

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



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.....

.....„Inklusion ist ja eine nette Vorstellung, aber nicht machbar“, so hört man hier und da. Ich meine: Inklusion ist, wenn alle dürfen, was sie können und wenn sie lernen können was sie dürfen müssen! Aber man muss natürlich auch alle können lassen! Es sollen nicht Menschen „in etwas hinein inkludiert werden“, sondern Inklusion heißt vielmehr, dass auf die Bedürfnisse der einzelnen Menschen geschaut wird. Inklusion ist keine Methode, sondern eine Haltung! Da liest man aber, dass ein Sportstudio in Hannover einen fast blinden Menschen erst abkassiert und dann kündigt. Und aus dem Lipperland berichtet der DGB-Rechtsschutz, dass das Integrationsamt der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zustimmt, dessen Arbeitsplatzeinrichtung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zwei Jahre zuvor mit 20.000,- Euro gefördert wurde. Und bei einem Logistikunternehmen in Hannover-Langenhagen wird einem engagierten, darum wohl unbequemen Beschäftigten ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz versagt, so dass er klagen muss! Noch Fragen?

Die Deutsche Rentenversicherung vermeldet, dass immer weniger Menschen mit Abschlägen in Rente gehen – ob das wohl auch an den Auswirkungen der vielen „Reformen“ in der Altersversorgung und dem daraus resultierenden stetig sinkenden Rentenniveau liegt? Einschlägig bekannte Kreise versuchen, Flüchtlinge gegen sozial Benachteiligte auszuspielen; unter Billigung der damit verbundenen Gefahren für unser demokratisches System. Die Gesamtarmutsquote bewegt sich derzeit weiter auf einem hohen Niveau von 15,4 Prozent.

Wütend zu werden über diese Ereignisse und Entwicklungen nutzt nichts, wenn diese Wut nicht in positive Energie umgesetzt wird! Und so setzen wir uns ein: im Alltag für die Menschen in den Dienststellen und Betrieben und darüber hinaus z.B. in Ehrenämtern und Kontakten mit den Parlamentsabgeordneten, die über das beraten und abstimmen, was unser aller Leben betrifft. Und auch an den Stammtischen, im Kollegen- und Freundeskreis: es gibt keine Alternative zu einem sozial ausgewogenem Staatswesen!

Der Empfängerkreis dieses Infos ist weiter gewachsen – Ideen, Anregungen und Kritik helfen bei der weiteren Entwicklung. Danke im Voraus! Der Verfasser wünscht eine informative, anregende Lektüre.



Gemeinsamer  
Bundesausschuss

**Eine medizinische Reha kann**

**jeder Arzt verordnen**

**Die Verordnung von medizinischer Rehabilitation wird in Zukunft einfacher. Das viel kritisierte zweistufige Antragsverfahren der gesetzlichen Krankenversicherung wird damit abgeschafft. Die Änderungen treten zum 1. April 2016 in Kraft.**

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat die überarbeitete Reha-Richtlinie beschlossen. Der G-BA, in dem es auch eine Patientenvertretung gibt, ist das oberste Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung der Ärzte, Zahnärzte, Psychotherapeuten, Krankenhäuser und Krankenkassen in Deutschland. Er bestimmt in Form von Richtlinien den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) für mehr als 70 Millionen Versicherte und legt damit fest, welche Leistungen der medizinischen Versorgung von der GKV erstattet werden.

Jetzt können Ärzte medizinische Rehabilitationsleistungen direkt auf einem Formular verordnen. Bisher mussten sie auf einem extra Formular vor der eigentlichen Verordnung prüfen lassen, ob die gesetzliche Krankenversicherung leistungsrechtlich zuständig ist.



Diese Prüfung ist dann nicht mehr vorgeschrieben.

Zudem kann künftig jeder Arzt eine medizinische Reha verordnen. Bisher durften das nur jene Mediziner, die über eine rehabilitationsmedizinische Qualifikation und damit eine extra Genehmigung verfügten. Für Patienten stellt dies eine Verbesserung dar, denn sie können die Reha nun auch von ihrem Hausarzt verordnet bekommen. Eine Änderung der Reha-Richtlinie betrifft auch ausdrücklich behinderte Menschen. Mit der Formulierung, „**Die besonderen Erfordernisse der Versorgung von Menschen mit Behinderungen ...**“ soll den besonderen Belangen behinderter Menschen im Rahmen der Beratung Rechnung getragen werden (§ 2a SGB V). Ziel der Ergänzung ist, dass die Leistung zur medizinischen Rehabilitation etwaige spezifische Anforderungen von Versicherten mit Behinderungen berücksichtigt und der Rehabilitationserfolg nicht durch fehlende Vorkehrungen, wie z. B. fehlende Barrierefreiheit, gefährdet wird.

**Weitere Infos::**

[http://www.vdk.de/deutschland/pages/presse/vdk-zeitung/70745/medizinische\\_reha\\_kann\\_jeder\\_arzt\\_verordnen](http://www.vdk.de/deutschland/pages/presse/vdk-zeitung/70745/medizinische_reha_kann_jeder_arzt_verordnen) und [www.g-ba.de](http://www.g-ba.de)

*der Schwerbehindertenvertretung an der  
Hochschule Ostfalia ist online!*

**„Behinderung ruft nicht nach Mitleid, Behinderte brauchen nicht Überbetreuung und schon gar nicht fürsorgliche Bevormundung. Was ihnen Not tut, ist partnerschaftliche Anerkennung als vollwertige Menschen, Motivation zur Selbständigkeit und Hilfe (nur) dort, wo es anders nicht geht.“**

Mit diesem schönen Satz von Georg »Giorgio« Rimann, eines Schweizer Journalisten (1947 – 2004) wird der neue Internetauftritt der Schwerbehindertenvertretung an der Ostfalia, Hochschule für angewandte Wissenschaften eingeleitet.

Im März hat die SBV anlässlich eines Treffen der Menschen mit Schwerbehinderung an der Ostfalia die neu erstellten Webseiten vorgestellt.

Sehr ausführlich werden die Aufgaben der SBV erläutert, sowie die Möglichkeiten der Unterstützung und Beratung. Informationen über Aspekte, wie die Anerkennung der Schwerbehinderung, die Rechte nach SGB IX, die Gleichstellung, die Nachteilsausgleiche und viele nützliche Links runden das Angebot ab.

Insgesamt präsentiert sich für die betroffenen und interessierten Menschen an der Ostfalia eine breite Palette an Informationen. Ein gutes Beispiel zum Nachmachen!

<http://www.ostfalia.de/cms/de/sbv/>

*Immer weniger Rentner  
mit vorzeitiger Rentenbeginn*

Die Deutsche Rentenversicherung berichtet in ihrem Magazin „**Zukunft jetzt**“, dass sich der schon im Jahr 2012 abzeichnende Trend, dass neue Altersrentnerinnen und -rentner in wesentlich geringerem Maße vorzeitig - also mit Abschlägen - in Rente gehen, sich 2014 weiterhin fortgesetzt habe.

Der Anteil der wegen vorzeitigen Rentenbeginns gekürzter Renten sank gegenüber dem Vorjahr von 36,7 auf 23,9 Prozent.

Gegenüber dem Jahre 2011 habe sich der Anteil der mit einem Abschlag belegten Renten damit halbiert, berichtet die DRV.

*Quelle: Zukunft jetzt/Magazin der Deutschen  
Rentenversicherung*

*behinderter Frauen auf dem Arbeitsmarkt -  
Aktion Mensch Fachgespräch am 17.02.2016*

Im Vorfeld des diesjährigen Internationalen Frauentages am 8. März hat sich eine Expertinnenrunde aus Frauen aus Verbänden, Forschung, Verwaltung und Vereinen bei Aktion Mensch zu einem Fachgespräch " **‘Sind wir alle Kanzlerin?’ - Macht und Ohnmacht behinderter Frauen auf dem Arbeitsmarkt**" zusammengefunden.

Der Grund: Frauen mit Behinderung sind noch immer sehr viel häufiger arbeitslos als Männer. Frauen haben mit einer doppelten Diskriminierung durch ihr Geschlecht und zusätzlich durch ihre Behinderung zu kämpfen. Für alle Frauen mit Behinderung, gleich welcher Art, ist es am Arbeitsmarkt sehr schwer. Der Begriff „Schwerbehinderung“ sei bei vielen Unternehmen sofort mit extremen Defiziten assoziiert. Viele denken bei dem Begriff sofort an einen körperlich und psychisch schwer behinderten Menschen. In der Expertinnenrunde haben die Teilnehmerinnen die momentane Situation von Frauen mit Behinderung erörtert, über Möglichkeiten zur Verbesserung diskutiert und Handlungsempfehlungen entwickelt.

[https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/frauen-behinderung-arbeit.html?et\\_cid=2&et\\_lid=1&et\\_sub=nl](https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/frauen-behinderung-arbeit.html?et_cid=2&et_lid=1&et_sub=nl) 2016-03-13



*Kein Laufband im Büro!*

Eine leitende Beamtin im Dienst einer Universität hatte ein privates Laufband und ein Sofa in ihrem Dienstzimmer. Der Präsident der Universität wies er auf die Unzulässigkeit dieser eigenmächtigen Büroausstattung hin.

Die Frau erwiderte, bei dem Laufband handele es sich nicht um ein Sportgerät, sondern um die Teilkomponente eines »dynamischen Arbeitsplatzes«. Der Präsident forderte die Beamtin auf, das Laufband und das Sofa zu entfernen.

Nachdem die Beamtin der Anweisung gegenüber dem Präsidenten widersprochen hatte, führte die Universität eine zwangsweise Durchsetzung der Dienstanweisung durch.

Die dagegen gerichtete Klage der Beamtin blieb erfolglos.

*VG Trier, Urteil vom 12.1.2016, Aktenzeichen: 1 K 3238/15*



### *Auslauffrist bei außerordentlicher verhaltensbedingter Kündigung*

Auslauffristen können nicht nur bei **außerordentlichen betriebs- oder personenbedingten**, sondern auch bei **außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigungen** gewährt werden, siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.05.2015, 2 AZR 531/14.

Das BAG hatte festgestellt, dass nach § 34 Abs. 2 S. 1 TVöD Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Mit dem Begriff „**wichtiger Grund**“ knüpft die tarifvertragliche Bestimmung an die gesetzliche Regelung des § 626 Abs. 1 BGB an.

Der Arbeitgeber ist aber bei Vorliegen eines solchen wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 I BGB nicht gezwungen, auch fristlos zu kündigen. Er kann deswegen die Kündigung auch z.B. aus sozialen Erwägungen oder weil noch eine Ersatzkraft fehlt unter **Gewährung einer Auslauffrist** aussprechen.

Bei Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers kommt eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslauffrist nur in Ausnahmefällen in Betracht. Die Pflichtverletzung muss einerseits so gravierend sein, dass sie im Grundsatz auch eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Andererseits muss es dem Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls zumutbar sein, dennoch die (fiktive) ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten. Ist die Gefahr einer Wiederholung des Pflichtverstoßes zwar für den Lauf der ordentlichen Kündigungsfrist auszuschließen, nicht aber darüber hinaus, kann ausnahmsweise gerade der Ausschluss der ordentlichen Kündigung dazu führen, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung - mit notwendiger Auslauffrist - besteht.

<http://www.bag-urteil.com/13-05-2015-2-azr-531-14/>



### *LAG Schleswig-Holstein lässt Kündigung wegen unterlassenem BEM platzen*

Wieder einmal ist eine **krankheitsbedingte Kündigung** wegen eines **unterlassenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements** von einem Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein einer Kündigungsschutzklage stattgegeben, weil der Arbeitgeber ein **regelkonformes BEM** nicht durchgeführt hatte (Urteil v. 22.9.2015, Az.: 1 Sa 48a/15). Insbesondere die Unterrichtung des Arbeitnehmers zur Einleitung des BEM genügte den Anforderungen nicht.

Zu diesen Anforderungen hatte das BAG in seinem Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 ausgeführt: **„Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das er auch Vorschläge einbringen kann.**

Daneben 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 im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.“

Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber versäumt, dem Kläger bei der Einleitung des BEM entsprechende Hinweise zur Datenerhebung und -verwendung zu geben.

Die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein macht deutlich: auch in Zukunft werden Arbeitsgerichte genauer hinschauen, ob ein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt wurde oder das Verfahren lediglich „Anscheinscharakter“ hatte.

**Das Urteil bestätigt wieder einmal, wie dringlich es ist, in Dienststellen und Betrieben ein strukturiertes und seinem Namen gerecht werdendes BEM zu installieren.**

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

## **Änderung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie durch den Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA): Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit - nahtloser Nachweis zur Gewährung von Krankengeld**

Mit dem „**Mit Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz – GKV-VSG)**“ vom 16. 07. 2015 wurde die Entstehung des Anspruchs auf Krankengeld dahingehend angepasst, dass der Anspruch nunmehr bereits ab dem Tag der ärztlichen Feststellung entsteht. Nach der bisherigen Rechtslage (mit Ausnahme der Fälle einer Krankenhausbehandlung oder Behandlung in einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung) entstand der Anspruch erst von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgte. Dieser bisher sogenannte Karenztag wurde nunmehr gestrichen.

Gleichzeitig wurde in § 46 Satz 2 SGB V gesetzlich neu geregelt, dass der Anspruch auf Krankengeld zukünftig auch dann bestehen bleibt, wenn das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit am nächsten Werktag nach dem Ende der bisher festgestellten Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird. **In diesem Zusammenhang wird klargestellt, dass der Samstag in diesem Sinne kein Werktag ist.**

Die auf Unkenntnis der Rechtslage zurückzuführende Unsicherheiten und das dadurch bedingte Fehlverhalten auf Seiten der Versicherten im Zusammenhang mit dem lückenlosen Nachweis einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit sollen durch die gesetzlichen Änderungen möglichst vermieden werden. Nach bisheriger Rechtslage musste die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit spätestens am Tag des Ablaufs der bisher attestierten Arbeitsunfähigkeit erneut ärztlich festgestellt werden, um einen nahtlosen Nachweis sicherzustellen. Wurde die Arbeitsunfähigkeit erst verspätet festgestellt, führte dies in bestimmten Fallgestaltungen zu weitreichenden versicherungs- und leistungsrechtlichen Konsequenzen bis hin zum Verlust des Anspruchs auf Krankengeld.

Die Änderungen konkretisieren die genauen Anforderungen an den rechtzeitigen Nachweis einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit und führen zu mehr Transparenz. Dies trägt dazu bei, aktuelle Missverständnisse und Probleme in der Praxis mit einzelfallbezogenen gravierenden Folgen für die Versicherten zu beseitigen.

Quelle: <https://www.g-ba.de/>

## **Arbeitsgericht Berlin konkretisiert die BAG-Rechtsprechung zum BEM**

Im Rahmen der Durchführung eines **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** hat der Arbeitgeber im Rahmen eines organisierten Suchprozesses zu prüfen, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitnehmer (wieder) beschäftigt werden kann. Zu diesem Prozess gehören das Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, u.U. die **Einbeziehung von externem Sachverstand** und – in dafür geeigneten Fällen – die stufenweise Wiedereingliederung des Arbeitnehmers im Rahmen des sog. „**Hamburger Modells**“.

Zu prüfen sind mögliche **Änderungen der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte** als auch eine mögliche **Umgestaltung der Arbeitsplätze**, des **Arbeitsumfeldes**, der **Arbeitsorganisation** und der **Arbeitszeit**. Wird ein derartiges BEM nicht durchgeführt, kann eine ausgesprochene krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sein. Dies hat das Arbeitsgericht Berlin (Az.: 28 Ca 9065/15) unter Konkretisierung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Im konkreten Fall war der Arbeitnehmer wegen einer Tumorerkrankung länger als ein Jahr arbeitsunfähig krank. Das Arbeitsgericht hat die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam erklärt. Er habe im Rahmen eines BEM nicht hinreichend geprüft, warum der Arbeitnehmer auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden könne und ein Einsatz nach leidensgerechter Anpassung und Veränderung des bisherigen Arbeitsplatzes ausgeschlossen wurde und warum auch eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz mit einer anderen Tätigkeit nicht möglich sei. Die Kündigung sei unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam.

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

## **Schon erledigt? • § 80 (2) SGB IX • bis 31. März!**

Die Arbeitgeber haben der Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum **31. März** für das vorangegangene Jahr die jeweiligen Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind.

**Dem Betriebs- bzw. Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.**



### Phil Hubbe: Behinderte Cartoons

**Phil Hubbe** ist Cartoonist, Illustrator, Pressezeichner und hat seit ca. dreißig Jahren Multiple Sklerose. Seine Cartoons zu Behinderungen sind mittlerweile sehr bekannt, anfangs wollte sie so recht niemand veröffentlichen. „Das war früher ein Spiegelbild für den Umgang der Gesellschaft mit Behinderung“, sagt Phil Hubbe. Die vielen positiven Rückmeldungen auf seine Cartoons bestärkten ihn jedoch immer in der Hoffnung, dass die Schranke im Kopf vieler Menschen bald verschwinden möge: Es hat sich mittlerweile etwas verändert! Es wird gelacht!

Phil Hubbes Karriere als „Behindertenkarikaturist“ begann mit den Veröffentlichungen im Magazin Handicap. Obwohl politische Themen das eigentliche Zuhause des 50-jährigen Cartoonisten sind, liegen ihm Behinderten-Cartoons besonders am Herzen. Phil Hubbe freut sich über das breite Interesse. Er bringt zu Papier, was ihm wichtig ist, was ihn beschäftigt. Was sich viele wünschen, er hat es getan: Er hat sein ehemaliges Hobby zum Beruf gemacht.

Ihm wurden verdienstermaßen einige Preise verliehen: 2002 war er 3. Preisträger im Wettbewerb um den **Deutschen Preis für die politische Karikatur** (Stuttgart), 2006 erhielt er den **Hertie-Preis für Engagement und Selbsthilfe** und 2014 nahm er den **Medienpreis der Amsel-Stiftung** (Stuttgart) entgegen.

Phil Hubbe geht also beruflich seiner Lieblingsbeschäftigung nach. Er zeichnet zu aktuellen Themen aus Politik, Umwelt, Wirtschaft, Sozialem und zum Thema Behinderung. Er braucht keinen Therapeuten. „Zeichnen ist meine Therapie“ sagt Phil Hubbe, „und dafür werde ich auch noch bezahlt.“ Er hat offensichtlich Spaß am Leben und am Arbeiten. Und er macht anderen Mut: „Die Krankheit ist auch eine Chance, etwas Neues auszuprobieren. Als Behinderter hat man durch verschiedene Umstände oftmals einen eingeeengten Freundeskreis. Viele Betroffene finden sich damit ab und versuchen gar nicht, aus dieser Situation heraus zu kommen.“

2004 erschien sein erstes Buch im Oldenburger Lappan Verlag, **„Der Stuhl des Manitou“**. Fünf weitere Bücher folgten. Das im Jahr 2015 zuletzt erschienene Buch hat er in Zusammenarbeit mit Knut Kohn veröffentlicht und es trägt den Titel **„Scootermen - Schwer behindert ... schwer zu stoppen!“** Beide sind Betroffene und müssen sich um Political Correctness keine Gedanken machen.....

Link zur Webseite von Phil Hubbe: <http://www.hubbe-cartoons.de>

Psychische Störungen, die sich auf das Gehvermögen auswirken, können zu einer erheblichen Beeinträchtigung der **Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr** führen, auch wenn sie Anfallsleiden oder Orientierungsstörungen nicht gleichzusetzen sind (BSG, Urteil vom 11.08.2015 – B 9 SB 1/14 R).

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der beklagte Landkreis stellte bei der Klägerin mit Bescheid vom Juli 2009 einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 fest, lehnte die Zuerkennung des Merkzeichens G jedoch ab. Im Berufungsverfahren wurde durch ein Sachverständigengutachten ermittelt, dass die Klägerin wegen ihrer psychischen Behinderung durch das Fibromyalgie-Syndrom, die somatoforme Störung und Schmerzproblematik schwerbehindert ist. Weiterhin wurde festgestellt, dass die psychische Behinderung sich unmittelbar auf das Gehvermögen auswirkt und sie deswegen eine im Ortsverkehr üblicherweise noch zu Fuß zurückzulegende Wegstrecke von etwa zwei Kilometern in 30 Minuten nicht zurücklegen kann.

Das **Bundessozialgericht (BSG)** hat die Revision des Beklagten zurückgewiesen. Der Anspruch der Klägerin ergebe sich aus §§ 145 Abs. 1 Satz 1, 146 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 69 Abs. 1 und 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sowie der Versorgungsmedizin-Verordnung. Der umfassende Behindertenbegriff im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX gebiete im Lichte des verfassungsrechtlichen als auch des unmittelbar anwendbaren **UN-konventionsrechtlichen Diskriminierungsverbotes** die Einbeziehung aller körperlichen, geistigen und seelischen Beeinträchtigungen. Den in der Versorgungsmedizin-Verordnung nicht erwähnten Behinderungen seien die Regelbeispiele als Vergleichsmaßstab zur Seite zu stellen. Der Ordnungsgeber sei allerdings für künftige Fälle nicht gehindert, die Voraussetzungen des Merkzeichens G dadurch einzuschränken, dass er für Fälle psychischer Gehbehinderungen einen Einzel-GdB von zum Beispiel 70 verlangt.

Quelle: [www.integrationsaemter.de/ZB-1-2016/572c8373i2p/index.html](http://www.integrationsaemter.de/ZB-1-2016/572c8373i2p/index.html)

Urteil: [http://juris.bundessozialgericht.de/cgi-](http://juris.bundessozialgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bsg&Art=en&sid=6408c5de38acbbf43dd3408851d525e6&nr=14038&pos=0&anz=1)

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bsg&Art=en&sid=6408c5de38acbbf43dd3408851d525e6&nr=14038&pos=0&anz=1](http://juris.bundessozialgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bsg&Art=en&sid=6408c5de38acbbf43dd3408851d525e6&nr=14038&pos=0&anz=1)

7

Das **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung** verglich in einer Studie das Rentensystem Deutschlands mit dem unseres Nachbarn Österreich und kam zu folgendem Ergebnis:

In Deutschland und Österreich stehen gesetzliche Sozialversicherungen im Mittelpunkt der Alterssicherungssysteme. Die ursprünglichen Systeme wurden in der Vergangenheit allerdings in verschiedene Richtungen weiterentwickelt: Das Ziel der **Lebensstandardsicherung im Alter** ist in Deutschland in Folge von Reformen nur noch im Zusammenwirken mit Betriebs- und Privatrenten eventuell erreichbar.

Österreich setzt dem gegenüber nach wie vor in viel höherem Maß auf das öffentliche System und hat dieses zu einer **Erwerbstätigenversicherung** ausgebaut. Der Vergleich zeigt, dass das österreichische System einen deutlich besseren Schutz im Alter durch höhere Leistungen gewährleistet. Dabei sind die ökonomischen Rahmendaten in Österreich denen in Deutschland weiterhin vergleichbar – ein starkes öffentliches Rentensystem belastet also offenbar nicht die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes.

In Österreich sind die staatlichen Renten erheblich höher als in Deutschland, wo die Riester-Reform große Lücken gerissen hat. Langjährig beschäftigte Männer, die 2013 in den Ruhestand gingen, bekamen hierzulande rund 1.050 Euro monatlich aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Österreichern mit ähnlicher Erwerbsbiografie überwies die staatliche Pensionsversicherung hingegen 1.560 Euro.

Für Rentenreformer in Deutschland lohne ein Blick nach Süden allemal. Das gilt etwa für die **stärkere Beteiligung der Arbeitgeber** an staatlicher wie betrieblicher Altersvorsorge oder die Weiterentwicklung des Systems in Richtung Erwerbstätigenversicherung mit Angleichung der Beamtenversorgung. Als ersten Schritt empfehlen die Wissenschaftler eine Streichung des Riester-Faktors in der Rentenformel.

Quelle: [http://www.boeckler.de/63240\\_63259.htm](http://www.boeckler.de/63240_63259.htm)

Florian Blank u.a.: [Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen?](#) (PDF), WSI-Report Nr. 27, Januar 2016

Menschen mit Behinderung stoßen im Alltag noch viel zu oft auf Barrieren, die ihnen und häufig auch ihren Angehörigen das Leben (unnötig) schwer machen. Deshalb und weil es **Inklusion** ohne sie nicht geben kann, hat die Redaktion das Thema **Barrierefreiheit** in den Fokus der neuen Ausgabe von **MENSCHEN. das magazin** gerückt. Was macht Barrierefreiheit aus, wo ist sie mehr, wo weniger verwirklicht und was wird aktuell dafür getan?

Darüber hinaus stellt **Menschen. das magazin** den Leserinnen und Lesern viele interessante Menschen und Projekte vor. Etwa eine Berliner Modelagentur, die beweist, dass die Werbung zunehmend auf Individualität anstatt auf glatte Schönheit setzt. Die Redakteure begleiten eine blinde Rettungssanitäterin bei ihrer ehrenamtlichen Arbeit und besuchen den Kölner Kardinal Woelki, der seinen Interviewpartnern mit Downsyndrom Kindheitsträume und Erlebnisse im Supermarkt beichtet.

**Magazin lesen und anhören sowie die meisten Artikel in Leichter Sprache unter <https://www.aktion-mensch.de/magazin/>**

Am 5. Mai 2016 dreht sich alles um die Barrierefreiheit. Unter dem Motto „**Einfach für alle – Gemeinsam für eine barrierefreie Stadt**“ geht es nicht nur um bauliche Barrieren, sondern auch um andere Lebensaspekte, in denen Teilhabe ermöglicht werden soll. Vom 30. April bis zum 15. Mai 2016 sind alle Verbände der Behindertenhilfe und Selbsthilfe dazu aufgerufen, sich an dem Aktionstag mit Veranstaltungen zu beteiligen.

Mehr Infos unter <https://www.aktion-mensch.de/5mai>

### **GBE kompakt 4/2015: Hoher Blutdruck – Ein Thema für alle**

Der **Blutdruck bei Erwachsenen** in Deutschland ist zwischen 1997 - 1999 und 2008 - 2011 deutlich gesunken. Die positive Entwicklung ist bei Frauen ausgeprägter als bei Männern. Nach Schätzungen hat ein Drittel der Erwachsenen Bluthochdruck.

Jeder vierte Erwachsene in Deutschland nimmt Medikamente gegen hohen Blutdruck ein. Nur jeder dritte Erwachsene in Deutschland hat unbehandelt einen optimalen Blutdruck.

Bei Frauen mit niedrigem Sozialstatus ist der mittlere systolische Blutdruck höher als bei Frauen mit hohem Sozialstatus. Bei Männern ist es umgekehrt. Bekanntheits-, Behandlungs- und Kontrollgrad unterscheiden sich nicht nach Sozialstatus.

**GBE kompakt** ist eine Informationsreihe der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Pro Ausgabe wird ein Gesundheitsthema anhand aktueller Studiendaten vorgestellt.

[http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/Kompakt/Kompakt\\_node.html](http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/Kompakt/Kompakt_node.html)



### **Checkliste -**

### **Barrierefreie Zugänglichkeit für Menschen mit Mobilitäts-einschränkungen**

Die zum Download zur Verfügung stehende **Checkliste „Barrierefreie Zugänglichkeit für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen“** bietet einen kompakten Überblick über die wichtigsten Anforderungen an die **bauliche Barrierefreiheit** die nach der derzeit geltenden „**DIN 18040: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude**“ gefordert werden.

Es werden hier nur die wichtigsten Aspekte aus dem Bereich der Anforderungen für „Menschen mit Mobilitätseinschränkungen“ dargestellt, da dies der Schwerpunkt von [wheelmap.org](http://www.wheelmap.org) ist.

Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da sie nur ein Auszug aus der o.g. DIN 18040 ist, gibt aber einen groben Überblick über die **wichtigsten baulichen Anforderungen**, die Menschen mit Mobilitätseinschränkungen (Rollstuhlnutzer, Rollatornutzer, gehbehinderte Menschen etc.) einen möglichst barrierefreien Zugang und eine möglichst barrierefreie Nutzbarkeit von Gebäuden ermöglicht.

**Wheelmap** ist eine Karte zum Suchen und Finden rollstuhlgerechter Orte. Wie bei Wikipedia kann jeder mitmachen und öffentlich zugängliche Orte entsprechend ihrer Rollstuhlgerichtigkeit markieren – weltweit. Markiert wird nach dem einfachen Ampelsystem **Grün** (voll Rollstuhlgerecht), **Gelb** (teilweise Rollstuhlgerecht, **Rot** (nicht Rollstuhlgerecht)

**Download:** <https://community.wheelmap.org/wp-content/uploads/2013/09/ChecklisteBarrierefreiNEU.pdf>



## Im Bundestag: Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen

In einer kleinen Anfrage wollen Abgeordnete und die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen Antworten auf die **Möglichkeiten der barrierefreien Mobilität** im Nah- und Fernverkehr bekommen.

Neben zahlreichen Fragen zum Bus- und Bahnverkehr, sowie zur barrierefreien Modernisierung von Kleinbahnhöfen, stellen die Abgeordneten einige Fragen zur **Beförderung von Fahrgästen mit „E-Scootern“ im ÖPNV**.

Hierzu wollen sie u.a. wissen, in welcher Weise die Bundesregierung dazu beiträgt, einen Weg für die Rückführung der Scooter-Nutzer in einen inklusiven ÖPNV zu erarbeiten.

Seit dem 1. Januar 2015 gelten z.B. im Verkehrsverbund Bremen/Niedersachsen (kurz: VBN) neue Bestimmungen. E-Scooter-NutzerInnen dürfen seit dem weder mit Bussen, noch Straßenbahnen im VBN fahren.

Einige Verkehrsunternehmen, darunter auch die ÜSTRA in Hannover und Regiobus, transportieren E-Scooter ohne Kennzeichen in den Straßenbahnen und Bussen (Niederflur mit Rampe).

**Kleine Anfrage Bündnis 90/Die Grünen:**  
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/077/1807772.pdf>

**E-Scooter im ÖPNV:** <http://www.oepnv-info.de/freifahrt/uebersichten/mitnahme-von-elektroscootern-im-oepnv>



## Verbesserungen im geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Am 17. März sind die Änderungen im **Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)** nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft getreten. Neben einigen relevanten Veränderungen, gibt es nun auch eine Neuerung, die schwerbehinderten oder chronisch kranken Betroffenen einen erheblichen Nachteilsausgleich verschaffen kann.

Im § 2 des WissZeitVG heißt es nun sinngemäß: **Die insgesamt zulässige Befristungsdauer (wird vorweg erläutert) von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal verlängert sich bei Vorliegen einer Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.**

[http://www.bqbl.de/xaver/bqbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI#\\_bqbl\\_%2F%2F\\*\[%40attr\\_id%3D%27bqbl116s0442.pdf%27\]\\_1458128508157](http://www.bqbl.de/xaver/bqbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI#_bqbl_%2F%2F*[%40attr_id%3D%27bqbl116s0442.pdf%27]_1458128508157)



## VBL: Regelung der Startgutschriften nach Auffassung des Bundesgerichtshofs unwirksam

Der Bundesgerichtshof hat hinsichtlich der Zusatzversorgung der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst auch die geänderte Startgutschriftenregelung **der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)** für rentenferne Versicherte für unwirksam erklärt. Die in dem BGH-Urteil vom 14. 11. 2007 (IV ZR 74/06) festgestellte Ungleichbehandlung wird auch durch die Neuregelung der Satzung für eine Vielzahl rentenferner Versicherter nicht beseitigt.

Nach der genauen Analyse der Urteilsbegründung ist es dann **Aufgabe der Tarifvertragsparteien** des öffentlichen Dienstes, sich auf eine tarifliche Neuregelung zu den rentenfernen Startgutschriften zu verständigen.

<http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2016&Sort=3&nr=73953&pos=0&anz=53>



## DGB-Studie: Beschäftigte leiden unter Arbeitsdruck

Der **DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann** und der **ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske** haben am 3. Dezember 2015 in Berlin den neuen **DGB-Index Gute Arbeit 2015** vorgestellt. Im Mittelpunkt des Reports, für den mehr als 4.900 Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen befragt wurden, stand die Arbeitsintensität. **„Beschäftigte leiden unter dem massiven Arbeitsdruck**. Aufgabenumfang und Arbeitszeit passen zu häufig nicht zusammen – 52 Prozent fühlen sich bei der Arbeit gehetzt und unter Druck. Besonders diejenigen, die Überstunden machen und lange arbeiten, neigen dann auch noch dazu, Pausen ausfallen zu lassen oder zu verkürzen. Pausen sind kein Luxus, sie gehören zur Regeneration“, sagte Reiner Hoffmann. Solche Belastungen seien gesundheitsgefährdend, hätten einen negativen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sollten deshalb reduziert werden. Es gäbe zwar bereits zahlreiche Betriebsvereinbarungen dazu, aber laut Hoffman bedarf es mehr davon.

Die aktuelle Ausgabe **der DGB-Index Gute Arbeit KOMPAKT (1/2016)** befasst sich mit einem ganz ähnlichen Thema: **„Arbeiten ohne Ende – Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten?“**

Link zum DGB-Index: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/>