

Newsletter
Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV)
Land und Stadtgemeinde Bremen
Winter 2021



Frohe Weihnachten

Impressum

Herausgeber, Redaktion und Koordination

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Herr Marco Bockholt

Knochenhauerstr. 20-25

28195 Bremen

Tel.: 361 74750

Homepage: www.gsv.bremen.de

Mail: marco.bockholt@gsv.bremen.de

Geschäftsstelle der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Frau Tanja Baumgarten

Tel.: 361 10526

Fax: 361 10126

Mail: tanja.baumgarten@gsv.bremen.de



Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitung

Diese Lizenz ermöglicht nicht die Nutzung folgender eventuell enthaltener Inhalte:

- Hoheit- und Wahrzeichen der Freien Hansestadt Bremen
- Titelbild und Logo
- Bildschirmfotos aus dem Internet
- Personenbezogene Daten
- Unrechtmäßig veröffentlichtes Material

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Es ist kaum zu glauben, dass wir nun das 2. Corona-Jahr erlebt haben. Was zunächst nach kaum mehr als einem Schnupfen aussah, hält uns nun doch gewaltig in Atem und so geht ein weiteres spannendes Corona-Jahr zur Neige. Nun ist die Frage: Boostern oder nicht Boostern. Hoffen wir, dass hier viele die richtige Entscheidung treffen und wir den pandemischen Zustand verlassen und wieder in die Normalität eintauchen können, bevor die Pandemie zur Normalität mutiert.



Wenn es uns auch in diesem 2. Jahr der Pandemie nicht möglich war, geplante Workshops umzusetzen, so konnten wir eine Vollversammlung zumindest am 13.12.2021 online stattfinden lassen, so dass sie nicht wieder ausfallen musste. Mit interessanten Gästen wie: Dr. Martin Hagen - Staatsrat Finanzen, Prof. h. c. Henning Lühr - Ex-Finanzstaatsrat, Leiter des Instituts für digitale Teilhabe an der Hochschule Bremen und Arne Frankenstein - Landesbehindertenbeauftragter ist uns hier eine informative Veranstaltung gelungen.

In diesem Newsletter haben wir wieder einen bunten Blumenstrauß interessanter und unterschiedlicher Themen für alle Beschäftigten zusammengestellt und hoffen, hiermit gut zu informieren und zu unterhalten.

So kurz vor Weihnachten bleibt mir nun noch die Gelegenheit, allen Kolleg:innen ein besinnliches Weihnachtsfest sowie einen guten Rutsch in das kommende Jahr mit bester Gesundheit (das wichtigste Gut überhaupt momentan!) und Zufriedenheit zu wünschen.

Herzliche Grüße

A handwritten signature in blue ink that reads "Marco Bockholt".

Marco Bockholt

Gesamtschwerbehindertenvertreter für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Inhalt

Bericht zur Vollversammlung der AGSV HB	6
100 Jahre Schwerbehindertenrecht	9
Einsichtsrecht bei Bewerbungen	12
BEM nicht einklagbar	12
Kein Anspruch auf Anwalt beim BEM.....	13
SBV und Video- und Telefonkonferenzen	13
Barrierefreie Wahlen.....	13
Tagungsbericht „Long-COVID: Wenn die Krankheit nicht aufhört“.....	14
Inklusion in Deutschland: Eine Bilanz.....	14
„Reha und Teilhabe verbessern - SBVen stärken“	15
FDP fragt nach Barrierefreiheit im Personennahverkehr	15
Anerkennung von LWS-Erkrankung als Berufskrankheit	16
Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Dienstunfall	16
Arbeitsbedingte Covid-19-Erkrankungen thematisiert.....	16
Versicherungsschutz im Homeoffice.....	17
15 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	17
Eingeschränktes Hörvermögen als Entlassungsgrund	18
Zustimmung zur Kündigung des Inklusionsamtes ist verpflichtend	18
Webseite Autismus und Arbeit – Praxishilfen für die Beschäftigung.....	19
Vermutung der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung	19
Kein Anspruch auf unbefristeten Schwerbehindertenausweis	22
Veranstaltungen	24
Interessante Links	25
Veranstaltungen in Kliniken rund um die Gesundheit	26
Diako	26
Roland Klinik	26

Paracelsus Klinik	26
Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen	26
St. Joseph-Stift – Medizin am Mittwoch.....	27
St. Josef-Stift - diverse Angebote	27



Bericht zur Vollversammlung der AGSV HB

Nachdem eine Präsenzveranstaltung (wieder einmal) nicht möglich war, fand die lang geplante Vollversammlung mit tollen Gästen nun im Online-Format statt.

Der Wunsch nach einem Treffen in Präsenz war groß, jedoch unter den gegebenen Umständen nicht realisierbar. Wenn auch das Flair einer Live-Veranstaltung fehlte, so war es doch schön, wenigstens auf diesem Wege einige Kolleg:innen wieder zu sehen und in den Austausch zu gelangen.

Vom Referat 33 des Senators für Finanzen wurde durch Frau Stenzen sowie Herrn Dennstedt ein Bericht erstattet. Die Beschäftigungsquote liegt mit Stand Ende 2020 bei 6,23 % und bewegt sich damit fast auf Vorjahresniveau. Problematisch werden die kommenden Jahre, wenn die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach den aktiven Dienst verlassen.

Als weitere Gäste konnten wir Staatsrat Dr. Martin Hagen, Prof. h. c. Henning Lühr sowie den Landesbehindertenbeauftragten Arne Frankenstein begrüßen. Sie berichteten von ihrer Arbeit und stellten sich im Anschluss den Fragen der SBVen. Gefühlt hätten wir für jeden der einzelnen Gäste mehr Zeit aufbringen können, jedoch fehlte hierfür der Rahmen. Dennoch entstand eine spannende Atmosphäre mit vielfältigen fachbezogenen Fragen durch die Schwerbehindertenvertretungen.



Dr. Martin Hagen -
Staatsrat Finanzen

Prof. h. c. Henning
Lühr - ehemaliger
Staatsrat Finanzen

Arne Frankenstein -
Landesbehinder-
tenbeauftragter

Der zweite Teil der Versammlung lief nur noch intern und hier hielt Marco Bockholt seinen Bericht. Er ging noch kurz auf Themen der letzten Vollversammlung von 2019 ein, wie z. B. auf das Thema der Höhenverstellbaren Schreibtische. Hierzu erschien

das Rundschreiben Nummer 11/2020 vom 11.05.2020 und zu den Einschränkungen bzw. Arbeitsschutzmaßnahmen bei extremen Wetterlagen für Menschen mit Behinderung erfolgte im Juni 2020 ein Rundschreiben aus dem Hause SF. Trotz des offiziellen Rundschreibens aus dem Hause SF werden SBVen weiterhin häufig nicht (ausreichend) beteiligt, so dass die GSV in verschiedenen Dienststellen anwaltlich und auch gerichtlich zur Durchsetzung unserer Rechte tätig werden musste.

Zur nicht-barrierefreien Erreichbarkeit der GSV zeichnet sich ab 2023 eine positive Veränderung ab. Die GSV wird zusammen mit GPR und ZGF in ein anderes Dienstgebäude umziehen. Aktuell wird dort umgebaut. Ein Umzug vor August/September 2022 wird vermutlich nicht realisierbar sein. In dem Gebäude wird die Barrierefreiheit berücksichtigt werden. Über taktile Bodenindikatoren und 2 barrierefreie Fahrstühle gelangt man dort u. a. in den Veranstaltungsbereich, wo eine Induktionsschleife mit eingebaut werden wird, damit auch Hörgeräteträger:innen an Vorträgen teilhaben können. Dies ist für die Dienstgebäude im Lande Bremen der erste und einzige Veranstaltungsraum dieser Art (abgesehen vom Schulungsraum des Integrationsamtes).

Anfang August 2021 wurde von der Gesamtschwerbehindertenvertretung ein in Zusammenarbeit mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen entstandener Entwurf für eine gute künftige Inklusionsvereinbarung beim Senator für Finanzen eingereicht. Die jetzige Integrationsvereinbarung gilt nun noch so lange, bis eine Einigung auf die künftige Inklusionsvereinbarung erfolgt ist.

Durch das Onlinezugangsgesetz (OZG) werden wir als SBV vor einer gewaltigen Aufgabe stehen. Es werden laut Gesetz bis Ende 2022 viele Dienstleistungen noch für die Bürger:innen von analog auf digital umstellen müssen. Die eindringliche Bitte von Marco Bockholt, Hilfestellungen der Zentralstelle für Barrierefreie Informationstechnik zu nutzen, wurde nochmal verdeutlicht. Es ist bisher kein einziges Softwareprodukt, welches in Bremen gekauft wurde, barrierefrei eingekauft worden.

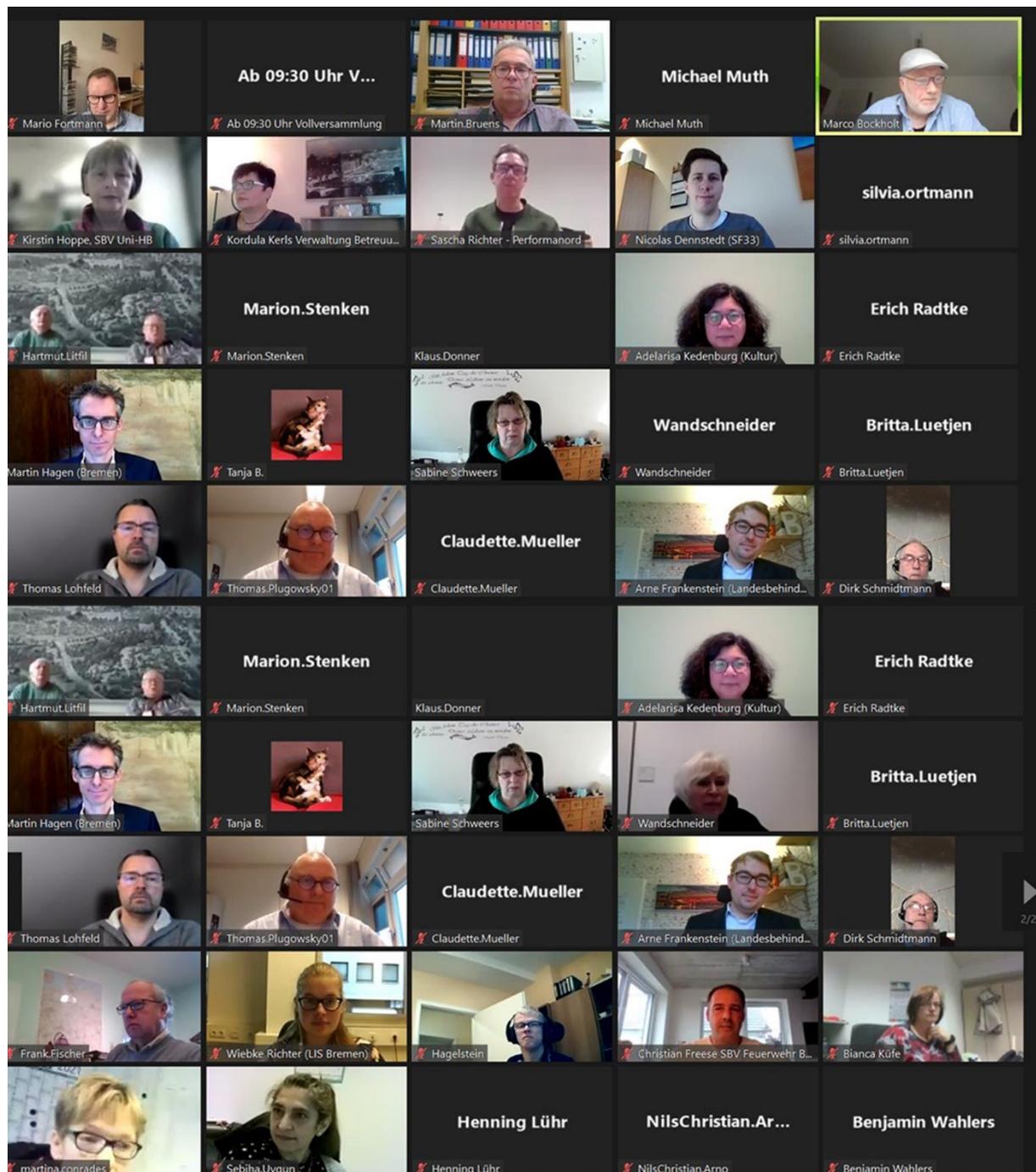
Im Bericht wird auch auf die AGSV Länder eingegangen. Marco Bockholt ist seit Oktober 2021 dort im Vorstand vertreten. Die GSV Bremen wird im kommenden Jahr die Ländertagung der Ländervertretungen in Berlin in der Landesvertretung ausrichten.

Corona hat die Schwächen „im System“ aufgezeigt. Die Augen wurden aber trotzdem nicht allen geöffnet.

Marco Bockholt kündigt für 2023 Workshops mit Themenschwerpunkten an, welche bisher pandemiebedingt in den letzten 1,5 Jahren nicht stattfinden konnten. Themen sind u. a. Rente, Gleichstellung sowie Minderleistung. Weitere Themenvorschläge wurden von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen erbeten.

Die nächste Vollversammlung soll zum Sommer 2022 stattfinden, vorzugsweise dann bereits in den neuen Räumlichkeiten der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Wenn wir auch nicht völlig zufrieden mit der Online Lösung sind, so war es doch schön, sich wenigstens auf diesem Wege mal wieder zu sehen und auszutauschen.



100 Jahre Schwerbehindertenrecht

Gesetzliche Regelungen für das Berufsleben seit 100 Jahren

Der Weg von den Verwahranstalten zum Grundgedanken der Inklusion von Menschen mit Behinderung war weit. Erste Regelungen fanden sich in der 1891 verabschiedeten Armengesetzgebung Preußens. Darin ging es um die Behandlung und Betreuung von „hilfsbedürftigen Geisteskranken, Idioten, Epileptischen, Taubstummen und Blinden“, die meist entweder in ihren Familien lebten oder in sogenannten Anstalten der „Irren-, Krüppel- und Gebrechensfürsorge“. Eine Ausnahme waren Kriegsversehrte, sie sollten gut versorgt und integriert werden. Einen Einschnitt bildete der 1. Weltkrieg. Nach dem Krieg galt es, mehr als 1,5 Millionen Kriegsbeschädigte wieder einzugliedern. Erste Regelungen dazu wurden bereits Anfang 1919 veröffentlicht und 1920 im „Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ zusammengefasst, das 1923 novelliert wurde. Es enthielt bereits wesentliche Elemente des heutigen Rechts: Eine Beschäftigungspflicht für Schwerbeschädigte, wie es damals hieß, wurde eingeführt, für sie galt ein besonderer Kündigungsschutz. In den Betrieben konnten sie ihre Vertrauensleute wählen. Diese Entwicklung wurde 1933 brachial beendet. In der Zeit des Nationalsozialismus wurden Behinderte, Kriegsofopfer ausgenommen, als „Parasiten am Volkskörper“ betrachtet. Vom 1933 verabschiedeten Gesetz über die „Verhütung erbkranken Nachwuchses“ bis zur „Tötung unwerten Lebens“ war es für die Nazis nur ein kleiner Schritt. Nach dem zweiten Weltkrieg haben die Besatzungsmächte die ungleiche Behandlung von Behinderten und Kriegsofopfern zwar aufgehoben, allerdings hatte dieser wesentliche Fortschritt nur in der DDR Bestand. Das 1953 vom Bundestag beschlossene Schwerbeschädigtengesetz wurde von der Bundesregierung als „Kriegsfolgegesetz“ betrachtet. Sie lehnte die Versuche der oppositionellen SPD, dieses Gesetz auf alle Behinderten anzuwenden, ab. Bestimmend für die Ansprüche war also der Grund der Behinderung. Ansprüche auf Rehabilitation bestanden nur für Kriegsofopfer. Mit diesem Gesetz wurde erstmals die Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Arbeitsplätze erhoben. Erst mit dem Schwerbehindertengesetz vom 29. April 1974 ging es nicht mehr darum, welche Ursache die Behinderung hat, sondern um eine Abmilderung der Folgen. Behinderte wurden nicht mehr als „Objekte der Fürsorge“ definiert. Dazu hat auch eine neu entstandene Behindertenbewegung, die sich selbst als „Krüppelbewegung“ bezeichnete, beigetragen. Sie forderte das Recht auf



Emanzipation ein. Mit dem Gesetz wurde das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe neu geordnet und der besondere Kündigungsschutz gestärkt. Es verbesserte auch die Stellung der gewählten Vertrauenspersonen, die die Interessen der schwerbehinderten Menschen in den Betrieben und Verwaltungen wahrnehmen. Seit 2001 sind die Belange der Behinderten im Sozialgesetzbuch IX geregelt und wurden ständig weiterentwickelt.

Behinderung kann jede:n treffen.

Ein weiterer Meilenstein ist die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2009. Sie stellt einen Paradigmenwechsel vom staatlichen Fürsorgeprinzip hin zum Recht auf umfassende Teilhabe dar. „Behinderung wird jetzt als normaler Bestandteil menschlichen Lebens und der Vielfalt der Gesellschaft verstanden, denn eine Behinderung kann jeden von uns jederzeit treffen“, sagt Dagmar König, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. Kernpunkt ist die Inklusion: Die Rahmenbedingungen sollen so verändert werden, dass alle Menschen, mit und ohne Behinderung, am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. „Unser Ziel ist eine barrierefreie Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen gleichberechtigt zusammenleben“, so König. Seither haben weitere Reformen die Inklusion in Deutschland vorangebracht. Als ein Beispiel nennt Melanie Grunow, bei ver.di zuständig für den Bereich Teilhabepolitik, die Barrierefreiheit im öffentlichen Raum. Allerdings gehen ihr die Änderungen noch nicht weit genug: „Es müssen klarere gesetzliche Regeln geschaffen werden, die alle Anbieter von öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen zur Barrierefreiheit verpflichten. Das bedeutet, dass sich damit auch die Privatunternehmen ihrer teilhabepolitischen Verantwortung nicht länger entziehen können.“ Gemeinsam mit Verbänden haben Gewerkschaften für Änderungen im Bundesteilhabegesetz gekämpft. Erreicht haben sie Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen und für Schwerbehindertenvertretungen. Es gibt aber auch noch Bereiche, wo ver.di erheblichen Handlungsbedarf sieht, unter anderem bei der inklusiven Bildung. „Je früher Kinder lernen, dass Unterschiede ganz normal sind, desto selbstverständlicher werden sie später damit umgehen“, sagt Grunow. Menschen mit Behinderungen sind in Deutschland immer noch doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Behinderung. „Angesichts der noch immer zu geringen Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen mit Arbeitnehmer:innen mit Behinderung wäre eine Anhebung der Beschäftigungspflichtquote sowie die Erhöhung der Ausgleichsabgabe

ein logischer Schritt“, so Dagmar König. Viele Unternehmen seien nicht auf Menschen vorbereitet, deren Leistungsvermögen sich altersbedingt oder aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen verändere. Vor diesem Hintergrund fordert sie einen Wandel in der Unternehmenskultur und Konzepte zur Prävention und Gesundheitsförderung. ver.di setzt sich dafür ein, dass Prävention und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in den Betrieben verbindlich umgesetzt werden. „Kontroll- und Sanktionsmechanismen müssen dabei genauso gesetzliche Berücksichtigung finden, wie die Beteiligung der Interessenvertretungen“, so Frank Loeding, Sprecher des Bundesarbeitskreises Behindertenpolitik bei ver.di. Beim ver.di-Bundeskongress wurde dazu auch ein behindertenpolitischer Leitantrag verabschiedet. Er ist unter sopo.verdi.de zu finden.

Quelle: ver.di Publik 4 2020; von Heike Langenberg



© www.ClipartsFree.de

Einsichtsrecht bei Bewerbungen

Die SBV hat bei Bewerbungen Menschen mit Behinderung nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen.

Das Einsichtsrecht erstreckt sich auch auf die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen der nicht Menschen mit Behinderung

Dieses Recht steht der SBV auch dann zu, wenn Arbeitgeber:innen bei einer internen Stellenbesetzung auf eine Ausschreibung der Stelle verzichtet hat und von sich aus Menschen mit Behinderung in seine Auswahlentscheidung mit einbezogen hat (siehe Rn. 34/36).

Die bei dem Träger eines Jobcenters bestehende SBV hat jedenfalls dann nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX **keinen** Anspruch auf Vorlage der vollständigen dienstlichen Beurteilungen der einzustellenden Arbeitnehmer:innen sowie der im Auswahlverfahren nicht berücksichtigten Menschen mit Behinderung und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer:innen, wenn Arbeitgeber:innen die Auswahlentscheidung **nur auf Auszüge aus dienstlichen Beurteilungen** stützen (Rn. 38).

ArbG Berlin – 09.05.2018 – 56 BV 1026/18

LAG Berlin-Brandenburg, 3 TaBV 724/18 vom 12.04.2019

[BAG, Beschluss vom 16.09.2020, 7 ABR 2/20](#)



BEM nicht einklagbar

Einzelne Arbeitnehmer:innen haben keinen einklagbaren Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Nur die zuständige Interessenvertretung hat ein durchsetzbares Initiativrecht. Weigert sich der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin, können Arbeitnehmer:innen sich an seinen Betriebs- oder Personalrat wenden – so das Landesarbeitsgericht Nürnberg.

[Arbeitnehmer kann BEM nicht einklagen \(bund-verlag.de\)](#)

Kein Anspruch auf Anwalt beim BEM

Arbeitnehmer:innen haben im Rahmen seines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) keinen Anspruch darauf, dass ihr Rechtsanwalt am BEM-Gespräch teilnimmt. Auch den Vertreter des Integrationsamts kann er nicht selbst bestimmen – so das Landesarbeitsgericht Köln.

[Kein Anspruch auf Anwalt beim BEM \(bund-verlag.de\)](http://bund-verlag.de)



SBV und Video- und Telefonkonferenzen

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom Mai d. J. konkretisiert die Möglichkeit, unter selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs von Präsenzsitzungen, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen. Da die SBV nur aus einer Person besteht, ist der Umstieg auf Sitzungen per Telefon und Video für sie selbst ohne Bedeutung, wie Prof. Dr. Wolfgang Däubler in „Schwerbehindertenrecht und Inklusion“, Ausgabe 7 | 2021, ausführt. Die Kommunikation mit den Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist weiterhin formlos möglich. Die neuen Formen sind jedoch von Bedeutung, wenn und soweit die SBV von ihrem Teilnahmerecht an Sitzungen des Betriebsrats Gebrauch macht (nach § 32 BetrVG). Das Teilnahmerecht bezieht sich auch auf Ausschüsse des Betriebsrats und den Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG). Möglich sind auch sog. hybride Sitzungen, bei der einzelne Mitglieder physisch anwesend, andere jedoch nur zugeschaltet sind. Davon kann die SBV Gebrauch machen, auch wenn im Übrigen eine reine Präsenzsitzung stattfindet. Quelle: „Schwerbehindertenrecht und Inklusion“

Barrierefreie Wahlen

Eine Handreichung der Bundesfachstelle Barrierefreiheit.

Diese Handreichung ist ein Werkzeug für alle am Wahlprozess Beteiligten, die die Umsetzung der Barrierefreiheit hinsichtlich des aktiven Wahlrechts gewährleisten müssen. Darin finden Sie zahlreiche Hinweise, um Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen die Stimmabgabe zu ermöglichen. Artikel "Barrierefreie Wahlen -

Eine Handreichung der Bundesfachstelle Barrierefreiheit" Herunterladen (PDF, 7 MB, Datei ist barrierefrei nach BITV 2.0)

[Bundesfachstelle Barrierefreiheit - Wahlen \(bundesfachstelle-barrierefreiheit.de\)](https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de)

Tagungsbericht „Long-COVID: Wenn die Krankheit nicht aufhört“

Bitter für Betroffene und finanziell sehr aufwändig für unsere sozialen Sicherungssysteme.

Viele Menschen werden nach einer COVID-19-Erkrankung mit Langzeitschädigungen rechnen müssen. Viele sind schon betroffen. Auch unsere Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter in allen Bereichen der sozialen Sicherung müssen sich den damit verbundenen Herausforderungen stellen. Welche Auswirkungen hat die Krankheit für die Betroffenen und für die sozialen Sicherungssysteme? Einige dieser Aspekte sind in der Tagung am 21.06. Diskutiert worden. Link zum Tagungsbericht:

[Long-COVID: Wenn die Krankheit nicht aufhört – verdi \(verdi.de\)](https://www.verdi.de)



Inklusion in Deutschland: Eine Bilanz

„In Sachen Inklusion und Behindertenpolitik waren die 16 Jahre unter Merkel weitgehend von Stillstand geprägt“, schreibt Sigrid Arnade in der Frankfurter Rundschau. „Alle Menschen haben ein Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Selbstbestimmt zu sein bedeutet für mich, eine Wahl zwischen verschiedenen akzeptablen Alternativen zu haben. Und das ist für viele Menschen mit Behinderung derzeit nicht der Fall. Bei den meisten Kindern wird man zum Zeitpunkt der Geburt nicht mit Sicherheit sagen können, was aus ihnen wird: Wird die Person später nach Australien auswandern? Welchen Beruf wird sie ergreifen? Wird sie ein Verbrechen begehen? Bei einem Kind mit Downsyndrom dagegen ist der Weg in der Regel vorgezeichnet: Es wird die und die Schule besuchen, danach in dieser Werkstatt arbeiten und in jener Einrichtung leben. Dabei müsste das nicht so sein.“

Link zum Artikel: [Sigrid Arnade | Politik \(fr.de\)](https://www.fr.de)

„Reha und Teilhabe verbessern - SBVen stärken“

VdK und Bundes-Netzwerk Schwerbehindertenvertretungen

Im Workshop „Reha und Teilhabe verbessern - Schwerbehindertenvertretungen stärken“ haben Vertreterinnen und Vertreter des VdK und die anwesenden Schwerbehindertenvertretungen gemeinsame Kernforderungen an die künftige Bundesregierung erarbeitet, die demnächst veröffentlicht werden sollen.

„Gemeinsam werden wir darauf dringen, dass diese Forderungen in den nächsten Koalitionsvertrag aufgenommen und in der kommenden Legislaturperiode umgesetzt werden“, kündigte VdK-Präsidentin Verena Bentele an.

Quelle: [Schwerbehindertenvertretungen stärken! | Sozialverband VdK](#)

FDP fragt nach Barrierefreiheit im Personennahverkehr

Aus dem Bundestag

Ob die in Paragraph 8 Absatz 3 Personenbeförderungsgesetz (PersBefG) verankerte vollständige Barrierefreiheit im Personennahverkehr zum 1. Januar 2022 erreicht wird, möchte die FDP-Fraktion von der Bundesregierung wissen. In einer Kleinen Anfrage (19/32027) erkundigen sich die Abgeordneten auch nach schon bekannten „konkreten und begründeten Ausnahmen“ von dieser Frist in den Nahverkehrsplänen der Länder. hib – heute im bundestag | Nr. 975 | Di., 24. August 2021

[FDP fragt nach Barrierefreiheit im Personennahverkehr | kobinet-nachrichten](#)



Anerkennung von LWS-Erkrankung als Berufskrankheit

Recht | Berufsgenossenschaft

Berufskrankheiten sind ebenso wie Arbeitsunfälle Versicherungsfälle der gesetzlichen Unfallversicherung. Grundsätzlich sind die in der Berufskrankheitenliste aufgeführten Krankheiten getrennt zu betrachten. Kann jedoch eine Krankheit durch verschiedene berufliche Einwirkungen verursacht werden, so können die Voraussetzungen für die Anerkennung von mehreren Berufskrankheiten erfüllt sein. Ist ein Versicherter sowohl Belastungen durch vertikale Ganzkörperschwingungen als auch Belastungen durch die Tätigkeiten mit schwerem Heben und Tragen von Lasten ausgesetzt gewesen, so ist die Berechnung der Kombinationsbelastung maßgeblich. Dies entschied der 3. Senat des Hessischen Landessozialgerichts. Link zur Pressemeldung, Landessozialgericht Darmstadt/Hessen:

[Pressemitteilungen - Sozialgerichtsbarkeit Hessen](#)

Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Dienstunfall

Aus dem Bundestag

Um die Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Dienstunfall bei Beamten geht es in einer Kleinen Anfrage der Fraktion Die Linke (19/30833). Darin erkundigt sich die Fraktion danach, wie viele Dienstunfallmeldungen von Bundesbeamten seit Beginn der Pandemie 2020 aufgrund einer Covid-19-Erkrankung bislang eingegangen sind. Auch will sie unter anderem wissen, wie viele dieser Dienstunfallmeldungen bisher mit welchem Ergebnis beschieden wurden.

hib - heute im bundestag | Nr. 855 | Di., 29. Juni 2021

[Deutscher Bundestag - Covid-19-Erkrankung als Dienstunfall bei Beamten](#)

Arbeitsbedingte Covid-19-Erkrankungen thematisiert

Aus dem Bundestag

Um arbeitsbedingte Covid-19-Erkrankungen geht es in einer Kleinen Anfrage der Fraktion Die Linke (19/31378). Darin erkundigt sich die Fraktion danach, wie viele Anzeigen auf Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall nach Kenntnis der Bundesregierung seit Beginn der Corona-Pandemie

bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung gestellt wurden. Auch will sie unter anderem wissen, in wie vielen Fällen seit Beginn der Pandemie eine Covid-19-Erkrankung von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall anerkannt wurde.

hib - heute im bundestag | Nr. 890 | Mo., 12. Juli 2021

[Deutscher Bundestag - Arbeitsbedingte Covid-19-Erkrankungen thematisiert](#)

Versicherungsschutz im Homeoffice

DGUV

Mit dem Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gilt ein erweiterter Unfallversicherungsschutz für Beschäftigte, die mobil arbeiten. Bislang galt bereits: Beschäftigte stehen bei mobiler Arbeit - zum Beispiel im Homeoffice - unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Versichert waren neben der eigentlichen Arbeitstätigkeit auch sogenannte Betriebswege wie der Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Anders als im Betrieb waren hingegen im eigenen Haushalt Wege, um zum Beispiel ein Getränk oder etwas zu essen zu holen oder zur Toilette zu gehen, regelmäßig nicht versichert. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Diese Unterscheidung lässt sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung mobiler Arbeitsformen nicht aufrechterhalten.“ Daher bestimmt das Gesetz jetzt, dass bei mobiler Arbeit im selben Umfang Versicherungsschutz besteht, wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte. Weitere Informationen:

[Versicherungsschutz im Homeoffice \(dguv.de\)](#)

15 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Zum 15. Geburtstag des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) würdigt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichte Fortschritte und mahnt zugleich weitere Reformen für einen besseren Diskriminierungsschutz an. „Mit dem AGG haben wir ein wichtiges Etappenziel auf dem Weg zu einer fairen und gleichberechtigten Gesellschaft erreicht“, sagte der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bernhard Franke, am Dienstag in Berlin.



„Immer mehr Menschen kennen ihre Rechte und wollen Diskriminierungen nicht hinnehmen. Mehr und mehr Arbeitgeber:innen schützen ihre Beschäftigten aktiv vor Diskriminierung. Und auch die gesellschaftlichen Debatten der vergangenen Jahre zeigen, dass der hohe Wert von Fairness und Gleichbehandlung in den Köpfen der Menschen angekommen ist.“ Benachteiligung gehöre leider für zu viele Menschen weiter zum Alltag: „Jetzt müssen wir mit gemeinsamer Kraft daran arbeiten, dass Menschen, die Ausgrenzung und Diskriminierung erleben, nicht auf der Strecke bleiben.“ 15 Jahre AGG – Zeit für ein Statement:

www.antidiskriminierungsstelle.de

Eingeschränktes Hörvermögen als Entlassungsgrund

Europa-Recht

Die estnische Regelung, nach der es absolut unmöglich ist, einen Strafvollzugsbeamten weiter zu beschäftigen, dessen Hörvermögen Mindesthörschwellen nicht erreicht, und die nicht die Prüfung gestattet, ob er in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, verstößt gegen das Unionsrecht. PDF-Download der Pressemitteilung des EUGH:

[Rechtsanwalt & Fachanwalt | Kündigungsschutz & Arbeitsrecht \(jura.cc\)](http://Rechtsanwalt & Fachanwalt | Kündigungsschutz & Arbeitsrecht (jura.cc))

Zustimmung zur Kündigung des Inklusionsamtes ist verpflichtend

Recht

Wenn das Inklusionsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines Menschen mit Behinderung erteilt hat, gilt diese Entscheidung so lange, bis sie rechts- oder bestandskräftig aufgehoben wird. Die Kündigung wird daran gemessen und bleibt wirksam.

Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes haben keine aufschiebende Wirkung (§ 177 Abs. 4 SGB IX).

BAG-Urteil vom 22.07.2021, Aktenzeichen 2 AZR 193/21



Webseite Autismus und Arbeit – Praxishilfen für die Beschäftigung

Menschen mit Autismus sind bisher zu wenig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vertreten, obwohl viele von ihnen gute Schul- und Ausbildungsabschlüsse vorweisen können. Im Rahmen des Forschungsprojektes AUT-1A wurden die Risiko- und Förderfaktoren der nachhaltigen Beschäftigung von Menschen mit Autismus untersucht und die Ergebnisse in Praxishilfen integriert. Ziel des Projektes ist es, den Unternehmen neue Perspektiven aufzuzeigen sowie Lösungsansätze und Ansprechpersonen an die Hand zu geben. Die Projektergebnisse, die Praxis- und Infomaterialien enthalten, finden Sie auf einer eigenen Website: [Startseite | autismusundarbeit.de](http://autismusundarbeit.de).

Mehr zum Projekt AUT-1A: [Suche | REHADAT-Forschung](#)

Lese-Tipp: [Klare Sprache statt Klischees. Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus gestalten lässt. REHADAT Wissensreihe, Ausgabe 08](#) (PDF, 823 KB).

Vermutung der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung

Recht | Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG

Der Verstoß des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten von Menschen mit Behinderung enthalten, begründet regelmäßig die Vermutung iSv. § 22 AGG*, dass der/die erfolglose Bewerber/in mit Behinderung im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Zu diesen Vorschriften gehört § 165 Satz 1 SGB IX**, wonach die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber:innen den Agenturen für Arbeit frühzeitig freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze melden. Um dieser Bestimmung zu genügen, reicht allein die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit nicht aus.



Die Parteien streiten darüber, ob der beklagte Landkreis verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG*** wegen einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung zu zahlen.

Im November 2017 veröffentlichte der beklagte Landkreis über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit ein Stellenangebot. Danach sollte zum 1. Februar 2018 ein „Arbeitsplatz als Führungskraft“, nämlich die Stelle als „Amtsleiter/in Rechts- und Kommunalamt (Jurist/in)“ besetzt werden. In der Stellenausschreibung hieß es u. a., dass das Aufgabengebiet die Leitung des Rechts- u. Kommunalamts mit seinerzeit ca. 20 Bediensteten umfasse und dass ein abgeschlossenes weiterführendes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertiger Abschluss) in der Fachrichtung Rechtswissenschaften bzw. 2. juristisches Staatsexamen (Volljurist/in) sowie mehrjährige einschlägige Berufserfahrung und mehrjährige einschlägige Führungserfahrung vorzugsweise in einer vergleichbaren Führungsposition hinsichtlich der Führungsspanne und des Aufgabenbereichs im kommunalen Bereich erwartet würden.

Der Kläger mit Behinderung mit einem GdB von 50 bewarb sich im November 2017 unter Angabe seiner Schwerbehinderung ohne Erfolg auf die ausgeschriebene Stelle. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde er nicht eingeladen. Mit Schreiben vom 11. April 2018 wurde ihm mitgeteilt, dass sich der beklagte Landkreis für einen anderen Bewerber entschieden habe. Daraufhin wandte sich der Kläger mit Schreiben vom 14. April 2018 unter dem Betreff „Beschwerde nach § 13 AGG und Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG“ an den beklagten Landkreis. Mit der Beschwerde beanstandete er, als Bewerber mit Behinderung bereits im Vorverfahren des Bewerbungsverfahrens nicht berücksichtigt worden zu sein. Zudem machte der Kläger mit diesem Schreiben – erfolglos – einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Der Kläger erhielt auf die Beschwerde vom beklagten Landkreis keine Antwort.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger gegenüber dem beklagten Landkreis einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG weiter. Er hat die Auffassung vertreten, der beklagte Landkreis habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Dies folge u.a. daraus, dass der beklagte Landkreis den freien Arbeitsplatz nicht den Vorgaben von § 165 Satz 1 SGB IX entsprechend der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet habe und dass er ihn,



den Kläger, entgegen § 165 Satz 3 SGB IX** nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe, obwohl ihm – entgegen der Annahme des beklagten Landkreises – die fachliche Eignung nicht offensichtlich gefehlt habe. Zudem begründe die unterlassene Beantwortung seiner Beschwerde nach § 13 Abs. 1 AGG**** die Vermutung, dass er wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt worden sei. Der beklagte Landkreis hat Klageabweisung beantragt. Er schulde dem Kläger unter keinem Gesichtspunkt eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hat der beklagte Landkreis den Kläger wegen der Schwerbehinderung benachteiligt und schuldet ihm deshalb die Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Der beklagte Landkreis hatte es entgegen § 165 Satz 1 SGB IX unterlassen, den ausgeschriebenen, mit Menschen mit Behinderung besetzbaren Arbeitsplatz der zuständigen Agentur für Arbeit zu melden. Die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit stellt keine Meldung iSv. § 165 Satz 1 SGB IX dar. Der Umstand der unterlassenen Meldung begründet die Vermutung, dass der Kläger im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Danach kam es nicht mehr darauf an, ob weitere Verstöße gegen die zugunsten Menschen mit Behinderung getroffenen Verfahrens- und/oder Förderpflichten vorlagen. Ebenso dahinstehen konnte, ob die unterbliebene Beantwortung der Beschwerde des Klägers durch den beklagten Landkreis ein Indiz nach § 22 AGG für eine Benachteiligung des Klägers wegen der Schwerbehinderung sein konnte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. November 2021 – 8 AZR 313/20 –
Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 11. März 2020 – 5 Sa 414/18 –

*** § 22 AGG**

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.



**** § 165 SGB IX**

Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber:innen melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). ... 3 Haben Menschen mit Behinderung sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von diesem beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. 4 Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. ...

***** § 15 Abs. 2 AGG**

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

****** § 13 Abs. 1 AGG**

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber / der Arbeitgeberin, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Quelle: Pressemitteilung Bundesarbeitsgericht, 25.11.2021

Kein Anspruch auf unbefristeten Schwerbehindertenausweis

Recht

Ein behördlich anerkannter Menschen mit Behinderung hat keinen Anspruch auf Ausstellung eines unbefristeten (statt wie im Regelfall: befristeten) Schwerbehindertenausweises, auch wenn eine Änderung in seinem



Gesundheitszustand nicht zu erwarten ist. Das hat das Thüringer Landessozialgericht in einem Berufungsverfahren entschieden.

Der Kläger, bei dem die Behörde mit Bescheid einen Grad der Behinderung von 100 festgestellt hatte, wandte sich dagegen, dass ihm nur ein auf fünf Jahre befristeter Schwerbehindertenausweis ausgestellt worden war. Er berief sich darauf, dass seine Gehörlosigkeit unumkehrbar sei. Die Behörde lehnte es unter Hinweis auf das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ab, ihm einen unbefristeten Ausweis auszustellen. Dagegen zog der Kläger vor Gericht.

Vor dem Thüringer Landessozialgericht blieb er ohne Erfolg. Das Gericht hat sich durch das Gesetz an einer anderen Entscheidung gehindert gesehen. Zwar besteht nach § 152 Absatz 5 SGB IX ein Anspruch des Menschen mit Behinderung auf Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises. Anders verhält es sich hingegen bei der Frage, ob der Ausweis unbefristet erteilt wird. Nach ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung „soll“ die Gültigkeitsdauer des Ausweises befristet werden (§ 152 Absatz 5 Satz 3 SGB IX). Im Regelfall soll also ein befristeter Ausweis erteilt werden, ein unbefristeter Ausweis soll nach dem Willen des Gesetzgebers die Ausnahme bleiben. Ein solcher Fall liegt nicht schon dann vor, wenn eine Änderung im Gesundheitszustand des Menschen mit Behinderung nicht zu erwarten ist. Auch beim Kläger lag im Hinblick auf seine Gehörlosigkeit kein Ausnahmefall vor, der es rechtfertigte, ihn gegenüber anderen Menschen mit Behinderung zu privilegieren. Der Aufwand für die Beantragung eines neuen Ausweises ist in der Regel gering.

Wie der Senatsvorsitzende, Vizepräsident Dr. Böck, bei der Urteilsverkündung betonte, hält es der Senat allerdings für unbedingt wünschenswert, dass eine einheitliche Verwaltungspraxis geübt wird. Der Kläger hatte vorgetragen, dass in vergleichbaren Fällen in anderen Landkreisen unbefristete Ausweise ausgestellt würden. Eine rechtlich einklagbare Verpflichtung folgte daraus jedoch nicht.

Quelle: LSG Thüringen, PM 25.11.2021, Urteil L 5 SB 1259/19, 14.10.2021



Veranstaltungen

Aufgrund der Corona-Lage können derzeit von der GSV keine verlässlichen Angebote von verschiedenen Trägern hier gelistet werden. Wir bitten um Verständnis.

Thema	Wann?	Wo?	Link
Schmerzcafe AuTsch	Jeden 4. Do im Monat	Paracelsus Klinik Bremen	https://www.paracelsus- kliniken.de
Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e.V.			Termine - BSVB Bremen



© www.ClipProject.info

Interessante Links

	<u>Link</u>
Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e.V.	www.bsvb.org
Landesverband der Gehörlosen Bremen	Villa Bremen - Aktuelles - Villa Bremen (villa-bremen.de)
Sozialverband Deutschland e. V. Landesverband Bremen	www.sovd-hb.de
Landesbehindertenbeauftragter Bremen	https://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/
Integrationsämter (Informationsmaterial)	https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html#
Lebenshilfe Bremen e.V.	www.lebenshilfe-bremen.de
Selbstbestimmt Leben in Bremen Beratungsstelle für behinderte Menschen und ihre Angehörigen	www.slbremen-ev.de
LandesArbeitsGemeinschaft Selbsthilfe behinderte Menschen Bremen e. V (LAGS Bremen)	Startseite - LAGS Bremen (lags-bremen.de)
Ratgeber für Menschen mit Behinderung	https://www.integrationsaemter.de
EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	https://www.teilhabeberatung.de
ADA Antidiskriminierung in der Arbeitswelt	Tel.: (0421) 960 89 14 oder 960 89 19 Homepage: https://www.ada-bremen.de/
ADE - Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt	Homepage: https://www.uni-bremen.de/ade/kontakt/





Veranstaltungen in Kliniken rund um die Gesundheit

Alle Angaben basieren auf Hinweisen der Veranstalter. Die GSV übernimmt keine Verantwortung für etwaige Änderungen. Etwaige Kosten sind selbst zu tragen. Die Teilnahme ist **keine** Arbeitszeit.

Die Kliniken wechseln ihre Kurse immer mal. Schauen Sie sich mal um. Es sind teilweise viele spannende Kurse, Vorträge, Workshops und Anderes zu finden.

Diako

<https://www.diakobremen.de/gesundheitsimpulse>

Hier finden Sie aktuelle Termine zu Aquafittnes, Zumba und andere. Angebote zu Rehasport und Elterngarten. Sie finden eine kostenlose Vortragsreihe der Ärztinnen und Ärzte zu Themen wie Gelenke, Inkontinenz, Krebs und andren. Workshops zu Pilates, Yoga und autogenes Training sowie Stressbewältigungsstrategien. Themen wie Ernährung, Verdauung, Entspannung und Konzentration, Eltern, Schwangerschaft und Blutspende sind unter diesem Link ebenfalls zu finden.

Roland Klinik

<https://www.roland-klinik.de/veranstaltungen/>

Hier finden Sie Veranstaltungen zu Arthrose, Minimalinvasive Eingriffe und Andere.

Paracelsus Klinik

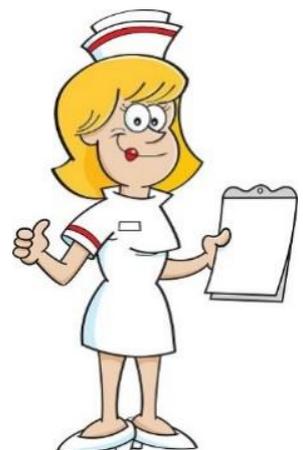
[Veranstaltungen - Paracelsus-Kliniken](#)

Hier finden sie wechselnd neue Kurse zu unterschiedlichen Themen. Symposien, Online-Vorträge, aber auch Live-Veranstaltungen.

Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen

[Gesundheit Nord - Klinikverbund Bremen: Veranstaltungskalender](#)

Hier finden Sie eine Vielzahl unterschiedlichster Kurse.



St. Joseph-Stift – Medizin am Mittwoch

[Veranstaltungen \(sjs-bremen.de\)](http://www.sjs-bremen.de)

Medizin am Mittwoch

Unter dem Titel „Medizin am Mittwoch“ veranstaltet das Krankenhaus St. Joseph-Stift 14-tägig Seminare für Betroffene und interessierte Laien. Das Themenspektrum der Veranstaltungen rund um die Gesundheit reicht vom Umgang mit an Demenz erkrankten Angehörigen bis zu Tipps für einen gesunden Rücken. Die Vorträge halten jeweils Fachexperten aus Medizin, Pflege und Therapie. "Medizin am Mittwoch" findet immer im Schulungszentrum des St. Joseph-Stift, Eingang Schubertstraße, statt.

Der Eintritt zu den Veranstaltungen ist frei. Um Anmeldung unter Fon (0421) 347-347 oder per E-Mail an mam@sjs-bremen.de wird gebeten.



St. Josef-Stift - diverse Angebote

<https://www.sjs-bremen.de/neuigkeiten/schulungszentrum-physicum/kursangebote/>

Hier finden Sie Kurse wie Aquafitness, Pilates, Yogilates, Qigong, Rückenfitness und andere.

