascher.

Der Sozialverband VdK fordert deshalb:



- klare gesetzliche Regelungen, damit Wohnungen, öffentliche Gebäude, Verkehrsanlagen und -mittel sowie private Güter und Dienstleistungen für alle zugänglich werden.
- verbindliche Fristen zur Herstellung von Barrierefreiheit mit entsprechenden Kontrollen und Sanktionen.
- ein Investitionsprogramm der Bundesregierung von 800 Millionen Euro pro Jahr und ergänzende Programme in den Bundesländern und Kommunen.

Den Aussagen von Entscheidungsträgern, dass dies nicht finanzierbar sei, erteilt die VdK-Präsidentin eine klare Absage: **„Barrierefreiheit ist finanzierbar und lohnt sich für alle. Die Investitionen in die bauliche Barrierefreiheit wirken wie ein Konjunkturprogramm. Von jedem Euro fließen 40 Cent an die öffentliche Hand zurück, vor allem durch Umsatz- und Lohnsteuer.“**

Mit konkreten Forderungen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen richtet sich der VdK 2016 mit seiner Kampagne an die politisch Verantwortlichen in Bund, Ländern und Kommunen. **„Wir wollen Menschen überall im Land auf das Thema Barrierefreiheit aufmerksam machen und den Druck erhöhen, damit die Politik endlich handelt“**, so die VdK-Präsidentin. Herzstück der Kampagne ist die **„Landkarte der Barrieren“**. Mitmachen ist einfach: Wer eine Barriere entdeckt, trägt sie auf [www.weg-mit-den-barrieren.de](http://www.weg-mit-den-barrieren.de) ein. Der VdK wird besonders ärgerliche Barrieren öffentlich machen und bei den Verantwortlichen nachhaken.



## **Gleichstellung von Behinderten: Weniger Barrieren - räumlich und sprachlich – trotzdem ein enttäuschendes Ergebnis!**

Die von SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN 1998 gebildete Bundesregierung sah in ihrem Koalitionsvertrag unter anderem vor, den grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrag in einem Gesetz umzusetzen. Das **Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes** trat am 1. Mai 2002 in Kraft.

Die vom Kabinett der Großen Koalition am **13. Januar 2016** beschlossene Reform des Gleichstellungsgesetzes des Bundes für behinderte Menschen bleibt weit hinter den Wünschen der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Verena Bentele, zurück. Hauptkritikpunkt: Der private Sektor ist weiterhin von dem Gesetz ausgenommen.

Geschäfte, Restaurants oder Arztpraxen sind nicht verpflichtet, Barrieren für behinderte Menschen abzubauen - anders als beispielsweise in Österreich, so Bentele in der Tagesschau am 13. Januar: **"Es war nicht möglich, das durchzusetzen. Und das ist für mich eine ganz große Enttäuschung, weil es sehr viele Bereiche für Menschen mit Behinderung gibt, wo die Teilhabe erschwert oder unmöglich ist."** Als Beispiel nannte sie, wenn es im Supermarkt Stufen gibt, **"und dann eben der Rollstuhlfahrer nicht reinkommt"**.

Die Bundesregierung habe Manschetten wegen angeblich zu hoher Kosten nötiger Umbaumaßnahmen gehabt, kritisiert Bentele. Sie verwies auf die UN-Behindertenrechtskonvention, und das Grundgesetz - **"und deshalb kann es auch nicht von Kostenpunkten abhängen, ob Barrieren beseitigt werden oder nicht"**.

Bundessozialministerin Nahles hätte sich ebenfalls mehr gewünscht, konnte sich in der Großen Koalition aber nicht durchsetzen. **"Ich bin mir bewusst, dass wir noch eine Menge zu tun haben. Es ist noch lange nicht alles abgearbeitet. Aber ich kann guten Gewissens sagen, dass wir mit diesem Gesetz doch wieder ein großes Stück vorgekommen sind"**, sagte die SPD-Politikerin.

Es besteht künftig ein Rechtsanspruch, Bescheide und Informationen von Bundesbehörden in **"leichter Sprache"** zu erhalten.

Eine **Schlichtungsstelle** für Streitfälle wird bei der Behindertenbeauftragten eingerichtet. Dorthin können sich Organisationen, wie auch Einzelpersonen mit Beschwerden wenden.



## **Deutsche Rentenversicherung (DRV) – Ein Service auch für Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen**

Mit dem bundesweiten kostenlosen **„Gemeinsamen Firmenservice“** werden alle firmen- und arbeitsspezifischen Beratungsangebote der Deutschen Rentenversicherung unter einem gemeinsamen Erscheinungsbild gebündelt.

Hierfür wurde die bundesweite Telefonnummer 0800 1000 453 eingerichtet, unter der die Mitarbeiter des Firmenservice von 09.00 bis 15.00 Uhr für die Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche, Personal- und Betriebsräte, Werks- und Betriebsärzte und Mitarbeiter des betrieblichen Gesundheitsmanagements erreichbar sind.

Schriftliche Anfragen können unter der E-Mail-Adresse [firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de](mailto:firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de) an die Deutsche Rentenversicherung gerichtet werden.

Die Servicestelle leistet Beratung und Information zum Thema **Gesunde Mitarbeiter**, wie Präventionsmaßnahmen, Rehabilitation, berufsfördernde Maßnahmen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Kontakte zu anderen Sozialleistungsträgern für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Unterstützung und Beratung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement – BEM.

Informationen dazu auch auf der Website der Deutschen Rentenversicherung:  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>

2

## **Ausgleichsabgabe steigt ab 2016**

Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen, müssen ab dem **Anzeigeverfahren 2016**, das bis zum 31. März 2017 eingereicht wird, eine höhere **Ausgleichsabgabe** gemäß § 77 SGB IX entrichten. Die neuen Beträge gelten also für Pflichtplätze, die ab dem 1. Januar 2016 unbesetzt sind.

Sie beträgt nun je Monat und unbesetztem Pflichtplatz: **125 Euro** bei einer Beschäftigungsquote ab 3 Prozent bis unter 5 Prozent, **220 Euro** bei einer Beschäftigungsquote ab 2 Prozent bis unter 3 Prozent und **320 Euro** bei einer Beschäftigungsquote unter 2 Prozent. Dies veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 24. Dezember 2015 in der Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe:  
[www.schwbv.de/pdf/ausgleichsabgabe\\_2016.pdf](http://www.schwbv.de/pdf/ausgleichsabgabe_2016.pdf)

## Das Projekt „Barrierefrei arbeiten“ sensibilisiert Unternehmen für eine allgemeine, vorausschauende Barrierefreiheit im Arbeitsleben.

Das **Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e. V.** ist der Verein der Behindertenverbände zur Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes.

Das Projekt „**Barrierefrei arbeiten**“ gibt Hinweise, sensibilisiert und möchte Unternehmen und Verwaltungen dafür gewinnen, Barrierefreiheit vorausschauend in den eigenen Strukturen zu verankern und schrittweise umzusetzen.

Betriebe und Dienststellen unternehmen häufig sehr viel, um Beschäftigte, die während des Berufslebens eine Behinderung erwerben, im Arbeitsprozess zu halten. Das Projekt „**Barrierefrei arbeiten**“ zeigt, dass es neben dieser richtigen und wichtigen einzelfallbezogenen Bedeutung von Barrierefreiheit auch eine allgemeine, vorausschauende Bedeutung gibt, der noch zu wenig Beachtung geschenkt wird. Diese vorausschauende Barrierefreiheit zielt auf die gesamte Belegschaft und führt zu einem betrieblichen Mehrwert.

Zwei kurze Filme des Projektes sind sehr gut dazu geeignet, gegenüber der Dienststelle, aber auch auf Veranstaltungen wie Personalversammlungen für das Thema zu werben.

Link zu den Filmen: <http://www.barrierefreiheit.de/die-filme.html>



## Beschäftigungsquote von fünf Prozent immer noch nicht erreicht!

Die Arbeitswelt ist ein wichtiger Bereich für die Umsetzung von Inklusion. Zum dritten Mal seit 2013 untersucht das Handelsblatt Research Institut in Zusammenarbeit mit der Aktion Mensch im vorliegenden **Inklusionsbarometer Arbeit**, wie inklusiv der Arbeitsmarkt in Deutschland tatsächlich ist. Die vorliegende Ausgabe wurde im November 2015 veröffentlicht. Darin wird festgestellt: es gibt Fortschritte, wenn auch nur kleine.

Danach stieg die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in deutschen Unternehmen von 4,64 Prozent im Vorjahr auf 4,67 Prozent leicht an. **Die gesetzliche Vorgabe von 5% ist damit weiterhin nicht erreicht.** Gleichzeitig sank die Arbeitslosenquote von Schwerbehinderten Menschen leicht: aktuell liegt sie bei 13,9%. Leider ist das doppelt so hoch wie die Quote in der Vergleichsgruppe "Menschen ohne Behinderung".

77 Prozent der Arbeitgeber geben an, keine Leistungsunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zu erkennen. Allerdings zeigt sich, dass Personalverantwortliche oftmals ein unklares Bild von Behinderung haben. Meist denken sie an Mitarbeiter mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung, doch tatsächlich haben rund 80 Prozent diese erst im Laufe ihres Erwerbslebens, meist durch eine schwere Erkrankung, erworben.

PDF-Download: [Inklusionsbarometer](#)



## TIPP! – Die Sozialhelden

Raúl Aguayo-Krauthausen, 1980 in Peru geboren, ist in Berlin aufgewachsen. Er hat «Osteogenesis imperfecta», sogenannte Glasknochen, und bewegt sich mit dem Rollstuhl. Der 34-Jährige studierte Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation und Design Thinking, war Programmmanager beim RBB-Radiosender Fritz, entwickelte eine Kampagne für den «Alternativen Nobel Preis» und gründete 2004 gemeinsam mit seinem Cousin Jan den gemeinnützigen Verein **SOZIALHELDEN e.V.** 2005 erhielt der Verein für die Projektidee **«Pfandtästisch helfen!»** den 1. Preis beim Neon/smart-Ideenwettbewerb «Was fehlt in der Welt» und 2008 den Start-Social-Preis der Bundesregierung. 2010 ging das Projekt **wheelmap.org** online, eine interaktive Landkarte für rollstuhlgerechte Orte.

**SOZIALHELDEN** wollen Menschen für gesellschaftliche Probleme sensibilisieren und zum Umdenken bewegen. Es reicht nicht bloß eine Idee zu haben, sondern man braucht auch die Kraft und Geduld sie umzusetzen.

Damit soziales Engagement Spaß macht und das nötige Augenzwinkern hervorruft, braucht es ein Fünkchen Ironie, ein bisschen Querdenkerei, einen Tick Andersherum und vor allem einen provokanten Namen: **SOZIALHELDEN!**

Link zur Webseite der Sozialhelden und ihren Projekten: <http://sozialhelden.de>

Raul Aguayo Krauthausen ist unter bestimmten Voraussetzungen auch als Vortragsredner tätig!

### **Immer wieder ein Thema: Die Verpflichtung, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, gilt auch bei Beamten!**

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers zum **BEM** aus § 84 SGB IX gelten auch in öffentlichen Dienstverhältnissen und auch gegenüber Beamten – unabhängig von einer Behinderung. Auch im Beamtenverhältnis ist das BEM von der Zustimmung der Betroffenen abhängig.

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** ist als „**gesetzlich verankertes Frühwarnsystem**“ Ausdruck und Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Kann keine Verbesserung erzielt werden, schließt sich ein dienstrechtliches Verfahren mit der Versetzung in den Ruhestand als Ultima Ratio an. Das BEM ist nicht Wirksamkeitsvoraussetzung dieses Verfahrens.

Der Personalrat hat das BEM zu überwachen und dafür zu sorgen, dass den Betroffenen **ein ordnungsgemäßes Integrationsangebot** unterbreitet wird. Dazu hat der Personalrat das Recht, regelmäßig vom Dienstherrn die Namensliste sowie Kopien der Anschreiben an die Betroffenen zu erhalten, um prüfen zu können, dass alle betroffenen Beschäftigten über das gesetzliche Angebot des BEM tatsächlich informiert wurden.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat in seiner Entscheidung vom 5. 6. 2014 klargestellt, dass § 84 SGB IX für alle Beschäftigten, d. h. auch für Beamte gilt.

Zwingend Beteiligte im BEM-Verfahren nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sind:

- der Dienstherr bzw. seine Personalverantwortlichen, die zur Dienstaufsicht befugt sind;
- der einzelne Beamte;
- die zuständige Interessenvertretung nach § 93 SGB IX, d. h. der örtlich zuständige Personalrat
- bei schwerbehinderten Beamten auch die Schwerbehindertenvertretung und
- ggf. Amts- bzw. Betriebsarzt (§ 84 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und
- wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, auch die örtlich gemeinsamen Servicestellen und bei Schwerbehinderten das Integrationsamt (§ 84 Abs. 2 Satz 4 und 5 SGB IX).

Quelle: *Werkbuch BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement/Bund-Verlag – 2016*

<http://www.bund-verlag.de>

### **Arbeitgeber muss Urlaub von sich aus gewähren**

Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg hat der Arbeitgeber eine Verpflichtung, zumindest den **gesetzlichen Mindesturlaub** von sich aus zu erfüllen. Wenn das nicht geschieht, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen und verfällt nicht.

Damit stellt sich das Gericht gegen die Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG): Bislang gilt die Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes, wonach Urlaub im jeweiligen Kalenderjahr von den ArbeitnehmerInnen beantragt und gegebenenfalls auch durchgesetzt werden muss, ansonsten droht er zu verfallen.

Es gibt immer wieder Fälle, in denen ArbeitnehmerInnen aus den verschiedensten Gründen ihren Urlaub im laufenden Urlaubsjahr oder im Übertragungszeitraum bis 31. März des Folgejahres nicht beantragen oder nicht nehmen konnten.

Wenn der Urlaub aber aus anderen als Krankheitsgründen nicht beantragt worden ist, hatten ArbeitnehmerInnen bisher bei den Arbeitsgerichten keine Hilfe zu erwarten: Nach der Rechtsprechung des BAG verfällt der Urlaubsanspruch, wenn er nicht von der/dem ArbeitnehmerIn im laufenden Urlaubsjahr beantragt worden ist. Arbeitgeber können sich daher zurücklehnen und brauchen sich um die Urlaubsplanung nicht weiter zu kümmern: Wenn der Urlaub nicht rechtzeitig beantragt wird, hat der/die ArbeitnehmerIn eben Pech gehabt.

Hierzu vertritt das **LAG Berlin-Brandenburg** jedoch nun eine abweichende Auffassung: Zumindest der gesetzliche Mindest-Urlaubsanspruch dient auch dem **Gesundheitsschutz**. Für das Arbeitsschutzrecht ist anerkannt, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch ohne Aufforderung nachkommen muss.

Daraus leitet das LAG ab, dass der Arbeitgeber - auch ohne vorherige Aufforderung oder Beantragung durch die ArbeitnehmerInnen - zur Gewährung des Mindesturlaubs verpflichtet ist. Das heißt, wenn ein/e ArbeitnehmerIn keine Urlaubswünsche äußert und keinen Urlaub beantragt, muss der Arbeitgeber zumindest den gesetzlichen Mindesturlaub von sich aus festlegen und gewähren.

Tut er dies nicht, kann die/der ArbeitnehmerIn im Nachhinein Schadensersatz verlangen.

<http://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/urlaub/arbeitgeber-muss-urlaub-von-sich-aus-gewaehren/>

### **Schutz im Alter!**

Auch 366 Krankheitstage in drei Jahren rechtfertigen nach Ansicht des **Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg** keine außerordentliche Kündigung. Gegen diese hatte eine Frau geklagt, die seit 1981 bei einer Firma beschäftigt war.

Aufgrund von **tarifvertraglichen Regelungen** war sie mittlerweile ordentlich unkündbar. Seit dem Jahr 2000 war die Frau wiederholt arbeitsunfähig, auch deutlich über 26 Wochen hinaus. Ende 2011 kündigte ihr der Arbeitgeber mit einer sozialen Auslaufzeit zum Ende des Folgejahres.

Das LAG gab ihr jetzt Recht. Nach seiner Sicht falle die allgemeine Interessenabwägung zu Gunsten der Klägerin aus. Es verwies auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, nach der Fehlzeiten von knapp 19 Wochen pro Jahr nicht zur außerordentlichen Kündigung einer altersgeschützten Beschäftigten ausreichen.

Die **DGB-Rechtsschutz-GmbH** verweist in diesem Zusammenhang auf **die gewerkschaftliche Errungenschaft** des Alterskündigungsschutzes bzw. der Altersverdienstsicherung. Sie seien insbesondere in Tarifverträgen von ver.di und IG Metall zu finden, zum Beispiel im TVÖD/TV-L.

Quelle: ver.di NEWS

Noch mehr Infos zum Verfahren:

<http://www.dgbrechtsschutz.de>

### **Nicht nur, aber auch für schwerbehinderte Beschäftigte wichtig! - Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung**

Die **Sonderauswertung „Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung“** des **DGB-Index Gute Arbeit** zeigt für viele Branchen einen Mix aus häufig auftretenden psychischen und körperlichen Belastungen. Am weitesten verbreitet ist das Arbeiten unter Zeitdruck, das von zwei Dritteln der Betroffenen auch als stark beanspruchend wahrgenommen wird

Diese und viele weitere Zahlen finden sich in der Broschüre **„Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung“** sowie in einem Supplement mit ergänzendem Datenmaterial. Die Sonderauswertung beruht auf den kumulierten Daten **des DGB-Index Gute Arbeit** der Jahre 2012 bis 2014.

Bestellung und Download auf den Seiten Des DGB-Index Gute Arbeit: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++482296a0-6698-11e5-baa6-52540023ef1a>

### **Richtlinien zur Teilhabe liegt bald in neuer Fassung vor!(!?)**

**Die Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst** befindet sich seit langer Zeit in der Phase der Überarbeitung. Die Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (LAGSV) war an den Vorgängen beteiligt.

Nun liegt ein überarbeiteter Entwurf der Richtlinien vor. Gleichzeitig ist eine sogenannten 81er-Vereinbarung der Landesregierung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erarbeitet worden. Auch diese Entwurfsfassung liegt vor.

Die SBVen werden zeitnah informiert, wenn die Richtlinien in Kraft treten. Die Hauptvertrauensperson hat das MWK gebeten, seine Dienststellen nach Inkrafttreten darauf hinzuweisen, dass die Richtlinien, sowie die Regelungen des SGB IX und anderer Gesetze in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den SBVen zum Wohle der schwerbehinderten Beschäftigten handzuhaben sind.



### **Auf Augenhöhe - Perspektivwechsel nötig – Perspektivwechsel möglich!**

Positiv beeinflusst von den Bemühungen der **Sozialhelden e.V.** um eine adäquate Sprache und Berichterstattung im Zusammenhang mit Behinderten (<http://leidmedien.de>), hat die **Bundesbeauftragte für die Belange behinderter Menschen** eine Broschüre zum Thema publiziert: **„Auf Augenhöhe – Ein Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung für Medienschaffende.“** – „Die Medien haben einen entscheidenden Einfluss darauf, wie die Gesellschaft behinderte Menschen wahrnimmt und mit ihnen umgeht“, heißt es in der Einleitung.

Da in vielen Dienststellen intern und extern verbreitete Publikationen erscheinen und auch Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen publizieren, ist dies auch für die betreffenden Verantwortlichen ein geeigneter Leitfaden, die bestehenden Formulierungen ggf. zu überprüfen und, wenn notwendig, zu verändern.

Bestell- und Downloadmöglichkeit auf den Webseiten der Bundesbeauftragten für die Belange schwerbehinderter Menschen: <http://www.behindertenbeauftragte.de>



## **Special Olympics** *Dienstbefreiung für ehrenamtliche Helferinnen und Helfer für die Special Olympics in Hannover auf Antrag möglich!*

Die Niedersächsische Landesregierung hat entschieden, die **Nationalen Spiele für Menschen mit geistiger Behinderung (Special Olympics)** in Hannover aktiv zu unterstützen.

Die Personalverwaltungen der Dienststellen sind vom Ministerium für Inneres und Sport darüber informiert worden, dass Beschäftigte für den Einsatz als Helferin oder Helfer im Rahmen der Special Olympics (6. – 10. 6. 2016) in Hannover **Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge** gewährt werden kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegen stehen. Die Entscheidung über einen Antrag auf Dienstbefreiung obliegt im Einzelfall der jeweiligen Dienststelle.

Die **Special Olympics Hannover 2016** sind für Sportler mit geistiger Behinderung nicht nur der sportliche Höhepunkt des Jahres, sie werden in der Öffentlichkeit auch als bedeutende sportliche Großveranstaltung wahrgenommen, die Impulse setzt auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft.

Erstmals finden Nationale Sommerspiele von Special Olympics Deutschland im Bundesland Niedersachsen statt. Rund 4.800 Athletinnen und Athleten gehen in 18 Sportarten und dem Wettbewerbsfreien Angebot an den Start.

Neben den Sportlerinnen und Sportlern werden 1.700 Trainer, 2.200 Freiwillige Helfer, 500 Kampf- und Schiedsrichter, sowie Mitglieder der Orga-Teams der Sportarten, 1.000 Familienangehörige und 5 ausländische Delegationen erwartet.

**Special Olympics Deutschland (SOD)** ist die deutsche Organisation der weltweit größten, vom Internationalen Olympischen Komitee (IOC) offiziell anerkannten Sportbewegung für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung. Im Jahr 1968 durch Eunice Kennedy-Shriver, einer Schwester von US-Präsident John F. Kennedy ins Leben gerufen, ist Special Olympics heute mit nahezu 4,5 Millionen Athleten in 170 Ländern vertreten.

Informationen über die möglichen Einsatzgebiete (Aufbau, Programm, Abbau) als Helferin oder Helfer, sowie das Online-Formular zur Bewerbung gibt es auf den Internetseiten:

[specialolympics.de/hannover2016/unterstuetzer/helfer](http://specialolympics.de/hannover2016/unterstuetzer/helfer)

6

## *Der Arbeitsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen liegt vor*

Der **Arbeitsentwurf** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein **Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen** liegt mittlerweile vor.

Die relevanten Änderungen und die Begründungen, die das SGB IX betreffen, stehen auf der Webseite <http://www.schwbg.de/index.html> zum Download zur Verfügung.

Kein besonders großer Wurf, auf den man sich geeinigt hat! Die Heranziehung der Stellvertreter soll verbessert werden und es ist z.B. eine Bürokratie für die Schwerbehindertenvertretung in „angemessenem Umfang“ vorgesehen. Doch engagierte Schwerbehindertenvertretungen vermissen eine weitere erkennbare Stärkung der SBVen in ihren Rechten gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Begriff Integrationsvereinbarung wird durchgängig durch die Bezeichnung „**Inklusionsvereinbarung**“ ersetzt.

Positiv ist sicherlich die Erweiterung, bzw. Konkretisierung des § 146 SGB IX zu sehen. Hier sind nun die Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr mit den verschiedensten Gesundheitsstörungen beschrieben.

Daraus folgend werden wir sicherlich mit einer erneuten Überarbeitung der Versorgungsmedizinischen Grundsätze zu rechnen haben. Allerdings bleibt auch abzuwarten, wie sich die Regelung für Menschen mit einer guten, modernen prothetischen oder orthetischen Versorgung auf den Nachteilsausgleich „aG“ auswirkt!

# 30%

**der Arbeitnehmer sind pro Jahr von psychischer Erkrankung betroffen.**

**18%** arbeiten an der Grenze ihrer Belastbarkeit.

**23%** der Beschäftigten verzichten auf Pausen.

**Mehr als 40%** beklagen zunehmende Leistungsziele. (Quelle: Gesundheitsmonitor 2015)

Die weiter zunehmende Verbreitung psychischer Belastungen im beruflichen Zusammenhang ist Fakt und in zahlreichen Untersuchungen dokumentiert.

**Typische Belastungsfaktoren** sind ein zu hohes Arbeitspensum, starker Termin- und Leistungsdruck, Multitasking, Arbeitsunterbrechungen, mangelnde soziale Unterstützung und geringe Handlungsspielräume.

Die gesundheitlichen Folgen zeigen sich in zunehmenden körperlichen und psychovegetativen Erschöpfungssymptomen der Beschäftigten. Auch der seit über zehn Jahren festzustellende Anstieg der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen ist in Verbindung mit immer mehr Stress und psychosozialer Belastung am Arbeitsplatz zu sehen.

Nach dem Modell der beruflichen **Gratifikationskrise** (Dr. J. Siegrist, 1996) ist ein wesentlicher Stressfaktor ein von den Beschäftigten wahrgenommenes **Ungleichgewicht zwischen hohem Einsatz und geringer Belohnung** (Gratifikation). Als Belohnung sind nach diesem Modell nicht nur die Bezahlung, sondern auch der Status, die Anerkennung und mögliche Zukunftsperspektiven zu sehen.

Nach anderen Modellen sind eine Kombination von hohen quantitativen oder qualitativen Arbeitsanforderungen und/oder einem geringen Grad der Kontrolle über Arbeitsabläufe, bzw. geringe Entscheidungsspielräume kennzeichnend für stressgefährdete Arbeitsplätze.

**Fast 60% der stressbelasteten Arbeitnehmer haben den Wunsch frühzeitig in Rente zu gehen!**

Fehltag aufgrund von psychischen Erkrankungen haben quer durch alle Branchen zugenommen. Sie sind heute auch der häufigste Grund für **Frühverrentungen**. Rund 75.000 Menschen scheiden pro Jahr aufgrund von psychischen Erkrankungen frühzeitig aus dem Arbeitsleben aus. Das stellt auch die Arbeitgeber vor Probleme im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und der Sicherung von Wissen und Erfahrung älterer und langjähriger MitarbeiterInnen. Daher liegt es auch im Interesse der Arbeitgeber, **sinnvolle Präventivmaßnahmen** zu vereinbaren und zu unterstützen.



Alle oben angeführten Beschreibungen kennen wir aus unseren Arbeitszusammenhängen. Die Frage stellt sich den Interessenvertretungen, welche Schlussfolgerungen sie in den Dienststellen und Betrieben daraus zu ziehen haben.

Ein gut organisiertes **Betriebliches Gesundheitsmanagement** mit den drei Säulen Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement, sollte heute Standard sein!

**Wann ist Arbeit gesund?** (Prof. Dr. Johannes Siegrist)

- Anspruchsvolles, nicht überforderndes Arbeitsaufgabenprofil (hohe Autonomie, reichhaltige Lern- und Entwicklungschancen)
- Angemessene Erfahrungen von Erfolg und sozialer Anerkennung sowie materielle Gratifikationen für erbrachte Leistungen
- Vertrauensvolles Klima der Zusammenarbeit sowie des fairen und gerechten Umgangs
- Sinnerfüllte und gesicherte Perspektive der Leistungserbringung aus Sicht der Arbeitenden

**Schwerbehinderte Menschen** sind meist sehr stark beruflich motiviert und deswegen auch gefährdet, sich in die Zange zwischen den eigenen hohen Ansprüchen und den real herrschenden, evt. nicht optimal gestalteten Arbeitsbedingungen und mangelhafter Prävention zu begeben.

Schwerbehindertenvertretungen sollten deswegen auch die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszusammenhänge der schwerbehinderten Menschen analysieren und ggf. tätig werden.

**Die Gefährdungsanalyse**, inklusive der gesetzlich vorgeschriebenen Analyse der psychosozialen Gefährdungen ist ein wichtiges Instrument, auf deren Einsatz Interessenvertretungen besonderen Wert legen müssen.

Die psychischen Faktoren werden beurteilt nach eventuell **ungenügend gestalteten Arbeitsaufgaben**, ungenügend gestalteter **Arbeitsorganisation**, ungenügend **gestalteten sozialen Bedingungen** und ungenügend gestalteten **Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen**.

Häufig reicht schon ein erstes Gespräch am jeweiligen Arbeitsplatz, um die Notwendigkeit der Prüfung eventueller psychosozialer Gefährdungen zu erkennen.

Sicherheit am Arbeitsplatz umfasst viele Faktoren, die psychischen sind nicht weniger wichtig als alle übrigen!