

# Winter - Newsletter

## 2018/2019

der Gesamtschwerbehindertenvertretung

für das Land und die Stadtgemeinde Bremen



<p>Gesamtschwerbehindertenvertretung</p> <p>Herr Marco Bockholt Knochenhauerstr. 20-25 28195 Bremen Tel. 361- 4750 <a href="mailto:marco.bockholt@gsv.bremen.de">marco.bockholt@gsv.bremen.de</a></p>	 <p>Die Schwerbehindertenvertretung</p>	<p>Geschäftsstelle der Gesamtschwerbehindertenvertretung</p> <p>Frau Tanja Baumgarten Mail: Tel. 361 10526 Fax: 361 10126 <a href="mailto:Tanja.Baumgarten@gsv.bremen.de">Tanja.Baumgarten@gsv.bremen.de</a></p>
---	--	--

# Inhaltsverzeichnis

Seite	Thema
1	Deckblatt / unsere Kontaktdaten
2	Inhaltsverzeichnis
3	Begrüßung - News – Aktueller Stand
4	Kündigung „platzt“ wegen unterlassenem BEM
5	Krankheitsbedingte Kündigung – ordnungsgemäße Einladung zu einem BEM
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wiedereingliederung – schwerbehinderter Arbeitnehmer – Schadensersatz</li> <li>- Vorstellungsgespräch – Wer?</li> </ul>
7	SBV-Beteiligung auch bei Kündigung in der gesetzlichen Wartezeit
8 - 9	Entschädigung wegen Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers
9	Anspruch auf Weiterbeschäftigung in einer leidensgerechten Beschäftigung
10 – 10	Was ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung?
12 – 15	<b>Schwerpunktthema Teil 1</b> Ich bin schwerhörig, na und? (ein persönlicher Bericht von Beate Schur)
16	So einer bin ich also!! (Meme)
17 – 19	<b>Schwerpunktthema Teil 2</b> Hörgeschädigt im öffentlichen Dienst (ein persönlicher Bericht von Norma Gänger)
20 – 21	Neue Kriterien für die Festlegung des GdB werden erarbeitet
22 – 23	Arbeitsschutz – was ist das?
24	Schizophren oder was?
25	Veranstaltungen rund um die Gesundheit / Links
26	...und hier haben wir noch einige interessante Links zusammengestellt, einfach mal reinschauen...
27	Veranstaltungen in Kliniken
28	Das neue Klinikum Bremen-Mitte

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Liebe Schwerbehindertenvertretungen, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie erhalten nun den aktuellen Newsletter der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Es wurde versucht, den Newsletter vielfältig und interessant zu gestalten. Dieser Newsletter soll einerseits die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen informieren, andererseits ist er auch so gestaltet, dass für jede Beschäftigte/ jeden Beschäftigten hier etwas zu finden sein sollte (siehe insbesondere auch die Gesundheitstermine). Das Schwerpunktthema dieses Newsletters ist das Thema Gehörlosigkeit.

Für Fragen/Anregungen zu diesem Newsletter stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung, sehr gerne nehmen wir auch Wünsche/Themenvorschläge für künftige Newsletter entgegen. Es wurde versucht, mit diesem Newsletter auch auf die Barrierefreiheit Rücksicht zu nehmen. Hinweise nehmen wir auch hier gerne entgegen.

Ich wünsche Ihnen eine hoffentlich entspannte Weihnachtszeit, alles Gute für das kommende Jahr und passen Sie bitte auf sich auf...

Herzliche Grüße

Marco Bockholt

Gesamtschwerbehindertenvertreter für das Land und die  
Stadtgemeinde Bremen



## Kündigung „platzt“ wegen unterlassenem BEM

---

Erneut ist eine krankheitsbedingte Kündigung wegen eines unterlassenen BEMs von einem Gericht zurückgewiesen worden. Unter Berufung auf die Rechtsprechung des BAG hat das LAG SH einer Kündigungsschutzklage stattgegeben, weil der Arbeitgeber kein regelkonformes **BEM** durchführte.

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.“

Zu den gesetzlichen Mindeststandards eines ordnungsgemäßen **BEM-Angebots** gehört nach ständiger Rechtsprechung auch die Vorgabe des [§ 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX](#), wonach BEM-Berechtigte bei einem BEM-Angebot unter anderem „auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen“ sind.

LAG Schleswig-Holstein, [Urteil v. 22.9.2015, Az.: 1 Sa 48a/15](#)

Ähnliche Entscheidungen:

[BAG vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13](#), und [Hessisches LAG vom 03.06.2013, 21 Sa 1456/12](#), und [BAG, 24.03.2011, 2 AZR 170/10](#) im Orientierungssatz 4 und [LAG Nürnberg, Urteil vom 28.01.2015, 2 Sa 519/14](#).

# Krankheitsbedingte Kündigung – ordnungsgemäße Einladung zu einem BEM

## Ordnungsgemäße Einladung zu einem BEM – unbedingt notwendig

1. Führt der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht durch, obwohl die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX gegeben waren, ist die Folge eine erhöhte Darlegungslast im Hinblick auf alternative, leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten, die im Rahmen der Interessenabwägung zu prüfen sind. Ist denkbar, dass ein BEM ein positives Ergebnis erbracht hätte, muss sich der Arbeitgeber regelmäßig vorhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt mit der Folge, dass die Kündigung unwirksam ist. (BAG 13.05.2015 – 2 AZR 565/14).
2. Ein Arbeitgeber erfüllt die ihm obliegende Initiativpflicht zur Durchführung eines BEM nur, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen hat (BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13). Der Hinweis auf eine Dienstvereinbarung zum BEM, die ihrerseits Regelungen zu den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und dem Datenschutz enthält, ersetzt die konkrete Information des Arbeitnehmers nicht.

[LAG Hamburg 7. Kammer, Urteil vom 08.06.2017, 7 Sa 20/17](#)

## **Wiedereingliederung – schwerbehinderter Arbeitnehmer – Schadensersatz**

**Wiedereingliederung – schwerbehinderter Arbeitnehmer – Schadensersatz wenn der Arbeitgeber „mauert“.**

1. Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer kann nach § 164 (alt:81) Abs. 4 S. 1 SGB IX a.F. eine anderweitige Tätigkeit auch im Rahmen einer Wiedereingliederung verlangen.
2. Versäumt es der Arbeitgeber schuldhaft, die behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 bis 5 SGB IX zu ermöglichen, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch in Höhe der entgangenen Vergütung.

[LArbG Berlin-Brandenburg, 23.05.2018, Aktenzeichen: 15 Sa 1700/17](#)

## **Vorstellungsgespräch – Wer?**

**Wer nicht für den Job geeignet ist, muss nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden!**

Es handelt sich nicht um einen Verstoß gegen das AGG, wenn eine für die Stelle offensichtlich ungeeignete schwerbehinderte Bewerberin nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Da die Bewerberin nicht über alle im Anforderungsprofil geforderten Erfahrungen verfügte, war die Bewerberin nach Ansicht des Gerichts offensichtlich fachlich ungeeignet im Sinne des [§ 165 Satz 3 SGB IX](#), so dass eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch entbehrlich war.

Die Folge: Eine Anscheinsvermutung für eine Nichtberücksichtigung im Zuge des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens wegen der Behinderung der Bewerberin bestand nicht. Die Stelle war vom Arbeitgeber im öffentlichen Interesse bestmöglich zu besetzen.

Eine ungünstige Behandlung war dem Arbeitgeber nicht vorzuwerfen. Aufgrund der objektiven Ungeeignetheit bestand keine Verpflichtung, die Bewerberin einzuladen.

[LAG Schleswig-Holstein, 19.9.2011 – Az: 3 Sa 182/11](#)

## **SBV-Beteiligung auch bei Kündigung in der gesetzlichen Wartezeit**

**Der Arbeitgeber kann schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte nur kündigen, wenn er die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vorher beteiligt.**

**Besonders wichtig:**

**Die Anhörungspflicht besteht schon ab dem ersten Tag der Probezeit.**

- Die Beteiligungspflicht der SBV nach § 178 SGB IX besteht unabhängig vom Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt gemäß den §§ 168 ff. SGB IX.
- Die SBV ist mindestens in demselben Umfang wie Betriebs.- bzw. Personalrat zu unterrichten.
- Die Unwirksamkeitsklausel gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX erstreckt sich auch auf Probezeitkündigungen.
- SBV und Integrationsamt sind im Rahmen des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX wesentliche Akteure, um eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses abzuwenden.

[ArbG Hamburg, Urteil vom 12.06.2018 – 21 Ca 455/17](#)



## **Entschädigung wegen Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers**

Das BAG hatte über die Zahlung einer Entschädigung wegen der Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers zu entscheiden.

Ein öffentlicher Arbeitgeber hat nach [§ 165 Satz 2 SGB IX](#) einen schwerbehinderten Menschen, der sich auf eine ausgeschriebene Stelle unter Mitteilung seiner Schwerbehinderteneigenschaft beworben hat, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, diesem fehlt offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Eine unterbliebene Einladung ist ein Indiz für die Vermutung, der Bewerber sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Diese Vermutung kann der öffentliche Arbeitgeber durch den Beweis widerlegen, dass für die Nichteinladung nur solche Gründe vorgelegen haben, welche nicht die fehlende Eignung des Bewerbers oder dessen Schwerbehinderung betreffen.

Der schwerbehinderte Kläger hatte sich bei der Beklagten auf eine Ausschreibung der Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt am Main als „Pfortner/Wächter“ beworben. In seiner Bewerbung hatte er auf seinen GdB von 60 hingewiesen. Bei der Beklagten besteht eine Rahmenvereinbarung zur Integration Schwerbehinderter. Nach dieser Integrationsvereinbarung kann von einer Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Auswahlverfahren abgesehen werden, wenn zwischen Zentralabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter Einvernehmen besteht, dass der Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt. Die Bundespolizeidirektion sah im Einvernehmen mit den zu beteiligenden Stellen von einer Einladung des Klägers zu einem Vorstellungsgespräch ab. Dieser sieht sich durch diese Nichteinladung wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt und verlangt von der Beklagten eine Entschädigung in Höhe von 5.723,28 Euro. Das Landesarbeitsgericht hatte die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung von 2.700 Euro verurteilt.

Das BAG hat die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Nach Auffassung des BAG hätte die Bundespolizeidirektion den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, weil durch die Integrationsvereinbarung das Recht des schwerbehinderten Bewerbers auf ein Vorstellungsgespräch nicht eingeschränkt werden sollte. Deshalb bestehe die Vermutung, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden sei. Diese Vermutung habe die Beklagte nicht durch Tatsachen widerlegt, die keinen Bezug zur Schwerbehinderung

des Klägers und zu dessen fachlicher Eignung haben. Nur auf solche hätte sich die Beklagte mit Erfolg berufen können, weil § 165 Satz 2 SGB IX hinsichtlich der Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch abschließenden Charakter hat. Die gegen die Höhe der ausgerichteten Entschädigung gerichtete Revision des Klägers hat das BAG aus formalen Gründen als unzulässig verworfen.

[BAG, Urteil vom 16.02.2012, Az 8 AZR 697/10](#)

## **Anspruch auf Weiterbeschäftigung in einer leidensgerechten Beschäftigung**

### **Keinen Anspruch eines dauerhaft arbeitsunfähigen Handwerkers auf Weiterbeschäftigung in einer leidensgerechten Beschäftigung in kaufmännischer Abteilung ohne entsprechende Qualifikation**

Ein wegen eines Knochenleidens dauerhaft arbeitsunfähiger Handwerker hat keinen Anspruch auf eine ‚leidensgerechte‘ Beschäftigung in einer kaufmännischen Abteilung. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt entschieden. Die Richter wiesen damit die Klage eines Fliesenlegers gegen ein Bauunternehmen zurück und erklärten die krankheitsbedingte Kündigung für zulässig.

Auf Grund eines Bandscheibenleidens wurde der Arbeitnehmer in seinem angestammten Beruf dauerhaft arbeitsunfähig. Gegen die als Folge ausgesprochene Kündigung argumentierte er mit dem Hinweis auf eine mögliche Weiterbeschäftigung im Vertrieb der Firma. Eine entsprechende kaufmännische Qualifikation konnte der Fliesenleger jedoch nicht vorweisen.

Laut Urteil ist es deshalb dem Unternehmen nicht zumutbar, ihn in der kaufmännischen Abteilung weiter zu beschäftigen. Dies gelte auch trotz des Umstandes, dass der Mitarbeiter in vorgerücktem Alter sei, der Firma lange Zeit angehört habe und damit bei Kündigungen ‚besonders schutzwürdig‘ sei. Kranke Arbeitnehmer, die an anderer Stelle in der Firma weiter beschäftigt werden wollen, müssten stets die entsprechende Qualifikation nachweisen, so das Gericht.

# Was ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung?

## Grundsätzliches:

### Wer ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung / was sind die Aufgaben?

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt zusammen mit aktuell 39 örtlichen Schwerbehindertenvertretungen die Interessen von rund 1700 schwerbehinderten Beschäftigten in mehr als 80 bremischen Betrieben und Dienststellen.  
(Stand 2017).

### Die Gesamtschwerbehindertenvertretung

- ist Ansprechpartner für alle Angelegenheiten, die mehrere oder alle Dienststellen und Betriebe des Gesamtarbeitgebers (Senatorin für Finanzen) betreffen
- berät und unterstützt die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben,
- fördert die Vernetzung und den Informationsaustausch zwischen den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen,
- bietet Informationen und Hilfestellungen in Fragen des Schwerbehindertenrechts und der Rehabilitation,
- führt regelmäßig die Versammlungen der Schwerbehindertenvertretungen durch,
- nimmt die gesetzlichen Beteiligungsrechte in Bremischen Dienststellen und Betrieben wahr, für die keine örtliche Schwerbehindertenvertretung besteht (aktuell ca. 40 Dienststellen inkl. Bremerhaven/Berlin/Brüssel)
- arbeitet eng mit Interessenvertretungen, unterschiedlichen Organisationen, staatlichen Stellen, Initiativen, Vereinen und Verbänden zusammen

Wichtige Themenfelder für die kommenden Jahre sind aus Sicht der Gesamtschwerbehindertenvertretung neben vielen Punkten unter anderem:

- die engmaschige Begleitung der voranschreitenden Digitalisierung im öffentlichen Dienst und der damit verbundenen Veränderung der Arbeitsbedingungen für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stichworte: Barrierefreiheit und Sicherung der Arbeitsplätze)
- die (Weiter-)Entwicklung der bestehenden Integrationsvereinbarung (neu: Inklusionsvereinbarung) im Sinne der Beschäftigten
- Stärkung der Fachlichkeit der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen



# Ich bin schwerhörig, na und?

(Ein persönlicher Bericht von Beate Schur)

Schwer hören – ich denke, wer das nicht selbst erlebt, kann sich nicht vorstellen, welche Auswirkungen dieses „schwer hören“ in allen Lebenslagen hat. Die Schwerhörigkeit ist nach wie vor ein Tabuthema, in der Öffentlichkeit wird nur wenig darüber gesprochen.

Dieser Artikel hat keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit und Vollständigkeit. Es ist der Versuch, das Verständnis für die Schwerhörigkeit zu unterstützen.

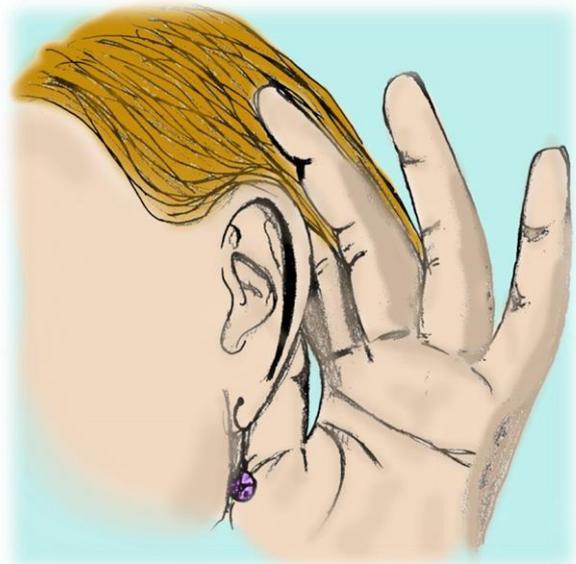
Die Schwerhörigkeit liegt irgendwo zwischen dem normalen Hören und der Gehörlosigkeit. Es wird auch zwischen leichter bis zu hochgradiger und an Taubheit grenzender Schwerhörigkeit unterschieden. Diese Vielfalt macht es schwierig, die Schwerhörigkeit allgemein zu beschreiben. Hinzu kommt, dass die Schwerhörigkeit auch eine Behinderung ist, die wegen ihrer Unsichtbarkeit oftmals unterschätzt wird. Evtl. vorhandene gute Sprechfähigkeit erschwert Außenstehenden ein nachvollziehbares Einfühlen in die Schwerhörigkeit.

Schwerhörigkeit ist eine Einschränkung, mit der ich leben muss. Sie lässt sich in keiner Situation vergessen, sie ist immer präsent.

Mit der Versorgung von Hörgeräten habe ich max. nur 10 % Sprachverstehen.

Mein „Hören“ mit den Hörgeräten würde ich beschreiben:

- Der Schall wird von mir anders oder gar nicht empfunden.
- Einzelne Töne oder Wörter werden verzerrt.
- Wörter werden verstümmelt, weil ich Teile davon einfach nicht höre.
- Ganze Sätze verstehe ich nur in Bruchstücken (wenn überhaupt...).



Meistens klappt die Kommunikation recht gut. Das liegt daran, dass ich mir als erfahrener Mensch aus den Bruchstücken und Kenntnis des Gesprächsthemas den Inhalt „zusammenbasteln“ kann. Zusätzlich ist es auch wichtig, dass das Gesichtsfeld frei ist, da ich auch auf das Absehen der Lippen angewiesen bin.

Bei mir geschieht „Hören“ folgendermaßen:

- Ich höre nur Fragmente von Wörtern und Sätzen. Die Wortpaare „Baum/kaum, Geist/Geiz, Glut/Blut“ klingen für mich nahezu gleich.

Ich höre bei „Frage und Antwort sind die Pfeiler der Kommunikation“, ungefähr: „rage u anwor in i eiler er ommuniaion“. Natürlich ist das auch vom Gesprächspartner abhängig.

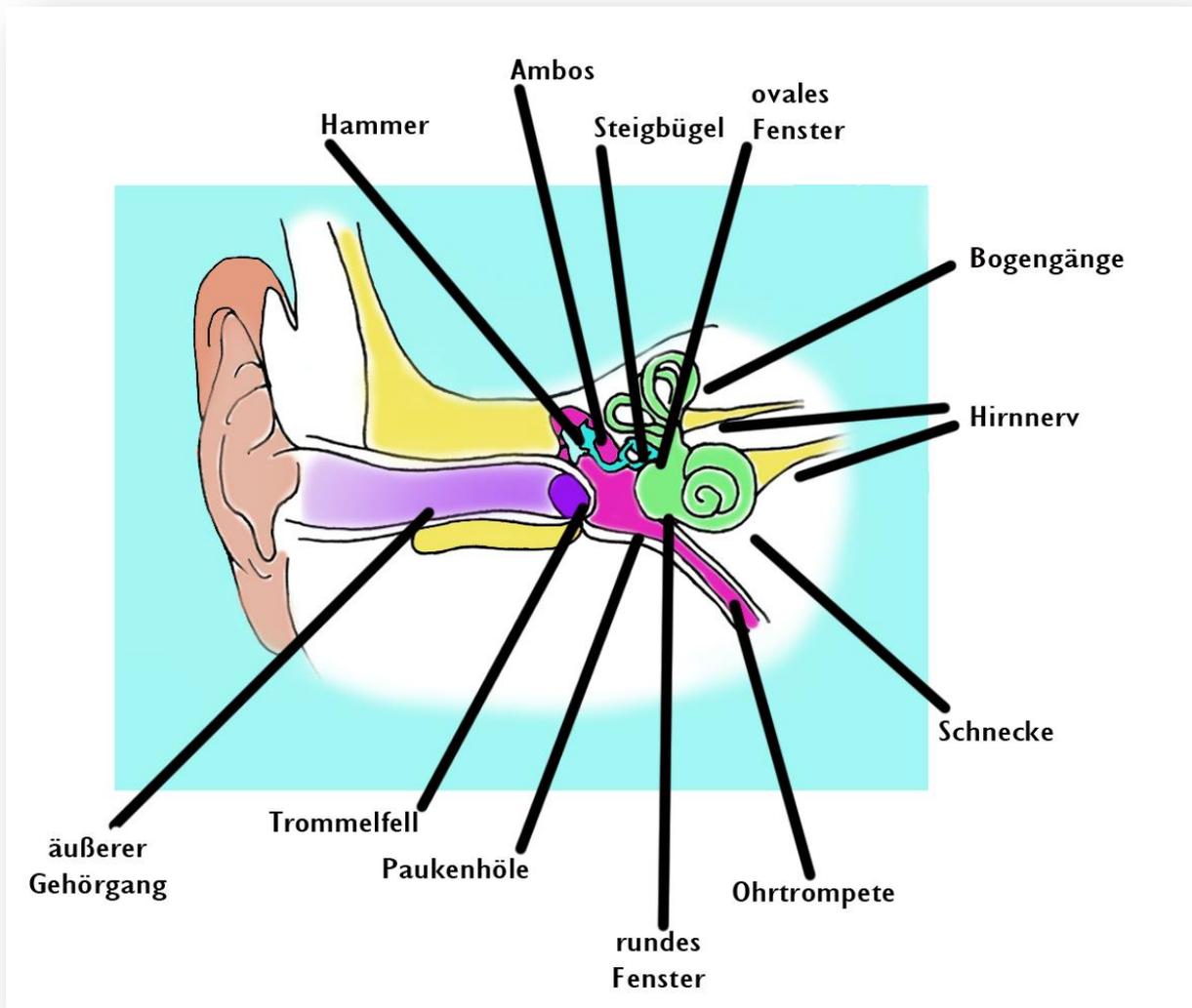
- Simultan bilde (übersetze) ich dann aus den gehörten Fragmenten vollständige Wörter und Sätze.
- Dann findet eine „Prüfeschleife“ statt, wo ich orientiert am Thema und Gesprächsverlauf teste, ob das Gehörte und das Absehen des Mundbildes in meiner „Übersetzung“ Sinn ergibt.
- Erst jetzt kann ich das Aufgenommene wie auch jeder Guthörende verarbeiten, d. h. bewerten, speichern und gegebenenfalls antworten...
- Zwangsläufig hänge ich somit in Gesprächen immer etwas hinterher.

Ich muss also erst einmal alles, was ich höre, „aufbereiten“, bevor ich es „verarbeiten“ kann. Das kann mich schon mal nach einer Stunde Kommunikation an den Rand der Erschöpfung bringen.

Das Bewusstsein, dass meine an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit eine große Herausforderung mit sich bringen wird, kam insbesondere im Berufsleben zum Vorschein. Während der schulischen Laufbahn bis zum Abitur mit anderen gleichgesinnten Menschen wurde die Hörschädigung kaum thematisiert und Kommunikationsprobleme waren mir weitgehend fremd.

Im Jahr 1988 absolvierte ich in Köln erfolgreich die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten (mittlere Dienst). Nach dem Abschluss ist eine

Übernahme aufgrund eines Übernahmestopps nicht möglich gewesen. Der Versuch wegen meiner Behinderung eine Ausnahme zu erwirken, scheiterte mit der Begründung, dass ich aufgrund meiner Hörschädigung nicht telefonieren kann und auch dauerhaft eine zusätzliche Betreuung erfordern würde...



...und deshalb bin ich für den Arbeitsmarkt „öffentliche Verwaltung“ nicht einsetzbar???

So fing mein Berufsleben an...

Kommunikationsprobleme und Missverständnisse sind jeden Tag gegenwärtig und präsent. Immer wieder muss Toleranz, Rücksichtnahme und Verständnis eingefordert werden. Schwerhörigkeit bedeutet viel Überzeugungsarbeit, Aufklärung, Kampf und Kraft.

Heute bin ich im gehobenen Dienst, eine Verwaltungsfachwirtin und eine vollwertige Mitarbeiterin. Die erfolgreiche Laufbahn konnte ich nur mit ganz besonderen Anstrengungen und viel Mut erreichen. Es hat mich auch einiges an Energie und Kraft gekostet. Ich musste hart dafür kämpfen und viel Überzeugungskraft einsetzen, dass mir die technischen Hilfsmittel und Gebärdensprachdolmetscher\*in zugebilligt wurden. Denn ohne technische Hilfsmittel und Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher\*in wäre mir die Ausbildung nicht möglich gewesen.

Mein Arbeitsplatz befindet sich bei der Senatorin für Finanzen, in der Kompetenzstelle Dokumentenmanagement (KSt DM). Die KSt DM ist eine zentrale Anlaufstelle für die Beratung und Unterstützung in allen rechtlichen, organisatorischen und technischen Fragen zu unterschiedlichen Themen der elektronischen Schriftgutverwaltung. Zu meinen Hauptaufgaben gehört die Leitung der Geschäftsstelle der KSt DM, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Unterstützungsarbeiten bei den Arbeitspaketen der KSt DM. Auch bin ich Ansprechperson im Geschäftsbereich Dokumentenmanagement sowie bei Fragestellungen mit VIS.

Da ich über eine Gebärdensprachkompetenz verfüge und auch das Verständnis für die Kommunikation der Hörgeschädigten habe, ist mein Servicebereich für hörgeschädigte KollegInnen der bremischen Verwaltung (übergreifend) als Ansprechperson im Geschäftsbereich Dokumentenmanagement und VIS erweitert worden. Gerne können hörgeschädigte Beschäftigte bei Fragestellungen zu VIS Kontakt zu mir aufnehmen und ggfs. auch einen Termin zur Hilfestellung am Arbeitsplatz vereinbaren. Ich bin erreichbar unter der Email:

[dokumentenmanagement@finanzen.bremen.de](mailto:dokumentenmanagement@finanzen.bremen.de)

Fazit: Meine Schwerhörigkeit habe ich als „Aufgabe“ zugetragen bekommen, die es zu meistern gilt. Mein „Meisterwerk“ ist noch nicht abgeschlossen...

und für alle, die nicht „Schwer hören“, ist Hören ein Geschenk, die herrlichste Nebensache der Welt, solange man es kann.

**Beate Schur**



Schwerhörigen wird häufig vermittelt, eine Last für die Umwelt zu sein.

## Hörgeschädigt im öffentlichen Dienst

(Ein persönlicher Bericht von Norma Gänger)

Letztes Jahr mit den Kollegen aus meinem kleinen, aber feinen Team nach dem Rundgang auf dem Weihnachtsmarkt: Wir sind gemeinsam in ein Lokal gegangen, um noch etwas zu uns zu nehmen. Die Bedienung kam und wollte offenbar die Bestellung aufnehmen. Ich sagte prompt „Currywurst!“ (Nach dem Glühwein hatte ich einfach Appetit auf etwas richtig Deftiges.) Aber merkwürdig, die anderen lachten auf einmal schallend los.

Hups! Und dann erfuhr ich auch, was los war. Die Kellnerin wollte zunächst nur die Getränkewünsche aufnehmen. Aber es war einfach zu laut in dem gut besuchten Laden und außerdem bin ich hörgeschädigt. Auf jeden Fall konnten wir richtig gut darüber lachen, so gut, dass die berühmtberüchtigte Currywurst teamintern ein echter Running Gag geworden ist. :-)



Ich bin Norma, 28 Jahre jung und habe ein Talent darin, alles mit Humor zu nehmen. Muss ich auch, wenn ich oft kleine und große Missverständnisse (oder wie ich gerne sage: Misshörverständnisse) erlebe. Manchmal können die echt witzig sein und meine Mitmenschen nehmen meine Hörschädigung dann nicht direkt als eine Einschränkung wahr, sondern vielmehr als Anlass, alles mal etwas lockerer zu nehmen. Das erweist sich im Berufsalltag oft als sehr angenehm.

Um ehrlich zu sein, war es nicht immer witzig. Meine Schulzeit war schwierig und sehr anstrengend. Zunächst nur mit Hörgeräten ausgestattet, habe ich meistens vergeblich versucht, dem Unterricht zu folgen und mich auf dem Pausenhof unter lauter Guthörende zu mischen. Dennoch konnte ich erfolgreich das Abitur an der Regelschule und anschließend meine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten im bremischen öffentlichen Dienst absolvieren. Das gelang mir vor allem, indem ich den Unterrichtsstoff komplett zuhause nachgearbeitet und intensiv gelernt habe.

Im Alter von 15 Jahren ließ ich mir ein Cochlea Implantat (kurz: CI) einbauen. Dieses Gerät besteht aus einem Sprachprozessor, den man am Ohr trägt und der alle Töne in elektrische Signale umwandelt und an das Implantat unter der Kopfhaut überträgt. Dort werden die Informationen an das Gehirn weitergeleitet. So wird die nicht funktionierende Hörschnecke im Ohr übersprungen.

Mit dem CI eröffneten sich mir völlig neue Wege. Ich verstand mit der Zeit immer besser. Das Gehirn muss die elektrischen Signale erstmal verarbeiten lernen, eigentlich muss das Hören neu gelernt werden. Dank dem neuen elektrischen „Ohr“ kam ich im Alltag viel besser klar als vorher. Mittlerweile habe ich auch die andere Seite implantieren lassen. Dies funktioniert so gut, dass ich sogar etwas Richtungshören kann. Yay, ich kann Dolby Surround! :-D

Bei der Arbeit ist mir die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig. Ich bin sehr froh, im direkten Gespräch keine Probleme zu haben. Sogar Telefonieren ist kein Fremdwort für mich, bloß manchmal noch ungewohnt, da ich als



Kind und Jugendliche nie den Hörer in die Hand genommen habe. Aber dank der modernen, medizinischen Technik, kann ich meinen Gesprächspartner direkt per Bluetooth hören. Einfach der Wahnsinn! Natürlich ist es weiterhin wichtig, deutlich mit mir zu sprechen. Dialekte und Genuschel sind für mich schwer zu verstehen. Gut, dass erwachsene Menschen in der Regel rücksichtsvoll mit einem umgehen. :-)

Im November 2018 durfte ich den Aufstiegslehrgang in die zweite Laufbahngruppe, erstes Einstiegsamt starten. Bereits

jetzt bin ich sehr zuversichtlich, akustisch gut mitzukommen dank der Technik, die mir zur Verfügung steht. Zudem haben wir eine wirklich tolle Klassengemeinschaft und werden uns sicher immer gegenseitig unterstützen. Wenn ich eine Lehrkraft schlechter verstehe, kann ich ihr ein Mikrofon um den Hals hängen. Das Gesprochene wird dann direkt an meine beiden CI's übertragen, als würde die Person direkt zu mir ins Gesicht sprechen. Insgesamt sind es gute Konditionen für die nächsten drei Jahre.

Zudem bin ich meinem Team besonders dankbar für die riesige Unterstützung, die mich überhaupt erst in der Lage versetzt, diesen Fachwirtelehrgang zu machen. Nicht zu vergessen auch für die vielen gemeinsamen Lacher, die uns den Arbeitsalltag versüßen.

In diesem Sinne: Currywurst! ;-)

*Frohe Weihnachten wünscht Ihnen allen*

Norma Gänger



## Neue Kriterien für die Festlegung des GdB werden erarbeitet

Versorgungsmedizin-Verordnung: So heißt das Regelwerk, in dem festgelegt ist, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit ein Grad der Behinderung (GdB) zuerkannt wird. Diese Verordnung wird zurzeit grundlegend überarbeitet. Der Sozialverband VdK sieht Verschlechterungen auf Betroffene zukommen.

Aufgrund des aktuell vorliegenden Referentenentwurfs des Bundessozialministeriums befürchtet der Sozialverband VdK, dass es künftig zu niedrigeren GdB-Feststellungen in den Versorgungsämtern kommen wird. Auch bei Anträgen von Betroffenen, die bereits einen GdB und eventuell bestimmte Merkzeichen haben. Bei der Festlegung des GdB soll der Einsatz medizinischer Hilfsmittel oder alltäglicher Gebrauchsgegenstände berücksichtigt werden. Da aber Hilfsmittel beim Einzelnen unterschiedlich gut Beeinträchtigungen ausgleichen können, würden mit so einer pauschalen Festlegung viele benachteiligt. Ebenfalls gravierende Auswirkungen hätte die Überarbeitung der „Heilungsbewährung“. Bisher wurde bei bestimmten Erkrankungen, etwa bei einer Krebsdiagnose, pauschal der Schwerbehindertenstatus für mindestens fünf Jahre zuerkannt. Das könnte sich künftig ändern.

Begründet werden die strengeren Regeln unter anderem mit dem medizinischen Fortschritt auch bei schweren und chronischen Erkrankungen, mit der besseren Hilfsmittelversorgung und dem Abbau von Mobilitätsbarrieren im öffentlichen Raum. „Jede einzelne dieser Begründungen stößt bei uns im VdK auf komplettes Unverständnis. All das deckt sich nicht mit der Lebensrealität unserer Mitglieder. Die Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung mögen sich teilweise etwas verbessert haben, aber das rechtfertigt nicht diese pauschale und deutliche Verschärfung“, erklärt VdK-Präsidentin Verena Bentele. Der VdK wehrt sich - entschieden gegen weitere vorgeschlagene Änderungen. Bei der Bildung eines Gesamt-GdB, wenn also mehrere Beeinträchtigungen zusammenkommen, sollen nur noch Einzel-GdB über 20 berücksichtigt werden. Gleichzeitig sollen viele Beeinträchtigungen nur mit geringem GdB von 10 oder 20 bewertet werden. Es könnte sein, dass künftig weniger Menschen überhaupt einen Schwerbehindertenstatus [bekommen] oder ihre Merkzeichen und damit auch Nachteilsausgleiche verlieren.

## Bestandsschutz

Der VdK fordert einen unbeschränkten Bestandsschutz für vorhandene GdB und Merkzeichen, damit heute Betroffene nicht zu Verlierern werden. Derzeit werden die Verbände im Bundessozialministerium angehört. Bentele verspricht: „Der VdK bringt sich für seine Mitglieder ein. In der geplanten Form würde die neue Verordnung zu unnötiger Härte führen“.

**Quelle: VdK-Zeitung 11/2018, Dr. Bettina Schubarthe Künftig schwerbehindert oder nicht?**

### **Hinweis der GSV:**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet unter nachfolgendem Link den Download der derzeit gültigen „Versorgungsmedizin-Verordnung“ (früher „Knochentabelle“ genannt) zum Download an:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/k710-anhaltspunkte-fuer-die-aerztliche-gutachterttaetigkeit.html>

# Arbeitsschutz, was ist das?

**Ob in Bürojobs oder in Berufen mit hohem Risiko: Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Gesundheitsschäden und Arbeitsunfällen zu schützen. Missachten sie die Gesetze, Verordnungen und Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, drohen ihnen empfindliche Strafen – vor allem, wenn Beschäftigte zu Schaden kommen.**



Allerdings beschränken sich Schadensersatzansprüche auf Sachschäden. Für Personenschäden tritt im Fall eines Arbeitsunfalles die gesetzliche Unfallversicherung ein.

Welche Gesetze und Regelungen sind wichtig?

Das wichtigste staatliche Gesetz ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Es enthält allgemeine Regelungen für den Gesundheitsschutz. Das ArbSchG gilt auch für Beamte (§ 2 Abs. 2). Nach § 20 ArbSchG gibt es besondere Regelungen für den öffentlichen Dienst. Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt die Rolle der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Hinzu kommen die Verordnungen wie Betriebssicherheitsverordnung und Gefahrstoffverordnung. Die Arbeitsstättenverordnung – seit 3.12.2016 in völlig neuer Fassung – enthält konkrete Vorgaben für die Gestaltung der Arbeitsplätze. Seither ist dort inhaltsgleich die Bildschirmarbeitsverordnung integriert, die Regeln zum Arbeiten am PC und zum Umgang mit Bildschirmen am Arbeitsplatz und im HomeOffice enthält. Die Bildschirmarbeitsverordnung gilt nicht mehr.

Daneben spielen die Unfallverhütungsvorschriften und das Regelwerk der Unfallversicherungen eine Rolle. Auch diese sind verbindlich. Daher spricht der Arbeitsschutz von einem „dualen System“.

Die von der Unfallversicherung ergehenden Unfallverhütungsvorschriften heißen BG-Vorschriften. Sie dienen vor allem der Prävention von Gesundheitsgefährdungen und der Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz, regeln aber auch ärztliche Untersuchungen.

### Was heißt Arbeitsschutz konkret in der Dienststelle?

Die Arbeitgeber müssen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sorgen. Sie müssen Gefährdungen bewerten und bei Bedarf Maßnahmen ergreifen. Ein zentrales Instrument im Arbeitsschutz ist dabei die in § 5 ArbSchG verankerte Gefährdungsbeurteilung.



Kommen die Arbeitgeber (Dienststellenleitungen) ihren Pflichten aus den Arbeitsschutzbestimmungen nicht nach, können Personalräte sie im Rahmen ihrer Kontrollfunktion nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG dazu anhalten.

Beschäftigte oder Personalräte können sich auch bei der Berufsgenossenschaft, beim Gewerbeaufsichtsamt und vergleichbaren Landesbehörden über Mängel beim Arbeitsschutz beschweren. Das geht auch anonym!

## Schizophrenen, oder was?

Bricht man sich das Bein oder den Arm, darf man getrost auf eine sichere Diagnose und Therapie hoffen. Dank modernster digitaler Röntgentechnik lassen sich Frakturen heutzutage bestens darstellen. Anders verhält es sich bei der Diagnose psychischer Störungen. Mittlerweile regen sich an der Einheitlichkeit psychiatrischer Krankheitsbilder wie der Schizophrenie, Depression oder bipolaren Störung Zweifel. Denn gemessen an der Erfolgsbilanz versagen die meisten psychiatrischen Behandlungsmethoden bei der Hälfte der Patient\*innen. Einteilungen in Krankheits- bzw. Diagnosekataloge wie das DSM-5 oder das ICD-10 geraten zusehends auch unter Fachleuten in die Kritik. Immerhin, man ist sich in Wissenschaftskreisen einig darüber, dass man uneinig ist. Die Sache scheint jedenfalls komplexer als gedacht. Zumindest zeigt sich vereinzelt ein Umdenken in der Diagnostik und Behandlung Betroffener, bspw. am Universitätsklinikum Freiburg (Leitung stellvertretender Ärztlicher Direktor der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Prof. Dr. med. Ludger Tebartz van Elst).

Aufschlussreich und sehr lesenswert ist folgender Beitrag auf Deutschlandradio mit weiterführenden Links:

[https://www.deutschlandfunk.de/krise-der-psychiatrie-diagnosendaemmerung.740.de.html?dram:article\\_id=431710](https://www.deutschlandfunk.de/krise-der-psychiatrie-diagnosendaemmerung.740.de.html?dram:article_id=431710)

# Veranstaltungstermine rund um die Gesundheit

Alle Angaben basieren auf Hinweisen der Veranstalter.

Die GSV übernimmt keine Verantwortung für etwaige Änderungen.

Etwilige Kosten sind selbst zu tragen. Die Teilnahme ist **keine** Arbeitszeit.

Thema	Wann?	Wo?	Link
<b>Schwerbehinderung – Fürsorgepflicht oder Rechtsanspruch (Nr.18-1219)</b>	Termin bei ausreichenden Anmeldungen	Fortbildung des Aus- und Fortbildungs- zentrums (AFZ)	<a href="https://www.finanzen.bremen.de/info/fortbildung">https://www.finanzen.bremen.de/info/fortbildung</a>
<b>Schwerbehinderung- ein Berufsnachteil? (Nr. 18-2501)</b>	Termin bei ausreichenden Anmeldungen	Fortbildung des Aus- und Fortbildungs- zentrums (AFZ)	<a href="https://www.finanzen.bremen.de/info/fortbildung">https://www.finanzen.bremen.de/info/fortbildung</a>
<b>Mein Arbeitskollege ist hörgeschädigt – ein Arbeitskollegenseminar (Nr. 18-2502)</b>	Termin bei ausreichenden Anmeldungen	Fortbildung des Aus- und Fortbildungs- zentrums (AFZ)	<a href="https://www.finanzen.bremen.de/info/fortbildung">https://www.finanzen.bremen.de/info/fortbildung</a>
<b>Schmerzcafe AuTsch</b>	Jeden 4. Do im Monat	Paracelsus Klinik Bremen	<a href="https://www.paracelsus-kliniken.de/nc/bremen/service/termin-im-detail/browse/0/article/schmerzcafe-im-november//7149/2018/11.html">https://www.paracelsus-kliniken.de/nc/bremen/service/termin-im-detail/browse/0/article/schmerzcafe-im-november//7149/2018/11.html</a>

**...und hier haben wir noch einige interessante Links zusammengestellt, einfach mal reinschauen...**

	Link
<b>Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e.V.</b>	<a href="http://www.bsvb.org">www.bsvb.org</a>
<b>Landesverband der Gehörlosen Bremen</b>	<a href="http://info.lvg-bremen.de/">http://info.lvg-bremen.de/</a>
<b>Sozialverband Deutschland e. V. Landesverband Bremen</b>	<a href="http://www.sovd-hb.de">www.sovd-hb.de</a>
<b>Landesbehindertenbeauftragter Bremen</b>	<a href="https://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/">https://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/</a>
<b>Integrationsämter.de (Informationsmaterial)</b>	<a href="https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html#">https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html#</a>
<b>Lebenshilfe Bremen e.V.</b>	<a href="http://www.lebenshilfe-bremen.de">www.lebenshilfe-bremen.de</a>
<b>Selbstbestimmt Leben in Bremen Beratungsstelle für behinderte Menschen und ihre Angehörigen</b>	<a href="http://www.slbremen-ev.de">www.slbremen-ev.de</a>
<b>LandesArbeitsGemeinschaft Selbsthilfe behinderte Menschen Bremen e. V (LAGS Bremen)</b>	<a href="http://www.lags-bremen.de">www.lags-bremen.de</a>
<b>Ratgeber für Menschen mit Behinderung</b>	<a href="https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html#">https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html#</a>
<b>EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung</b>	<a href="https://www.teilhabeberatung.de/artikel/ergaezende-unabhaengige-teilhabeberatung-eutb">https://www.teilhabeberatung.de/artikel/ergaezende-unabhaengige-teilhabeberatung-eutb</a>

## Veranstaltungen in Kliniken

Einrichtung	Links zu den Veranstaltungen
Diako	<p><a href="https://www.diakobremen.de/fileadmin/media/Bilder/Startseite/Hauptnavigation/Gesundheitsimpulse/Diako_GI_2019-1_k.pdf">https://www.diakobremen.de/fileadmin/media/Bilder/Startseite/Hauptnavigation/Gesundheitsimpulse/Diako_GI_2019-1_k.pdf</a></p> <p>Hier finden Sie Kurse wie Yoga und Pilates.</p>
St. Josef Stift	<p><a href="https://www.sjs-bremen.de/neuigkeiten/schulungszentrum-physicum/kursangebote/">https://www.sjs-bremen.de/neuigkeiten/schulungszentrum-physicum/kursangebote/</a></p> <p>Hier finden Sie Kurse wie Aquafitness, Pilates, Yogilates, Qigong, Rückenfitness und andere.</p>
Roland Klinik	<p><a href="https://www.roland-klinik.de/veranstaltungen/">https://www.roland-klinik.de/veranstaltungen/</a></p>



## **Patientenveranstaltungen "KVHB: hautnah"**

Schonende Herzdiagnostik - vom Arzt-Patientengespräch bis hin zum ambulanten Herzkatheter

In der Vergangenheit wurde fast jede Herzkatheteruntersuchung über die rechte oder linke Leistenarterie vorgenommen. Heute entscheiden die Kardiologen vor der Untersuchung, ob sie den Katheter stattdessen über die Handgelenksarterie vorführen. In der Vortragsreihe „KVHB: hautnah“ informiert der Kardiologe Prof. Christoph Langer am 12. Dezember, 16 Uhr, im Haus der Kassenärztlichen Vereinigung Bremen, Schwachhauser Heerstr. 26/28 zum Thema „Schonende Herzdiagnostik - vom Arzt-Patientengespräch bis hin zum ambulanten Herzkatheter“. Er spricht unter anderem über die transradiale Katheterisierung und Stentimplantation über die Handgelenksarterie.

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. Der Eintritt ist frei.

Datum: Mittwoch, den 12. Dezember 2018

Uhrzeit: 16:00 bis ca. 17:30 Uhr

Referenten Prof. Christoph Langer (Kardiologie)

Ort: Kassenärztliche Vereinigung Bremen (KVHB), Schwachhauser Heerstr. 26/28, 28209 Bremen

S-Bahn Haltestelle: Parkstraße (Linien 1 und 4)

### **Weitere Termine:**

06.02.2019: Dr. Jürgen Fuchs

(Integrative Allgemeinmedizin - Schulmedizin und bewährte Naturheilverfahren aus einer Hand)

12.06.2019,, 11.09.2019, 11.12.2019.

## Das neue Klinikum Bremen-Mitte

Lernen Sie das neue Krankenhaus kennen. Besichtigen Sie Technikzentrale, OP-Säle und Stationen. Wir laden Sie herzlich ein zu unseren Sonntagsführungen über Bremens größte Krankenhausbaustelle am:

27. Januar 2019

24. Februar 2019

31. März 2019

Anmeldungen unter 0421 497-81012 oder  
[sonntagsfuehrungen@gesundheitnord.de](mailto:sonntagsfuehrungen@gesundheitnord.de)

