

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



**Zeitplan • Bundesteilhabegesetz (BTHG)**

- Ende September - 1. Lesung Bundestag
- Dezember - 2./3. Lesung
- Gesetz soll zum 1. Januar 2017 in Kraft treten



**SBV-PIN erhältlich!**  
Bestellungen nur per Mail bei:  
**nschmidt2005@t-online.de**  
Kosten: 1,50 € pro PIN, plus  
Versandkosten, gegen Vorkasse.

Kontakt:  
Jürgen Bauch  
juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de  
Tel.: 0511 1202574  
Hauptschwerbehindertenvertretung  
Ministerium für Wissenschaft und Kultur  
Leibnizufer 9  
30169 Hannover

Alle Angaben ohne Gewähr  
Keine Haftung für die Inhalte von Links

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen.....**

.....nun ist er vom Kabinett verabschiedet, der Entwurf zum Bundesteilhabegesetz (BTHG). Die Sozialverbände, Verbände der Betroffenen, der DGB, sie alle fordern und begründen weiterhin maßgebliche Änderungen. Immerhin wird das BTHG bislang nicht als „Reform“ verkauft, denn „Reformen“ waren in den letzten Jahrzehnten immer mit Verschlechterungen für die Betroffenen verbunden! Verbesserungen, welche dazu dienen, die Verpflichtungen aus der UN-BRK zu erfüllen, müssen nach Meinung vieler Kritiker\*innen weiter gehen, als sie der eingebrachte Entwurf beinhaltet!

Die Kommunen haben Angst, dass die Umsetzung des BTHG ihnen teuer zu stehen kommt und verlangen eine bessere finanzielle Ausstattung – das ist ein Detail der Inklusion in Deutschland!

Die in der Koalitionsvereinbarung formulierte „Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen“ bleibt bislang im überschaubaren Bereich stecken. Es bleibt zu hoffen, dass im parlamentarischen Verfahren noch Verbesserungen erreicht werden können.

Die von Vielen geforderte Unwirksamkeitsklausel für vollzogene Maßnahmen, die dann eintritt, wenn der SBV durch den Arbeitgeber die ihr gesetzlich zustehenden Informations- und Beteiligungsrechte verwehrt wurden, ist bislang nicht vorgesehen. Die Behindertenpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion, Kerstin Tack, hat hierzu auf Drängen vieler SBVen einen konkreten Vorschlag vorgelegt. Dieser beinhaltet, dass die Schwerbehindertenvertretung bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Pflichten beim Arbeitsgericht beantragen kann, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Umsetzung der getroffenen Entscheidung zu unterlassen. Dieser Vorschlag soll nun mit dem Koalitionspartner CDU/CSU besprochen werden soll. Danach wäre es dann jedoch wieder Sache des Gerichts, zu entscheiden, ob jeweils ein „grober“ Verstoß vorliegt! Dennoch: wir sind gespannt auf das weiter parlamentarische Verfahren! Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Vera Bentele, setzt in diesem Zusammenhang noch auf das „Strucksche Gesetz“: Kein Gesetz kommt aus dem Parlament so heraus, wie es eingebracht worden ist!

Weiterhin hat das Bundeskabinett den Nationalen Aktionsplan 2.0 beschlossen. Der **NAP 2.0** knüpft an den ersten Aktionsplan aus dem Jahr 2011 an. Er sieht unter anderem vor, die Barrierefreiheit in Gesundheitseinrichtungen (bspw. Arztpraxen) zu verbessern. Warum dies nicht schon im Behindertengleichstellungsgesetz festgelegt wurde, bleibt unklar! Außerdem sind beschäftigungspolitische Programme geplant, für die in den kommenden Jahren rund 230 Millionen Euro bereitgestellt werden sollen. Mit einer Repräsentativbefragung sollen zudem erstmals umfassende Daten über die tatsächliche Teilhabesituation von Menschen mit Behinderungen in Deutschland gewonnen werden. Interviews mit SBVen würden da sicher weiter helfen .....

Wichtige Urteile und Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht, neue Vorschriften und auch ein Kunst-Tipp bilden die Schwerpunkte dieses Infobriefes. Eine interessante Lektüre wünscht der Verfasser und freut sich - wie immer - über weitergehende Hinweise, Kritik und Lob! Zu guter Letzt: Vielen Dank für die zahlreichen Rückmeldungen auf den letzten Infobrief!

2



## **Nationaler Aktionsplan (NAP 2.0) verabschiedet**

Das Bundeskabinett verabschiedete am 28. Juni 2016 die zweite Auflage des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention - kurz **NAP 2.0**. Mit dem NAP 2.0 treibt die Bundesregierung nach eigenen Angaben die Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch gezielte Maßnahmen auf der Bundesebene weiter voran. Unter dem Titel **"Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft"** stellt der Entwurf auf 355 Seiten dar, wie dieser Weg gelingen soll.

Der NAP 2.0 soll dazu beitragen, dass Inklusion als in allen Lebensbereichen zu berücksichtigendes Prinzip Einzug hält. Nach Aussage der Regierung bedeute Inklusion für Menschen mit Behinderungen vor allem, Bedingungen vorzufinden, damit sie ihren Aufenthaltsort wählen und entscheiden können, wo und mit wem sie leben, ihre Begabungen und Fähigkeiten ein Leben lang voll zur Entfaltung bringen können und ihren Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit verdienen können. Der NAP 2.0 enthält 175 Maßnahmen in 13 Handlungsfeldern.

Download: NAP 2.0 - <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf>



**Änderungsvorschlag (BTHG-Entwurf) zu § 95 Abs. 2 SGB IX von MdB Kerstin Tack, Behindertenpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion und MdB Matthias Bartke (rot)**

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von **30** Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. **Die Schwerbehindertenvertretung kann bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Pflichten nach Satz 1 beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Umsetzung der getroffenen Entscheidung zu unterlassen. Der Antrag ist innerhalb von 14 Tagen nach Ablauf der in Satz 2 genannten Frist zu stellen. Verstößt der Arbeitgeber gegen die ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Verpflichtung, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 50.000 Euro. Berechtigt zur Stellung von Anträgen nach Satz 4 und 5 ist die für den Betrieb zuständige Schwerbehindertenvertretung, die auch die Gesamt- oder Konzernschwerbehindertenvertretung, und die für die Dienststelle zuständige Schwerbehindertenvertretung, die auch eine übergeordnete Stufenvertretung mit der Durchführung des Beschlussverfahrens beauftragen kann.**

Anm. d. Red.: Interessant an diesem Vorschlag ist die Variante, dass danach auch die übergeordnete Stufenvertretung tätig werden kann. Es bleibt abzuwarten, ob sich die SPD-Bundestagsfraktion hinter diesen Vorschlag stellt und ob die CDU/CSU sich in den parlamentarischen Verhandlungen überzeugen lässt. Wie weit der Einfluss der Arbeitgeber und ihrer Verbände reicht, werden wir sicher am Ergebnis messen können.

3



**Neue Kampagne: „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter!“**

Die Europäische Arbeitsschutzagentur (EU-OSHA) hat eine neue Kampagne **„Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter!“** gestartet.

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen während des gesamten Erwerbslebens sind gut für Arbeitnehmer, Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt. Und das sind die Ziele der Kampagne **Gesunde Arbeitsplätze 2016-2017**:

- Unterstützung gesundheitsfördernder Arbeit und des gesunden Alterns und Hervorhebung der Bedeutung von Prävention während des gesamten Berufslebens;
- Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (gerade in Klein- und Kleinstunternehmen) durch Bereitstellung von Information und Instrumenten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
- Förderung des Austauschs von Informationen und von guten praktischen Lösungen.

<https://osha.europa.eu/de/healthy-workplaces-campaigns/2016-17-campaign-healthy-workplaces-all-ages>



**Langfristige Heilmittelverordnungen werden erleichtert**

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat die langfristige Verordnungsmöglichkeit von Heilmitteln einheitlicher und normenklarer gestaltet. Künftig werden in einer Anlage zur Heilmittel-Richtlinie (HeilM-RL) alle Diagnosen gelistet, bei denen von einem langfristigen Heilmittelbedarf auszugehen ist. In diesen Fällen entfällt das individuelle Genehmigungsverfahren durch die Krankenkasse. Versicherte, bei denen keine der gelisteten Diagnosen vorliegt, können jedoch auch weiterhin bei ihrer Krankenkasse eine langfristige Heilmittelgenehmigung beantragen.

Der Beschluss zur Änderung der HeilM-RL liegt derzeit dem BMG zur Prüfung vor. Er tritt nach Nichtbeanstandung und Bekanntmachung im Bundesanzeiger frühestens zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die Regelung soll zeitgleich mit der Novellierung der Wirtschaftlichkeitsprüfung ärztlich verordneter Leistungen in Kraft treten.

G-BA-Beschluss: <https://www.g-ba.de/informationen/beschluesse/2590/>

Pressemitteilung des G-BA: <https://www.g-ba.de/institution/presse/pressemitteilungen/620/>

## *Behindertenbeauftragte fordern: Menschenrechte als politische Handlungsmaxime - 51. Treffen der Landes- und Bundesbeauftragten beschließt Saarbrücker Erklärung*

Die Beauftragten der Länder und des Bundes für die Belange behinderter Menschen haben mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation in Saarbrücken über die wichtigsten Punkte der aktuellen Behindertenpolitik diskutiert. Auf dem 51. Treffen stand das Bundesteilhabegesetz im Vordergrund, das sich derzeit in der Ressortabstimmung befindet. In der gemeinsamen Saarbrücker Erklärung fordern die Beauftragten echte Teilhabe und Selbstbestimmung. Sie erwarten, dass die Menschenrechte beachtet werden und die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt wird.

Die Bundes- und Landesbehindertenbeauftragten unterstützen ausdrücklich die sechs Kernforderungen des Deutschen Behindertenrates (DBR):

- **mehr Selbstbestimmung, die Wunsch- und Wahlrechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken und nicht einzuschränken;**
- **Einkommen und Vermögen nicht mehr heranzuziehen;**
- **Nein zu Leistungskürzungen und -einschränkungen;**
- **ein Verfahrensrecht, das Leistungen zügig, abgestimmt und wie aus einer Hand für Betroffene ermöglicht und nicht hinter erreichte SGB IX-Gesetzesstandards zurückfällt;**
- **mehr Teilhabe- und Wahlmöglichkeiten im Arbeitsleben;**
- **Betroffenenrechte nicht indirekt, z.B. über schlechte finanzielle und vertragliche Rahmenbedingungen für Anbieter, beschneiden.**

Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Verena Bentele, sagte zu der Saarbrücker Erklärung: „Das Treffen mit meinen Kolleginnen und Kollegen der Länder hat deutlich gemacht, dass wir dringend bundesweite Standards für Menschen mit Behinderungen benötigen, dafür setzen wir uns gemeinsam ein.“

Hinsichtlich der E-Scooter werden Busunternehmen und Hilfsmittelproduzenten aufgefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit E-Scooter beförderungsfähig sind und bleiben. Es gebe hier keine nachvollziehbaren Gründe, E-Scooter-Nutzer generell von der Beförderung in Bussen auszuschließen, so die Beauftragten. Darüber hinaus brauche Deutschland mehr barrierefreien und bezahlbaren Wohnraum. Die Immobilienmarktwirtschaft solle „Barrierefreiheit“ als Qualitätsmerkmal aufnehmen.

Wie schon auf den letzten Treffen fordern die Bundes- und Landesbehindertenbeauftragten dringend, dass eine Entschädigung für diejenigen, die als Kinder und Jugendliche von 1949-1975 (bis 1990 in der DDR) in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe oder stationären psychiatrischen Einrichtungen Unrecht und Leid erfahren haben, auf den Weg gebracht wird. Sie erwarten, dass Bund, Länder und Kirchen konsequent zu ihrer Verantwortung stehen und die Stiftung Anerkennung und Hilfe endlich auflegen und an die Betroffenen auszahlen.

Den vollständigen Text der Saarbrücker Erklärung finden Sie hier:

[https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Downloads/DE/20160608\\_SaarbrueckerErklaerung.pdf](https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Downloads/DE/20160608_SaarbrueckerErklaerung.pdf)



### *Wo ein Wille ist, ist oft auch ein Weg – und „Wege entstehen durch Gehen“*

Anke ist Sozialpädagogin und seit ihrer Geburt körperbehindert. Dies hindert sie nicht daran, sich immer wieder neuen körperlichen Herausforderungen zu stellen. Bergwandern, Klettern, Skilaufen - das ist ihre Welt. Ihre Erfahrungen gibt sie immer wieder an andere junge Menschen weiter. Ein Berg hat es ihr besonders angetan: der majestätische, fast 2600 m hohe Hochvogel im Allgäu. Auf Grund ihrer körperlichen Einschränkungen ist eine so anspruchsvolle Tour bis zum Gipfel kaum vorstellbar, doch Anke will es schaffen .....

Video: <https://vimeo.com/122308192>

Artikel in DAV Panorama auf Seite 8: [https://issuu.com/sensit/docs/dav\\_panorama\\_4\\_2016](https://issuu.com/sensit/docs/dav_panorama_4_2016)

Artikel von Anke Hinrichs: [https://www.davplus.de/uploads/images/Cv99LVWiolEGA2PgUIW8yQ/aw4\\_10\\_2\\_bergauf-bergab-mit-handicap.pdf](https://www.davplus.de/uploads/images/Cv99LVWiolEGA2PgUIW8yQ/aw4_10_2_bergauf-bergab-mit-handicap.pdf)



### *Krankenkasse muss eingreifen*

Eine neue Vorschrift im Sozialgesetzbuch V (§ 44 Abs. 4 SGB V) regelt, dass **die gesetzliche Krankenversicherung** auf betroffene Erkrankte aktiv zugehen und beraten muss, damit die **Sicherung der Beschäftigung** und/oder des Arbeitsplatzes gelingt.

Der Beratungsauftrag erstreckt sich auf Hilfen zur Erlangung der Arbeitsfähigkeit wie: Feststellung des individuellen Eingliederungsbedarfs (Hinweise an den Arbeitgeber), rechtzeitige Reha-Maßnahmen und -Anträge, die Suche nach geeigneten ortsnahen Leistungserbringern, Anstoß einer stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) und mögliche betriebliche Maßnahmen, etc.

Diese Neuregelung, versteckt im **GKV-Versorgungsstärkungsgesetz** von 2015, kann positive Wirkung entfalten, wenn sie bekannt ist, angemessen praktiziert wird und auch von den Betriebs- und Personalräten angemahnt oder propagiert wird.

- Sie können **Erkrankte** im BEM entsprechende Hinweise geben, dass sie Anspruch auf (Reha-)Beratung und Unterstützung durch die gesetzliche Krankenkasse haben.
- Und sie sollten den **Arbeitgeber** darauf hinweisen, dass die Informationsschriften für BEM-Betroffene um die Beratungspflicht der Krankenkassen ergänzt werden müssen.
- Der Arbeitgeber sollte wissen, dass die gesetzlichen Krankenkassen aktiv werden und das BEM unterstützen müssen.

Quelle: *Gute Arbeit*, 5/2016 (S. 36-39)



### *Dr. Oliver Tolmein: Jetzt Cannabis Eigenanbau für schwer kranke Patienten schnell genehmigen!*

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat sein grundlegendes Urteil zum Eigenanbau von Cannabis durch einen schwer chronisch kranken Patienten veröffentlicht. Aus der 19seitigen Entscheidung mit der die Bundesrepublik verpflichtet wird, dem Kläger zu erlauben Cannabis in seiner Wohnung anzubauen, zu ernten und zum medizinischen Zweck seiner Behandlung zu verwenden, wird deutlich, dass auch andere Patienten Anspruch auf eine entsprechende Genehmigung haben.

Rechtsanwalt Dr. Oliver Tolmein von der Kanzlei Menschen und Rechte, der den Kläger seit 2008 vertritt, fordert die Bundesopiumstelle und das Bundesgesundheitsministerium auf, nunmehr endlich die entsprechenden Genehmigungsbescheide für den Kläger, aber auch für andere Patienten, die die Anforderungen des BVerwG erfüllen, zu erteilen. Zwar sei es begrüßenswert, dass demnächst ein Gesetz beschlossen werden soll, dass die Gesetzlichen Krankenkassen zwingt, Medizinalhanf aus der Apotheke zu bezahlen.

„Die schwer kranken Patienten können aber nicht warten, bis in vielleicht zwei Jahren genug Medizinalhanf zur Verfügung steht, der dann ärztlicherseits verordnet und aus der Apotheke bezogen werden kann.“ Bis dahin müsse der Eigenanbau genehmigt werden – und vor allem müsse auch die Strafverfolgung von Inhabern einer Sondererlaubnis, die Cannabis selber anbauen, weil sie keine Alternative dazu haben, gestoppt werden.

Rechtsanwalt Tolmein weist in diesem Zusammenhang auf ein Strafverfahren hin, das die Staatsanwaltschaft Darmstadt durch einen Beschluss des Landgerichts Darmstadt erzwungen hat, obwohl das Amtsgericht Langen die Anklage nicht zulassen wollte.

„Dass die Strafjustiz auch jetzt noch gegen schwerkranke Patienten vorgeht, die nichts anderes getan haben, als Cannabis, auf das sie aus medizinischen Gründen angewiesen sind, anzubauen, ist ein Skandal.“

Rechtsanwalt Dr. Oliver Tolmein, Kanzlei Menschen und Rechte: <http://www.menschenundrechte.de>

Schriftliche Begründung des Gerichts:

<http://www.menschenundrechte.de/fileadmin/redaktion/dokumente/BVerwGCannabisgeschwaerzt.pdf>

Folgen des Cannabis-Urteils des Bundesverwaltungsgerichts: <http://www.menschenundrechte.de/de/gut-zu-wissen.html>





**Reform des Sexualstrafrechts beschlossen.**  
**Vera Bentele:** „Jeder Mensch muss seine Zustimmung zu sexuellen Handlungen deutlich machen - egal ob mit oder ohne Behinderungen.“

Der Bundestag die Reform des Sexualstrafrechts beschlossen. Es wird damit ein Gesetz auf den Weg gebracht, das die Interessen von Menschen mit Behinderungen vertritt. Dazu sagte **die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Verena Bentele:** „Damit wird ein Paradigmenwechsel vollzogen. Der Missbrauch widerstandsunfähiger Menschen wird künftig nicht mehr niedriger bestraft als der von Personen, die sich wehren können.“

Der Wille und die sexuelle Selbstbestimmung von Menschen mit und ohne Behinderungen werden in den Mittelpunkt gestellt. Mit der jetzigen Reform werden Schutzlücken geschlossen. In Zukunft ist jede sexuelle Handlung strafbar, wenn sie „gegen den erkennbaren Willen“ durchgeführt wird. Das bedeutet, das Opfer muss nicht schreien und sich körperlich wehren können, um diesen Widerstand deutlich zu machen.

Können Menschen aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustands nicht uneingeschränkt ihren Willen bilden oder äußern, muss sich ihr Gegenüber der ausdrücklichen Zustimmung versichern. Bentele: „Es ist absolut richtig, dass jeder Mensch seine Zustimmung zu sexuellen Handlungen deutlich machen muss - egal ob mit oder ohne Behinderungen. Kein Täter kann sich zukünftig mehr darauf zurückziehen, dass er keinen Widerstand bemerkt hätte.“

Es wirkt jetzt strafverschärfend, wenn ein Täter die Situation ausnutzt, dass eine Person krankheits- oder behinderungsbedingt keinen Willen bilden oder äußern kann. Bentele betonte zudem: „Ich begrüße auch den neuen Paragraphen 184i des Strafgesetzbuches, mit dem sexuelle Belästigung jetzt strafbar ist. Gerade bei Menschen mit Behinderungen scheinen Grenzüberschreitungen oftmals schneller stattzufinden. Hier stehen die Opfer jetzt unter Schutz gegen belästigende Verhaltensweisen wie das ‚Angrabschen‘. Das war überfällig.“

Im Verlauf ihres Lebens werden viele Frauen mit Behinderungen Opfer von Gewalt. Der bessere Schutz von Mädchen und Frauen vor Übergriffen und Missbrauch ist eines der dringenden Themen, die der UN-Fachausschuss Deutschland zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit auf den Weg gegeben hat.



### Der Kunst-Tipp: Atelier Goldstein

Das **Atelier Goldstein der Lebenshilfe** ist eine Künstlergruppe aus Frankfurt am Main. In einem Verfahren, das dort seit dem Jahr 2000 entwickelt und angewandt wird, arbeiten Künstler mit Behinderung und Kunsttrainer in den Bereichen Malerei, Plastik, Modellbau, Fotografie und Film.

Ein breites Netzwerk von Freunden und Förderern sowie ein, von den Mitarbeitern modern organisiertes Agenturprogramm sorgen für die Kooperationen der Künstler mit anderen Kulturschaffenden und vermitteln ihre Werke an Museen, Galerien und Ausstellungshallen im In- und Ausland.

Im Jahr 2000 hatte **Christiane Cuticchio** die Idee für dieses Atelier.

Sie suchte dafür in Frankfurt am Main den Kontakt zum Verein **Lebenshilfe e. V. Frankfurt am Main**. Da sie keine Ausbildung für die Arbeit mit behinderten Menschen und Künstlern hatte, machte sie parallel zu ihrer Tätigkeit für die Frankfurter Oper bei verschiedenen Stellen des Vereins ein zweijähriges Praktikum. Danach fanden sich durch einen befreundeten Künstler Atelierräume in einem Weltkriegsbunker in Frankfurt-Goldstein.

Das Stadtviertel wurde zum Namensgeber des Ateliers. Später konnten die Künstler durch die Unterstützung der **Peter Paul und Emy Wagner-Heinz Stiftung** an ihren jetzigen Standort umziehen, die Remise einer 1881 – im Auftrag von Philip Peter Heinz – erbauten Fabrik in Frankfurt-Sachsenhausen.

Link zu <http://www.atelier-goldstein.de/>



### Krankschreibungen gestiegen

Für die Analyse hat die DAK den Krankenstand von rund 2,7 Millionen erwerbstätigen Versicherten ausgewertet. Die Studie untersuchte erstmals die Geschlechterunterschiede bei krankheitsbedingten Ausfalltagen und ihre Ursachen. Frauen fehlen deutlich häufiger wegen psychischer Erkrankungen als Männer, das ist ein Ergebnis des Gesundheitsreports. Unternehmen sind über die Regelungen im Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, bei bekannten Gefährdungspotenzialen Maßnahmen für ihre Mitarbeiter zu ergreifen.

Link: [https://www.dak.de/dakonline/live/dak/bundes-themen/Gesundheitsreport\\_2016-1782678.html](https://www.dak.de/dakonline/live/dak/bundes-themen/Gesundheitsreport_2016-1782678.html)



## Urteil: Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG). Die Regelung begründet damit keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folgt jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) noch aus dem **Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung** (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG), wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. In diesem Fall ist dem einem Beseitigungs- oder Korrekturantrag vorgelagerten Transparenzschutz genügt, dem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten dient.

Der Kläger ist nach einem Betriebsübergang bei der Beklagten als Lagerist beschäftigt. Die bisherige Arbeitgeberin des Klägers hatte diesem eine Ermahnung erteilt und seinen Antrag, unter Hinzuziehung einer Rechtsanwältin Einsicht in seine Personalakten zu nehmen, unter Hinweis auf ihr Hausrecht abgelehnt. Allerdings hatte sie dem Kläger gestattet, Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und angenommen, das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine Personalakten sei in § 83 BetrVG ausschließlich und abschließend geregelt.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die bisherige Arbeitgeberin hat dem Kläger gestattet, für sich Kopien der in seinen Personalakten befindlichen Dokumente anzufertigen. An diese Erlaubnis ist die Beklagte gebunden (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Kläger hat damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern.

Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 791/14 - Pressemitteilung Nr. 36/16

Bemerkung: Für die schwerbehinderten Kolleg\*innen ist von gleichem Rechtsstatus auszugehen.

7



### BIK - Barrierefreie informieren und kommunizieren – für Alle

Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert, zielt „**BIK für Alle**“ darauf ab, die **Vorteile eines barrierefreien Webs** in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und über die Chancen und Umsetzungsmöglichkeiten **des barrierefreien Webdesigns** aufzuklären. Vier zentrale Betätigungsfelder wurden hierfür ausgewählt: Wirtschaft und Handel, Öffentlicher Personenverkehr (insbesondere Luftverkehr), Aus- und Weiterbildung und Soziales (Verbände, Kommunen, etc.).

**BIK für Alle** sucht die Zusammenarbeit mit Multiplikatoren aus diesen Bereichen. So können etwa Berufsverbände, -genossenschaften oder Kommunen, die ihre Mitglieder über Barrierefreiheit informieren möchten, Partner des Projekts werden. Gemeinsam werden Aufklärungskampagnen geplant und durchgeführt. **BIK für Alle** übernimmt hierbei die inhaltliche Ausgestaltung und bietet z.B. Workshops und Seminare oder die Erstellung von Infomaterialien und Fachartikeln an.

Ein Ziel von **BIK für Alle** ist die Entwicklung eines Barrierefreiheits-Tests gemäß den internationalen Richtlinien WCAG. Am 6. April 2016 hat sich hierzu ein Expertenkreis getroffen, der über die Ausgestaltung des neuen Prüfverfahrens diskutierte. Mit dabei waren Vertreter von Webagenturen und Hochschulen, der Selbsthilfe und der Wirtschaft.

Geplant ist nun kein gesonderter WCAG-Test (zusätzlich zum bestehenden BITV-Test), sondern ein gemeinsames Testverfahren, das die Möglichkeit bietet, wahlweise nach BITV oder WCAG auswerten zu lassen. Besprochen wurden sowohl die Struktur der Prüfschritte, die sich an den Erfolgskriterien der WCAG orientieren soll, als auch die Überarbeitung einzelner Prüfkriterien.

Link: <http://www.bik-fuer-alle.de/>

Über den Stand der Entwicklung gibt es auf der Website des BITV-Tests laufend neue Informationen: [www.bitvtest.de](http://www.bitvtest.de).

WCAG-Richtlinien bei Aktion Mensch: <https://www.einfach-fuer-alle.de/wcag2.0/>

## Bundeskabinett beschließt Bundesteilhabegesetz und Nationalen Aktionsplan 2.0

Das Bundeskabinett hat das **Bundesteilhabegesetz (BTHG)** beschlossen. Damit soll die Inklusion in Deutschland weiter vorangetrieben und den Menschen mit Behinderungen mehr Selbstbestimmung und Teilhabe ermöglicht werden. Zahlreiche Verbände und Betroffenenorganisationen hatten den Referentenentwurf im Vorfeld massiv kritisiert.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles bezeichnete das **Bundesteilhabegesetz** für behinderte Menschen als „eine der großen sozialpolitischen Reformen“ dieser Legislaturperiode. Zusammen mit dem NAP 2.0 und dem Behindertengleichstellungsgesetz werde damit der Weg in eine inklusive Gesellschaft bereitet.

Die wesentlichen Neuregelungen des BTHG betreffen unter anderem die Einkommens- und Vermögensanrechnung für Menschen mit Behinderung, die Leistungen der Eingliederungshilfe beziehen. Sie sollen künftig bis zu 50.000 Euro zurücklegen dürfen, allerdings reduziert sich der Betrag auf 25.000 Euro, wenn sie auch noch Hilfen zur Pflege beziehen.

Mit dem neuen Gesetz soll künftig ein Reha-Antrag ausreichen, um alle benötigten Leistungen von verschiedenen Reha-Trägern zu erhalten. Die Zusammenarbeit der Reha-Träger werde straffer geregelt um Leistungen „wie aus einer Hand“ zu erhalten, heißt es in einer Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Weiter sollen eine **unabhängige Teilhabeberatung** und ein **Budget für Arbeit** eingeführt werden. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen in Unternehmen und Werkstätten werden gestärkt.

Verena Bentele, Behindertenbeauftragte des Bundes, bezeichnete den Beschluss in einer Pressemitteilung als „wichtige Etappe nach vielen Jahren Stillstand“. Allerdings geht ihr das Gesetz nicht weit genug. Sie setzt auf das parlamentarische Verfahren, um Nachbesserungen durchzusetzen. Unter anderem müsse sichergestellt werden, dass auch in Zukunft alle Menschen mit hohem Assistenzbedarf selbst entscheiden können, wo sie wohnen und welche Assistenz sie erhalten wollen. Eine Einschränkung des leistungsberechtigten Personenkreises und ein Zurückfahren der Leistungen dürfe es nicht geben, betonte Bentele.

Bereits im Vorfeld war der Referentenentwurf bei zahlreichen Verbänden und Betroffenenorganisationen auf massive Kritik gestoßen. Weitere Informationen zum Bundesteilhabegesetz mit Stellungnahmen von Verbänden und Fachbeiträgen zum neuen Gesetz gibt es auf der [Themenseite „Bundesteilhabegesetz“](#).

### Weitere Informationen:

Gesetzesentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) – Stand: 22.06.2016:

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz-entwurf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz-entwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Weitere Informationen zur Kabinettsfassung des Bundesteilhabegesetzes, eine Übersicht über die wichtigsten Regelungen sowie Informationen über den NAP 2.0 gibt es auf der Schwerpunktseite Inklusion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

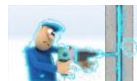
Zur Schwerpunktseite Inklusion: <http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/inklusion.html>



### Infobrief für pflegende Angehörige

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind bei einer Vorsorgevollmacht zu beachten? Wie kann Kurzzeitpflege auch ohne Pflegestufe in Anspruch genommen werden? Darüber informiert die neue Ausgabe des Pflegeinfobriefes „Zu Hause pflegen – gesund bleiben!“ - herausgegeben von den Unfallkassen Berlin, Nordrhein-Westfalen und Bayern, sowie die Aktion „Das sichere Haus“.

[Link zum PDF-Download bei der Unfallkasse Berlin](#)



### Napos Welt - Die DVD mit den Filmen von "Best Signs Story" bis "Achtung Elektrizität"

**Napos Welt:** Unverwüstlich, sympathisch und mit viel Humor statt erhobenem Zeigefinger vermittelt Napo das Wichtigste zum Thema **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**. Seit 1998 eroberte Napo, eine computeranimierte Trickfigur, das Parkett der Arbeitsschutz-Filme. Napo ist eine feste Größe im Bereich der Arbeitsschutzfilme.

[Link zur kostenfreien Bestellung bei der DGUV](#)



Horst Frehe setzt sich in seinem Beitrag im Diskussionsforum auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) kritisch mit dem Behinderungsbegriff im Regierungsentwurf (RegE) des Bundesteilhabegesetzes auseinander. Er geht zunächst auf das Verständnis von Behinderung der **UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)** ein, an dem sich der deutsche Gesetzgeber orientieren müsse. Daran anschließend schildert der Autor anhand konkreter Vorschriften des Regierungsentwurfs, Widersprüche zum konventionsrechtlichen Behinderungsverständnis.

Besonders kritisch seien der Verzicht auf die Worte „volle und wirksame“ im Zusammenhang mit Teilhabe in § 2 SGB IX-RegE sowie die im Regierungsentwurf enthaltenen sprachlichen Ungenauigkeiten hinsichtlich der Verwendung der Begriffe **"Behinderung"** und **"Beeinträchtigung"**. Weiterhin hoch problematisch und nicht konventionskonform seien das Fortbestehen des Merkmals **"vom Lebensalter typischen Zustand abweichend"** in § 2 SGB IX-RegE und das Erfordernis der "erheblichen Teilhabebeeinträchtigung" in § 99 SGB IX-RegE. Nicht sachgerecht sei zudem, dass bestimmte Leistungen an das Vorliegen einer Schwerbehinderung anknüpfen. Abschließend liefert Frehe einen Vorschlag für eine UN-BRK-konforme Definition von Behinderung.

Link zum Beitrag: <http://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d27-2016/>



### *Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Mindeststandards und Datenschutz!*

Nachdem sich zuletzt auch das LAG Schleswig-Holstein in einem Verfahren auf das BAG-Urteil vom 20. 11. 2014 bezogen hat, scheint es sehr wichtig zu sein, die **Bedeutung eines geregelten Ablaufes und des Datenschutzes** im Zusammenhang mit dem BEM-Verfahren herauszuheben.

Das **Bundesarbeitsgericht** hat in seiner Entscheidung vom 20. 11. 2014 (2 AZR 755/13) zunächst klargestellt, dass die Initiative für ein BEM vom Arbeitgeber ausgehen muss. Daraus folgt logischerweise, dass er auch die volle Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes, sowie für die Pflicht zur Aufklärung der betroffenen Person in Bezug auf den Datenschutz trägt.

Es reicht eben nicht, sich „einmal zusammen zu setzen“ und über mögliche Maßnahmen zu sprechen oder mit der Behauptung, es gebe keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr, der/dem Arbeitnehmer\*in zu kündigen.

Aus dem SGB IX lassen sich gewisse **Mindeststandards** ableiten. *Zu diesen gehört es, die gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen, Ämter und Personen zu beteiligen und zusammen mit ihnen eine an den Zielen des BEM orientierte Klärung ernsthaft zu versuchen. Ziel des BEM ist es festzustellen, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist, und herauszufinden, ob Möglichkeiten bestehen, sie durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Kündigung zu vermeiden* (BAG 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08). Bei der Durchführung des BEM muss der Arbeitgeber – unabhängig von seiner Informationspflicht – eine bestehende betriebliche Interessenvertretung, das Einverständnis des Arbeitnehmers vorausgesetzt, hinzuziehen (BVerwG 23. Juni 2010 – 6 P 8/09).

Das BAG in seinem Urteil vom 20. 11. 2014: *Vor Beginn des BEM ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten iSv. § 3 Abs. 9 BDSG – erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM die Rede sein* (Düwell in Lehr- und Praxiskommentar SGB IX 4. Aufl. § 84 Rn. 62).

**Das BAG macht auch noch einmal deutlich, dass in einem BEM alles denkbar und vieles möglich ist:** *Nach der Konzeption des Gesetzes lässt das BEM den Beteiligten bei der Prüfung, mit welchen Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen eine künftige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers möglichst vermieden werden und das Arbeitsverhältnis erhalten bleiben kann, jeden denkbaren Spielraum. Es soll erreicht werden, dass keine vernünftigerweise in Betracht kommende, zielführende Möglichkeit ausgeschlossen wird* (BAG 10. Dezember 2009 – 2 AZR 198/09 – Rn. 18).

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13 und LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 22.9.2015 – 1 Sa 48a/15



### *Kontraste können Leben retten*

Wo ist der Eingang, wo die Stufe, wo der Lichtschalter? **Sehbehinderten Menschen** braucht man nicht zu erklären, warum **Kontraste im öffentlichen Raum** Sinn machen. Bei sehenden Menschen und insbesondere bei Architekten und Designern gibt es aber noch jede Menge Aufklärungsarbeit zu leisten.

Täglich kommt es in Deutschland zu vielen Stürzen auf Treppen und laut **Statistischem Bundesamt** enden davon jedes Jahr mehr als 1.000 tödlich. Häufig passieren Unfälle aus dem einfachen Grund, dass Treppenstufen nicht erkannt werden. Wenn die Stufenkanten sich nicht kontrastreich vom Rest der Stufe abheben, verschwimmt die Treppe zu einer Fläche und wird zur Gefahr.

Treppenstufen sind ein gutes Beispiel dafür, dass mehr Kontraste zu mehr Sicherheit beitragen - und das nicht nur für Menschen mit Seheinschränkung, denn wenn man es eilig hat oder die Beleuchtung schummrig ist, hat jeder schon einmal eine Treppe übersehen. Der **Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband** griff deshalb zum diesjährigen Sehbehindertentag das Thema Kontraste auf - mit einer Stufenmarkierungsaktion und mit einer Fachkampagne, die sich an Architekten und Designer richtet.

In den vergangenen Jahren sind zahlreiche Gesetze und Normen veröffentlicht worden, die Barrierefreiheit im öffentlichen Raum und damit verbunden Kontraste fordern. Ziel ist es, auch sehbehinderten Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Das Problem: Bei den Planern ist dieser Aspekt der Barrierefreiheit noch nicht angekommen. Kaum einer hat verinnerlicht, dass **Farbunterschied und Kontrast** zwei verschiedene Sachen sind.

Mit der neuen Fachbroschüre **"Kontrastreiche Gestaltung öffentlich zugänglicher Gebäude"** möchte der DBSV diese Wissenslücke schließen. Die Publikation richtet sich an Architekten, Innenarchitekten, Farbdesigner und Bauingenieure und vermittelt, wie Kontraste geplant, bestimmt und umgesetzt werden können.

Der DBSV möchte aber auch einen ganz praktischen Beitrag leisten, um Planern den Umgang mit Kontrasten zu erleichtern. Der Verband bringt deshalb eine neue **Kontrastbestimmungstafel** heraus. →

→ Die Tafel im DIN-A4-Format dient dazu, den ungefähren Kontrast zwischen zwei Farben zu ermitteln. Ergänzend wird unter der Internetadresse <http://kontrastbestimmung.dbsv.org> ein **Kontrastwertrechner** angeboten. Die Produktion der Kontrastbestimmungstafel wurde von Novartis Pharma unterstützt.

Hintergrundinfos und eine Liste der Stufenmarkierungsaktionen finden Sie unter [www.sehbehindertentag.de](http://www.sehbehindertentag.de)



### *An der HsH soll niemand „behindert“ werden!*

Ob im Studium oder nicht, Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen finden bei Stephanie Heine die passende Beratung. Nach dem Studium der Sozialen Arbeit an der Hochschule Hannover (HsH) absolviert sie derzeit ihr Anerkennungsjahr im Dezernat III. Ihre Aufgabe ist es unter anderem, in Kooperation mit der Senats-AG **„Barrierefreie Hochschule“** eine Beratungsstelle aufzubauen. Ein erster großer Meilenstein war die Einrichtung des Arbeitsraums für Sehbehinderte. Hier gibt es eine Braille-Unterstützung, Sprachausgabe, Schnell-Scanner für Bücher und vieles mehr.

**Behinderung – ist dies noch ein zeitgemäßer Begriff?** „Vielleicht ist er sogar ganz passend, wenn man bedenkt, dass die meisten Betroffenen vor allem durch die Gesellschaft behindert werden“, findet Stephanie Heine. Das Spektrum der Zielgruppe für eine Beratung ist sehr breit. Dazu gehören behinderte Studierende ebenso wie Lehrende und Mitarbeitende, die täglich Kontakt zu beeinträchtigten Personen haben. Behinderungen reichen dabei von chronisch Kranken, Blinden oder Rollifahrenden bis hin zum Studierenden den der Stress psychisch außer Gefecht setzt. Sie finden bei Stephanie Heine zum Beispiel Informationen zu Härtefallregelungen, Kontakt zu professioneller Hilfe oder auch zu Fördermöglichkeiten über Stipendien.

Auch die jungen Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen, die auf der Suche nach geeigneten Studienmöglichkeiten sind, sollen angesprochen werden. Hier können kleine fehlende Voraussetzungen große K.O.-Kriterien bei der Wahl der Hochschule sein. „Deshalb werden wir uns bestmöglich vorbereiten. Wir werden alles dafür tun, dass es nicht die HsH ist, die Menschen behindert“, so Stephanie Heine abschließend.

Quelle: HsH-Newsletter 0372016

<http://www.hs-hannover.de/oem/newsletter/index.html>

**CARE (Chancen auf Rückkehr ermöglichen)** ist der Name eines vertraulichen Beratungs- und Serviceangebotes für Beschäftigte des Landes Niedersachsen zu ihren Fragen rund um das Thema Arbeit und Gesundheit. Die CARE-Beratung bietet Unterstützung bei persönlichen und beruflichen Belastungen, die sich auf die Gesundheit oder Arbeitsfähigkeit auswirken.

CARE berät bei psychosozialen Fragen und vermittelt bei Bedarf Therapieangebote oder Rehabilitationsplätze.

Dazu wurde ein Netzwerk mit Therapeutinnen und Therapeuten, Kliniken, Rehabilitationseinrichtungen und Kostenträgern aufgebaut, um die Suche nach einem Therapie- oder Rehabilitationsplatz zu unterstützen und möglichst schnell eine passende Heilbehandlung vermitteln zu können.

Zusätzlich unterstützen die CARE-Beraterinnen und -Berater bei der Kommunikation und den Antragswegen mit der Beihilfe, der privaten und der gesetzlichen Krankenversicherung.

**Wer kann eine CARE-Beratung in Anspruch nehmen?** Grundsätzlich alle Beschäftigten des Landes.

Für die ca. 75.000 Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung gibt es zusätzlich bei ihrer Kranken- und Rentenversicherung einen Versicherten-Service und ein Versorgungsmanagement. Wenn es dort zu Problemen kommt, kann die CARE-Beratung im Einzelfall unterstützen und vermitteln.

Für die Beamtinnen und Beamten ist CARE ein vergleichbares Serviceangebot.

Hotline: 0511/120 – 4870 • E-Mail: [care@niedersachsen.de](mailto:care@niedersachsen.de)

Link: <http://www.mi.niedersachsen.de>



### *Gesundheitsmanagement – Was ist das?*

Gesundheitsmanagement ist die Bezeichnung für ein **geplantes und gesteuertes Vorgehen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten**. Das Gesundheitsmanagement nimmt dabei vor allem **die Arbeitsbedingungen vor Ort** in den Blick, weniger das individuelle Gesundheitsverhalten der Beschäftigten. Gesundheitsmanagement heißt, das Thema Gesundheit in allen Entscheidungsprozessen zu beachten und es dauerhaft in die Organisation der Dienststelle einzugliedern.

Wie wirken sich zum Beispiel die **Arbeitsbedingungen, das soziale Klima, das Führungsverhalten** und der **Umgang mit Ressourcen** auf die Gesundheit der Beschäftigten aus?

Viele dieser gesundheitswirksamen Faktoren können weder von „oben“ noch von „außen“ erkannt und geändert werden. Es ist daher wichtig, die Betroffenen zu Beteiligten zu machen, da sie als **Experten in eigener Sache** am besten wissen, was sich positiv oder negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Ein Vorteil ist, dass Maßnahmen gut akzeptiert werden, wenn sie gemeinschaftlich entwickelt, beschlossen und aktiv mitgetragen werden.

Die Ziele eines **modernen Arbeitsschutzverständnisses** stimmen weitgehend mit den Zielen des Gesundheitsmanagements überein. Deshalb können beide Bereiche und die zur Verfügung stehenden Ressourcen eng miteinander verzahnt werden.

#### **So steht's im Gesetz**

Der Arbeitgeber hat gemäß **§ 5 Arbeitsschutzgesetz** die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen einschließlich der psychischen Belastungen zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Dies sind u. a. Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

#### **Mehr erfahren?**

Weitere Infos und Kontakt zum Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Referat Z4 Ressortübergreifende Personalentwicklung; Service Arbeit und Gesundheit und zur Beratungsservice des MI, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Nds. e.V.:

[http://www.mi.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=14935&article\\_id=88648&psmand=33](http://www.mi.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=14935&article_id=88648&psmand=33)



### **BSG: Kein Unfallversicherungsschutz in der eigenen Wohnung für Beschäftigte im "home office"**

Das **Bundessozialgericht (BSG)** hat entschieden, dass bei Arbeiten im **"home office"** nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken zu verantworten hat.

Die Klägerin arbeitete aufgrund einer **Dienstvereinbarung** mit ihrem Arbeitgeber in einem gesonderten Raum im Dachgeschoss ihrer Wohnung an einem **Telearbeitsplatz**. Sie verließ den Arbeitsraum, um sich in der Küche, die einen Stock tiefer lag, Wasser zu holen. Dabei rutschte sie auf der in das Erdgeschoss führenden Treppe aus und verletzte sich. Die beklagte Unfallkasse hat das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint und das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Das Landessozialgericht hat die Beklagte auf die Berufung der Klägerin hin verurteilt, einen Arbeitsunfall anzuerkennen.

Das BSG hat auf die Revision der Beklagten das erstinstanzliche Urteil wieder hergestellt.

Nach Auffassung des BSG lag **kein Arbeitsunfall** vor. Die Klägerin habe sich zum Unfallzeitpunkt nicht auf einem Betriebsweg befunden. Sie sei auf dem Weg von der Arbeitsstätte zur Küche und damit in den persönlichen Lebensbereich ausgerutscht. Diesen Weg habe sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Wasser zum Trinken zu holen.

Damit sei sie einer typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit nachgegangen. Anders als Beschäftigte in Betriebsstätten außerhalb der eigenen Wohnung habe die Klägerin dabei keinen betrieblichen Vorgaben oder Zwängen unterlegen. Zwar führe die arbeitsrechtliche Vereinbarung von Arbeit in einem sog. "home office" zu einer Verlagerung von den Unternehmen dienenden Einrichtungen in den häuslichen Bereich.

Eine betrieblichen Interessen dienende **Arbeit "zu Hause"** nehme einer Wohnung aber nicht den Charakter der privaten, nicht versicherten Lebenssphäre. Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken habe auch nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu verantworten. Den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung sei es außerhalb der Betriebsstätten ihrer Mitglieder (der Arbeitgeber) kaum möglich, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen zu ergreifen. Daher sei es sachgerecht, das vom häuslichen und damit persönlichen Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko den Versicherten und nicht der gesetzlichen Unfallversicherung, mit der die Unternehmerhaftung abgelöst werden soll, zuzurechnen.

Quelle: Pressemitteilung des BSG vom 05. 07. 2016

12



### **Bundessozialgericht: Kein Unfallschutz auf Weg von Arztpraxis zur Arbeit**

Nach einem Arztbesuch am Morgen ist der anschließende Weg zur Arbeit in der Regel nicht unfallversichert. Anderes gilt nur, wenn der Aufenthalt in der Praxis mindestens zwei Stunden gedauert hat, urteilte das BSG.

Gesundheitlich bedingt muss ein Lagerarbeiter drei bis viermal pro Jahr sein Blut untersuchen lassen. Mit seinem Arbeitgeber hatte er vereinbart, dass er hierfür morgens zum Arzt fährt und dann später mit der Arbeit beginnt. Am Unfalltag war er zunächst mit dem Fahrrad zum Hausarzt gefahren. Nach 40 Minuten fuhr er von dort zu seinem Betrieb. Auf dem Weg dahin hatte er einen Zusammenstoß mit einem Auto.

Nach ständiger BSG-Rechtsprechung sind Umwege vom üblichen und geeignetsten Weg zur Arbeit nicht versichert. Allerdings kann der Weg zur Arbeit – etwa nach einer Übernachtung außerhalb der eigenen Wohnung – auch an einem „dritten Ort“ beginnen, wenn dies nicht zu einem unverhältnismäßig weiten Arbeitsweg führt.

In diesem Streitfall war die Arztpraxis kein solcher „dritter Ort“ und der Weg von dort zur Arbeit daher nicht versichert, urteilte jetzt das BSG. Zur Begründung verwiesen die Kasseler Richter auf eine eigene Entscheidung von 1998 (Urteil vom 5. Mai 1998, Aktenzeichen: B 2 U 40/97 R). Danach muss der Aufenthalt am „dritten Ort“ mindestens zwei Stunden gedauert haben.

Daran hielt der BSG-Senat nun fest. Andernfalls sei es nicht möglich unversicherte Umwege für private Erledigungen, etwa Einkäufe oder Tanken, abzugrenzen. Ein anderes praktikables Kriterium als eine Mindestaufenthaltsdauer gebe es hierfür nicht. Es bestünden „keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen diese richterrechtliche Grenzziehung“.

Bundessozialgericht (BSG), 5. Juli 2016, Aktenzeichen: B 2 U 16/14 R





### *Das waren die „Special Olympics“ in Hannover – aus der Sicht eines Helfers!*

Vorweg: Die Landeshauptstadt Hannover war eine gute Gastgeberin der Spiele! Fast alle Sportstätten liegen dicht beieinander und sind in gutem Zustand, der Öffentliche Nahverkehr erleichtert vieles, die Infrastruktur stimmt, die Hannoveraner\*innen unterstützen Großveranstaltungen dieser Art und das Wetter spielte auch mit.

Eine recht anstrengende Woche bei den Nationalen Sommerspielen der geistig behinderten Menschen liegt hinter den Helfer\*innen. Viele Kolleg\*innen aus dem Öffentlichen Dienst, aber auch aus verschiedenen Firmen hatten im Vorfeld die Möglichkeit genutzt, sich als Helfer\*innen zu bewerben. Das Land Niedersachsen hatte seinem Personal Dienstbefreiung für die Teilnahme ermöglicht. Das war eine gute Entscheidung für die Veranstaltung, aber auch eine sehr gute Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln, für diejenigen, die dabei waren. Sicherlich haben alle diese Woche – trotz der Anstrengungen – in bester Erinnerung. Acht Stunden oder mehr im täglichen Einsatz als Schiri oder Kampfrichter, viele Kilometer Laufarbeit, Schreiarbeit, Kleines und Großes erledigen – die Aufgaben waren vielfältig! Die Begegnungen mit den Athlet\*innen voller ehrlicher Begeisterung, die große Freude über Medaillen und Platzierungen und auch manche Tränen über vergebene Chancen vergisst man nicht! Doch neben den Wettbewerben und Ergebnissen spielten auch die kleinen und großen, geplanten und zufälligen Kontakte eine wichtige Rolle bei dieser einzigartigen Veranstaltung!

Und wie sagte ein recht erschöpfter Helfer voller Begeisterung am Ende der Woche: „Eine Woche unter ehrlichen, gut gelaunten Menschen voller Lebensfreude – Welch eine Erholung!“

Beeindruckende Zahlen: 4.800 Athletinnen und Athleten, davon 351 Sportler ohne Behinderung als Unified Partner, 3 ausländische Delegationen aus Polen, Belgien und Palästina, 2.287 Helferinnen und Helfer - davon 400 Corporate Volunteers, 1.780 Trainer und Betreuer, 500 Kampf- und Schiedsrichter und Mitglieder der Organisationsteams, mehr als 500 Familienangehörige, insgesamt gab es 25.000 Besucher an den 5 Wettkampftagen.

Wie groß die Veranstaltung war und welche Leistungen die Organisation vollbringen musste, zeigen diese Zahlen: 1.780m<sup>2</sup> Containerflächen, 3.300m Gitter, 8.789 ausgegebene Essen pro Tag, 57.000 Liter Wasser, 11.565 Liter Apfelsaftschorle, 800 Tische, 2.000 Bänke, 800 gedruckte Schilder für die Beschilderung, 30km Stromkabel, 3km Datenkabel, 6.360 produzierte T-Shirts vom Premium Partner s.Oliver, 10.000 Teilnehmerbeutel, 37.000 Flyer, 2.706m Werbepanellen und 10 Werbetürme.

Sehr eindrucksvolle und emotionale Eröffnungs- und Schlussfeiern bildeten den feierlichen Rahmen.

In 19 Sportarten maßen sich die Teilnehmer\*innen. Zusätzlich fand das Wettbewerbsfreie Angebot Zuspruch. 20 Sportstätten wurden genutzt und überall waren der große Ehrgeiz und die ehrliche Begeisterung der Athlet\*innen zu spüren. Die Sportarten: Schwimmen, Kanu, Badminton, Leichtathletik, Fußball, Tischtennis, Boccia, Judo, Kraftdreikampf, Basketball, Rollerskating, Handball, Bowling, Golf, Reiten, Voltigieren, Tennis, Radfahren und Beachvolleyball.

Wie groß auch das regionale und überregionale Medieninteresse war, zeigt die Zahl von 230 Medienakkreditierungen und über 250 produzierte Pressemappen. Mehr als 20 Fotogalerien mit mehr als 300 Fotos sind auf der Website [www.specialolympics.de/hannover2016](http://www.specialolympics.de/hannover2016) zu sehen. Über 27.500 Fotos wurden von 12 Fotografen geschossen, über 2.700 davon wurden an Special Olympics übermittelt.

Lange Warteschlangen sah man im Zelt Healthy Athletes® neben der HDI-Arena. Mehr als ein Drittel aller Athletinnen und Athleten haben bei Healthy Athletes® in Hannover teilgenommen! Mehr als 300 ehrenamtliche Helfer waren dabei! 4.500 Untersuchungen, viele Empfehlungen, Beratungen und Gespräche stellten einen umfangreichen Beitrag zur Gesunderhaltung der Athletinnen und Athleten dar.

Und zu guter Letzt: auch *Special Olympics Deutschland (SOD)* hat eine kritische Stellungnahme zum Entwurf des Bundesteilhabegesetz (BTHG) publiziert: [http://specialolympics.de/fileadmin/user\\_upload/News/pdf-Dateien/2016/SOD\\_Ergaenzung\\_zum\\_Entwurf\\_BTHG\\_SAL\\_16.0518.pdf](http://specialolympics.de/fileadmin/user_upload/News/pdf-Dateien/2016/SOD_Ergaenzung_zum_Entwurf_BTHG_SAL_16.0518.pdf)