

## Sommer-Newsletter

Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV)

Land und Stadtgemeinde Bremen



# Impressum

Herausgeber, Redaktion und Koordination

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Herr Marco Bockholt

Faulenstra0e 14-18

28195 Bremen

Tel.: 361 74750

Homepage: [www.gsv.bremen.de](http://www.gsv.bremen.de)

Mail: [marco.bockholt@gsv.bremen.de](mailto:marco.bockholt@gsv.bremen.de)



Geschäftsstelle der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Frau Tanja Baumgarten

Tel.: 361 10526

Fax: 496 10526

Mail: [tanja.baumgarten@gsv.bremen.de](mailto: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

## Inhalt

Aus der GSV .....	5
Der Neue – Frank Fischer stellt sich vor .....	6
GSV-Workshops .....	8
WS - Symposium der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV) mit den behindertenpolitischen Sprecher:innen der Fraktionen vor der Bürgerschaftswahl 2023 .....	8
WS - Gleichstellungsverfahren bei der Agentur für Arbeit .....	13
Terminankündigung weiterer GSV-Veranstaltungen .....	15
Dies und Das .....	16
Hinweise zu Arbeitsschutzmaßnahmen bei extremen Wetterlagen – Rundschreiben aus dem Hause Finanzen .....	16
Arbeitswelt im Wandel – Zahlen, Daten Fakten Ausgabe 2023 .....	19
Machbarkeitsstudie: Regelungen zu Assistenzhunden im BGG .....	20
Talente schwerbehinderter Menschen nutzen und Vorurteile abbauen! .....	20
Armut und digitale Teilhabe .....	22
15 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention – Ampel muss liefern! ....	23
Verbesserte Barrierefreiheit bei Appel und Google .....	24
Ergebnisse der REHADAT-Umfrage „Long COVID im Arbeitsleben“ .	24

Kasse muss Hörgeräte zahlen.....	26
Digitale Unterstützung für gehörlose Menschen und ihre Arbeitgeber	27
Die Verbände mahnen Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an.....	28
Land Baden-Württemberg beschäftigt zu wenige schwerbehinderte Menschen - und zahlt Strafe.....	30
Checkliste für inklusive Online-Veranstaltungen .....	31
Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes verzögert sich .....	31
Leitfaden Digitale Teilhabe ermöglichen! Tipps zur Vermittlung digitaler Kompetenzen an Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen ....	33
Veranstaltungshinweise - Gesundheit .....	34
Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e. V. ....	34
Diako .....	34
Roland Klinik .....	35
Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen.....	35
St. Joseph-Stift – Medizin am Mittwoch .....	35

## Aus der GSV

### Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie erhalten / Ihr erhaltet hier den Sommernewsletter 2023 der Gesamtschwerbehindertenvertretungen Bremen.

Die Pandemie haben wir nun hoffentlich hinter uns gelassen. Nun sind wir gespannt, wie der neugewählte Senat sich inhaltlich konkret aufstellen wird und „wie inklusiv“ der neue Senat künftig arbeitet und die Belange der Beschäftigten mit Behinderung im bremischen öffentlichen Dienst künftig wahrnehmen wird.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat personell Zuwachs bekommen, seit Mitte Mai ist der Kollege Frank Fischer nun für die GSV-Arbeit als Stellvertretung freigestellt. Das freut mich sehr, da die Aufgaben der GSV in den letzten Jahren wirklich immens zugenommen haben. Eine persönliche Vorstellung des Kollegen Fischer ist diesem Newsletter zu entnehmen.

Herzliche Grüße und eine hoffentlich sehr entspannte Urlaubszeit.



*Marco Zochner*

## Der Neue – Frank Fischer stellt sich vor

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem 15. Mai 2023 bin ich als stellvertretendes Mitglied für die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV) freigestellt, um Marco Bockholt als Gesamtschwerbehindertenvertreter bei der Bewältigung der vielfältigen Aufgaben zur Seite zu stehen.

Ein „bisschen“ Erfahrung als Schwerbehindertenvertreter bringe ich auch mit. Bereits seit 1986 bin ich fast durchgängig als stellvertretende Vertrauensperson, später Vertrauensperson und auch als Personalratsmitglied beim Stadtamt, Senator für Inneres und bei der Senatorin für Kinder und Bildung tätig gewesen.

Diese Erfahrungen und meine 10-jährigen Erfahrungen als Arbeitsschutzkoordinator bei der Senatorin für Kinder und Bildung möchte ich jetzt gewinnbringend in der GSV einsetzen.

Die Tätigkeiten in der GSV spiegeln einerseits die Aufgaben einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung wider, da die GSV für ca. 40 Dienststellen mangels eigener örtlicher SBV zuständig ist.

Andererseits vertritt die GSV die Interessen der Menschen mit Behinderung in Angelegenheiten, die den Gesamtarbeitgeber (Senator für Finanzen) oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen.

In Bezug auf bauliche und digitale Barrierefreiheit ist die Aufmerksamkeit der GSV sehr stark gefragt, da es trotz des im Jahr 2018 in Kraft getretenen Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes und der

zuletzt 2019 geänderten Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV 2.0) noch ein sehr weiter Weg zur Barrierefreiheit ist.

Leider müssen wir die Politik, die Verwaltung und die ausführenden Architekten der beauftragten Bauunternehmen und die IT-Dienstleister/-firmen immer wieder an die gesetzlichen Vorgaben erinnern.

Barrierefreiheit wird trotz der Vorreiterrolle Bremens bei der Inklusion gerne vernachlässigt, wenn nicht sogar bewusst oder unbewusst vergessen.

Das zeigt sich auch in den Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und der GSV zur Weiterentwicklung der alten Integrations- zur neuen Inklusionsvereinbarung. Die Verhandlungen haben sich bisher als sehr zäh erwiesen, um einzelne Punkte in Bezug auf Inklusion und Teilhabe zu verbessern.

Die Neuwahl des Senats bewirkt hoffentlich, dass Regierung und Verwaltung in der nächsten Legislaturperiode die Themen Inklusion und Teilhabe, ähnlich wie mit den beachtenswerten Erfolgen im Bildungsbereich als Vorreiter auf Bundesebene, aus dem gefühlten „Dornröschenschlaf“ erwecken und sich mit mehr Ernsthaftigkeit, Entschlossenheit und Umsetzungswillen der Barrierefreiheit widmen.

In diesem Sinne wünsche ich allen das Beste.

Frank Fischer



## GSV-Workshops

### **WS - Symposium der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV) mit den behindertenpolitischen Sprecher:innen der Fraktionen vor der Bürgerschaftswahl 2023**

Bereits in 2019 fand kurz vor der damaligen Bürgerschaftswahl eine Diskussionsrunde mit den behindertenpolitischen Sprecher:innen der Bürgerschaftsfraktionen statt. Wer damals mit anwesend war, konnte sich selbst ein Bild machen, wie „stark“ die Parteien in der Inklusionspolitik aufgestellt waren.

Angedacht war eine Fortsetzung dieser Diskussionsrunde in 2021, wurde jedoch aufgrund der Corona-Situation nicht durchgeführt.

Die GSV hatte daher jetzt am 28.04. die behindertenpolitischen Sprecher:innen erneut eingeladen.

Erschienen waren für die Parteien: Birgitt Pfeiffer (SPD), Sigrid Grönert (CDU), Ilona Osterkamp-Weber (Grüne), Thore Schäck (FDP) sowie Maja Tegeler (Linke, spontan eingesprungen für Olaf Zimmer).

Als weitere geladene Gäste waren Christian Dabs sowie die Sängerin Corinna May vor Ort, um ihre Situation als blinder Mitarbeiter bzw. blinde Bürgerin mit einbringen zu können.



Anwesend waren neben den geladenen Gästen rund 50 örtliche Schwerbehindertenvertretungen, Personalräte sowie Frauenbeauftragte.

Themenschwerpunkte waren u. a.:

Barrierefreie Dienstgebäude, IT-Barrierefreiheit, Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst, die Problematik der dauerhaften Installation des MZEB sowie das Personalvertretungsgesetz (Brem. PersVG).

Die Diskussionen waren lebhaft, auch waren hier teilweise gravierende Unterschiede in der Haltung der Parteienvertreter:innen erkennbar.

Zum Thema der notwendigen Herstellung der Barrierefreiheit von Dienstgebäuden, dem nunmehr hierzu durch Immobilien Bremen (IB) erstellten Kataster und der immer noch unklaren Situation, wie nun zeitnah hier Schlussfolgerungen gezogen werden sollen, kamen Äußerungen wie „Zusammendenken bei Sanierungsfragen und Mitnahme des Themas in die Fraktion“ (Frau Tegeler, Linke) über „man müsse jetzt zeigen, dass man das mit der Umsetzung ernst meint“ (Frau Grönert, CDU) über die Ansicht, „dass IB entsprechende Fachberater schon eher hätte suchen sollen und man bei IB Druck ausüben müsse, um dieses Bewusstsein zu entwickeln (Frau Pfeiffer, SPD).

Zum immer wieder als Problem auftauchenden Problem der fehlenden IT-Barrierefreiheit (sowohl bei Bestands- als auch neu angeschaffter Software) hatten Christian Dabs als betroffener Beschäftigter sowie Corinna als betroffene Bürgerin die Möglichkeit, die Probleme aus ihrer Sicht darzustellen. Frau Grönert (CDU) zeigt ihre Erschütterung und meint, dass digitale Teilhabe möglich sein muss. Herr Schäck (FDP)

verweist darauf, dass man in anderen Bundesländern schon weiter sei und man von dort auch lernen könne, er sieht ein Versagen bei Dataport, dort fehle die Expertise. Frau Pfeiffer (SPD) bezweifelt, ob bei Dataport eine entsprechende Expertise überhaupt vorhanden sei und deklariert ihren identischen Anspruch bei baulichen Vorhaben genauso auch bei der IT. Frau Tegeler (Linke) ist dafür, dass die „Expertise“ immer wieder „abgeklopft“ wird.



Die FDP hatte in ihrem Wahlprogramm die Forderung, dass das Bremische Personalvertretungsgesetz (Brem. PersVG) „modernisiert“ werden müsse. Dies weckt Erinnerungen an Aussagen der nunmehr ehemaligen Umweltsenatorin Schäfer aus dem Jahr 2017, welche damals das „zu starke“ Personalvertretungsrecht in Bremen scharf kritisierte.

Herr Schäck (FDP) erklärt hierzu, dass er aus unterschiedlichen Ressorts vernommen habe, dass Personaleinstellungen verzögert oder

gar verhindert würden, da die Personalvertretung ein zu starkes Recht habe. Er möchte „Blockaden“ durch die Personalvertretungen künftig verhindern können. Die übrigen Parteienvertreter:innen äußern sich hier eindeutig im Bekenntnis zum aktuellen Personalvertretungsrecht, Frau Tegeler (Linke) sieht hier sogar die Möglichkeit, die Mitbestimmung noch weiter auszuweiten. Die Diskussion mit den anwesenden Interessenvertreter:innen schlug „hohe Wellen“ (auch angesichts der fachlichen Unwissenheit von Herrn Schäck), es wurde Herrn Schäck verdeutlicht, dass er falsche Informationen vorliegen hätte. Die Diskussion zu diesem Thema wurde von Marco Bockholt dann mit den Worten beendet, dass wir keine „Fortbildungsveranstaltung“ für die FDP hier leisten können.



Ein weiteres wichtiges Thema, welches auch immer wieder in den Medien kritisch kommentiert wird, ist das Scheitern der Einführung eines dauerhaften MZEB („Medizinisches Behandlungszentrum für Erwachsene mit geistigen und/oder schweren Mehrfachbehinderungen“). Das MZEB wurde 2021 ins Leben gerufen, Ziel war es, eine barrierefreie Lösung für Menschen mit einem erhöhten Behandlungsbedarf zu schaffen. In vielen Kommunen in Deutschland gibt es solche Möglichkeiten bereits dauerhaft.

Das MZEB in Bremen wurde bereits in 2022 aufgrund Personalmangels wieder geschlossen. Aktuell wird angestrebt, es im ersten Quartal 2024 wieder zu eröffnen. Hier erklären alle anwesenden Parteivertreter:innen, dass die Notwendigkeit und Wichtigkeit allen bekannt ist und man daran festhalten möchte, das MZEB weiterzuführen. Frau Grönert (CDU) erklärte weiter, dass die GENO hier vermutlich auch nicht genug Unterstützung geliefert hat.



Ein weiteres wichtiges Thema ist die Inklusionsarbeit im öffentlichen Dienst. Die GSV steht hier noch immer in Gesprächen für eine künftige Inklusionsvereinbarung. Die zwischenzeitlichen Rückmeldungen aus den einzelnen Ressort ließen erkennen, dass der „Inklusionswille“ nicht derart ausgeprägt scheint, wie es von den Beschäftigten benötigt und der GSV eingefordert wird. Die Parteienvertreter:innen erklären hier ihre Unterstützung und Bereitschaft für eine künftige permanente Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung.

Als weitere Themen sollten in dieser Runde noch das Budget für Arbeit und sowie den Umgang mit Geldern des AVIB diskutiert werden, konnten jedoch aufgrund der fortgeschrittenen Zeit nicht mehr behandelt werden.

Der Vorschlag von Frau Osterkamp-Weber (Grüne), diese Diskussionsrunde nicht erst wieder in 4 Jahren durchzuführen, sondern jährlich, wurde gerne aufgenommen. Die GSV wird sich hier um eine Terminierung im kommenden Jahr bemühen und den Termin rechtzeitig bekanntgeben.

Zum Abschluss gab eine Schwerbehindertenvertreterin noch ein berechtigtes Statement ab, dass sie ein „Déjà-vu“ zu der Veranstaltung von 2019 hatte. Dies ging vielen Teilnehmer:innen ebenso und zeigt, dass die Politik in der Inklusionspolitik weiter und vor allem noch viel aktiver tätig werden muss.

## **WS - Gleichstellungsverfahren bei der Agentur für Arbeit**

Am 29.06.2023 fand eine Veranstaltung zum Thema der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung statt. Anwesend waren rund 40 Teilnehmer:innen.

Als Referent:innen konnten Herr Lehmann sowie Frau Levert von der Agentur für Arbeit Braunschweig gewonnen werden.



Das Thema des Gleichstellungsverfahrens stellt die Schwerbehindertenvertretungen immer wieder vor die Herausforderung, in der Beratung der Betroffenen und auch in der dann noch notwendigen Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung die richtigen Aussagen zu treffen, um die Gleichstellung für die Betroffenen zu bewirken.

Auch sollte die Veranstaltung hierzu dienen, den zu rund 50 % neu gewählten örtlichen Schwerbehindertenvertretungen Informationen „aus erster Hand“ zu liefern.

Die beiden Referent:innen stellten den gesetzlichen Rahmen vor und erläuterten, in welchen Fällen ein Gleichstellungsantrag angezeigt ist und wo es „schwierig“ werden kann. Thematisch waren hier auch die Begrifflichkeiten „Erhaltung“, „Erlangung“ sowie „Gefährdung“ eines Arbeitsplatzes wichtig und wurden entsprechend erläutert.

Hierzu gab es auch einige Fragen aus dem Kreise der Teilnehmer:innen, welche leider nicht in Gänze so beantwortet wurden (bzw. werden konnten), damit man für die Zukunft „rechtssicher“ hier als SBV tätig werden kann. Ergänzende Informationen von Marco Bockholt aus seiner Erfahrung als Mitglied im Widerspruchsausschuss der Agentur für Arbeit in Hannover verdeutlichten letztendlich auch den beiden Referent:innen, dass vieles in der Entscheidungspraxis der Agentur für Arbeit nicht nachvollziehbar ist und in Teilen auch immer wieder widersprüchlich ist (Zitat der Referent:innen: „das ist uns so nicht bekannt, das bekommen wir nicht mit“).

Im Nachgang zur Veranstaltung wurde durch die GSV noch weiteres Informationsmaterial für die Teilnehmer:innen zur Verfügung gestellt (u. a. anonymisierte Widerspruchsbescheide der Agentur für Arbeit).

## Terminankündigung weiterer GSV-Veranstaltungen

in 2023 und auch 2024

**Für örtliche Schwerbehindertenvertretungen – jeweils am Vormittag ab 9.30 Uhr**

**Mo, 25.09. – Workshop zum Thema Rente**

Ein Referent der Deutschen Rentenversicherung wird das Rentenverfahren ausführlich darstellen.

**Do, 26.10. – Workshop Vorstellung verschiedener Dienste**

Für die Schwerbehindertenvertretung ist wichtig zu wissen, wo man externe Beratung erhalten kann.

Referent:innen folgender Fachstellen sind eingeladen und haben zugesagt:

- Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE)
- Zentrum für Gesunde Arbeit Performa Nord
- Integrationsfachdienst (IFD) sowie
- Die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA).

Anmeldungen werden bereits jetzt von Tanja Baumgarten gerne angenommen.

Geplant in **2024** sind u. a. Veranstaltungen zur Beamtenversorgung, zum BEM und eine Fortsetzung der Diskussionsrunde mit den behindertenpolitischen Sprecher:innen der Bürgerschaftsfraktionen.

## **Dies und Das**

### **Hinweise zu Arbeitsschutzmaßnahmen bei extremen Wetterlagen – Rundschreiben aus dem Hause Finanzen**

**Inkrafttreten: 17.06.2020**

Die lang andauernden Hitzeperioden der vergangenen Jahre haben in vielen Dienststellen des bremischen öffentlichen Dienstes zu Belastungssituationen geführt. Es ist davon auszugehen, dass es auch in den kommenden Jahren immer wieder zu extremen Wetterlagen mit langen Hitzeperioden kommen wird, die eine Belastung für die Beschäftigten darstellen. Der Arbeitgeber trägt im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Verantwortung, den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch in diesen Zeiten sicherzustellen.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) schreiben den Schutz der Beschäftigten vor Einwirkungen durch Hitze vor. Dies wird durch die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) A3.5 „Raumtemperatur“ konkretisiert. Sie sehen ein Stufenmodell vor, das der Arbeitgeber entsprechend der Außentemperatur und der Temperaturen im Büro umsetzen sollte. Entsprechend der Grundprinzipien im Arbeitsschutz haben hierbei technische und organisatorische Maßnahmen Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. Zu beachten ist, dass gemäß der ASR A3.5 Räume ab einer Temperatur von über 35 Grad Celsius nicht mehr ohne effektive Maßnahmen als Arbeitsräume genutzt werden dürfen. Notwendige bauliche Veränderungen (z. B. Installation von Sonnenschutzeinrichtungen) sollten somit frühzeitig in Erwägung

gezogen werden, um den gewünschten Effekt zum richtigen Zeitpunkt erreichen zu können.

Nützliche Empfehlungen und Tipps, was Arbeitgeber und Beschäftigte tun können, um auch bei Sommerhitze gesund und effektiv arbeiten zu können, bietet ein Merkblatt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse sind in den Dienststellen auch Entlastungsmöglichkeiten durch Maßnahmen wie die Aufhebung der Kernarbeitszeit, die Gewährung von Freizeitausgleich, die Unterschreitung des Gleitzeitkontos über den üblichen Rahmen hinaus und die Möglichkeiten zur mobilen Arbeit zu nutzen sowie dienststellenspezifisch auszugestalten. Beschäftigte dürfen allerdings nicht zu diesen Maßnahmen verpflichtet werden.

Insbesondere für Menschen mit Behinderungen sind extreme Wetterlagen wie große Hitze, aber auch große Kälte, Schnee- oder Eisglätte, oftmals mit erhöhten gesundheitlichen Belastungen verbunden. Solche Wetterlagen können unter Umständen in erheblicher Weise ihre Leistungsfähigkeit und Gesundheit beeinträchtigen oder auch einen gefahrlosen Arbeitsweg zwischen Dienststelle und Wohnort erschweren.

Die Dienststellen sind in diesen Fällen aufgefordert, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht im Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten geeignete Maßnahmen zur Entlastung zu ergreifen. Dazu kann im Einzelfall auch die Entscheidung über eine Dienstbefreiung auf Grundlage der Integrationsvereinbarung gehören. In Betracht kommt auch die stundenweise Gewährung einer Dienstbefreiung.

Falls zwischen Dienststelle und betroffenen Beschäftigten kein Einvernehmen über die Dienstbefreiung erzielt werden kann, kann in den genannten Fällen der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) beim Zentrum für gesunde Arbeit zur Beratung hinzugezogen werden. Hierfür erfolgt die umgehende Beauftragung des AMD durch die Dienststellenleitung, indem der AMD um Stellungnahme gebeten wird, ob eine Dienstbefreiung aus arbeitsmedizinischer Sicht erforderlich ist. Der AMD teilt umgehend das Ergebnis der Beratung mit.

### **Kontakt**

Bei Fragen z.B. zur Umsetzung von technischen Maßnahmen, zu Messungen der Raumtemperatur oder arbeitsmedizinischen Fragestellungen können Sie sich wenden an: Zentrum für Gesunde Arbeit der Freien Hansestadt Bremen

### **Referat F 1 – Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)**

Bahnhofstr. 35 (Eingang Hillmannplatz) 28195 Bremen E-Mail: [arbeitsmedizin@performanord.bremen.de](mailto:arbeitsmedizin@performanord.bremen.de) Zentrum für Gesunde Arbeit der Freien Hansestadt Bremen

### **Referat F 2 – Arbeitssicherheit**

Bahnhofstr. 35 (Eingang Hillmannplatz) 28195 Bremen E-Mail: [arbeitssicherheit@performanord.bremen.de](mailto:arbeitssicherheit@performanord.bremen.de)

### **Ergänzender Nachtrag durch die GSV**

**Aufgrund der Corona-Pandemie ergaben sich zwischenzeitlich - nach Erlass des Rundschreibens im Jahr 2019 - vielerorts Veränderungen. Vielen ist es möglich, jetzt von zu Hause zu arbeiten. Dies sollte häufig zu einer Erleichterung der - klimatischen - Situation beitragen können.**

# Arbeitswelt im Wandel – Zahlen, Daten Fakten

## Ausgabe 2023

### BAuA

Auch mit Blick auf das Jahr 2021 ist es nicht möglich, die Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ohne Bezug zur SARS-CoV-2-Pandemie zu betrachten.

Die Zahlen, Daten und Fakten dieses Heftes bieten einen schnellen Einstieg in die Themen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Man erkennt Trends, sieht Schwerpunkte und stellt Zusammenhänge her. Mit „Arbeitswelt im Wandel“ werden in kompakter Weise wichtige Aspekte unserer heutigen Arbeitswelt aufgegriffen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verfolgt damit verschiedene Ziele. Für die Praktiker des Arbeitsschutzes werden Fakten und Entwicklungen kurz und knapp zusammengefasst. Das hilft bei der schnellen Suche nach überzeugenden Argumenten ebenso wie beim Nachdenken über zukünftige Entwicklungen im eigenen Betrieb. Für die interessierte Öffentlichkeit bietet diese Broschüre viel Wissenswertes über das inzwischen recht weite Feld des Arbeitsschutzes.

Download: <https://www.baua.de>

## **Machbarkeitsstudie:**

### **Regelungen zu Assistenzhunden im BGG**

#### **BMAS**

Mit Artikel 9 des Teilhabestärkungsgesetzes vom 2. Juni 2021 hat der Gesetzgeber die Regelungen zu den Assistenzhunden ins Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG) aufgenommen. Ziel dieser Regelungen ist es insbesondere, Zugänge für Menschen mit Behinderungen, die auf einen Assistenzhund angewiesen sind, zu ermöglichen und die Akzeptanz in der Gesellschaft insgesamt zu verbessern.

Im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie wurde zur Vorbereitung der Evaluation der Regelungen zu Assistenzhunden nach § 12k BGG ein erster wissenschaftlicher Zugang zu diesem Thema in Deutschland geschaffen und auf deren Grundlage Ansätze für ein geeignetes Forschungsdesign entwickelt.

Download: <https://www.bmas.de>

## **Talente schwerbehinderter Menschen nutzen und Vorurteile abbauen!**

### **VdK appelliert**

Es ist beinahe jedes Jahr dieselbe Meldung: Viel zu wenige Betriebe in Niedersachsen und Bremen beschäftigen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Zum Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai verlangt der Sozialverband VdK Niedersachsen-Bremen deshalb, sich freizumachen von Vorurteilen und

Schwerbehinderten endlich die beruflichen Chancen zu geben, die ihnen zustehen.

In Niedersachsen erfüllten im Jahr 2021 nur 37,1 Prozent der verpflichteten Unternehmen die Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen, in Bremen lag die Quote bei 34,3 Prozent. Beide Bundesländer lagen damit sogar unter dem Bundesdurchschnitt von 39 Prozent. „Nur etwa jedes dritte Unternehmen beschäftigt tatsächlich so viele Schwerbehinderte, wie gesetzlich vorgesehen“, moniert VdK-Landesvorsitzender Friedrich Stubbe. „Wann wird unsere Gesellschaft endlich wach und ändert etwas an dieser traurigen Bilanz? Die Klagen über den Mangel an Fachkräften werden immer lauter. Doch gleichzeitig bleiben so viele Talente völlig ungenutzt, nur weil sich Arbeitgeber vor eventuell höherem Aufwand scheuen oder immer noch Vorurteile gegen Menschen mit Behinderung haben.“ Dabei sind viele Schwerbehinderte laut Arbeitsagentur gut qualifiziert und oft sogar besonders motiviert und loyal. „Häufig gibt es für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Fördermöglichkeiten“, weiß Stubbe.

Der VdK appelliert daher an die Arbeitgeber: „Werfen Sie Ihre Vorurteile über Bord! Unsere Gesellschaft kann von der Einstellung Schwerbehinderter nur profitieren: Wir bringen die Inklusion voran, geben allen Menschen eine Chance, sich und ihre Fähigkeiten zu entfalten und sagen gleichzeitig unserem Fachkräftemangel den Kampf an!“

Quelle: Pressemeldung VdK vom 3. Mai 2023

## Armut und digitale Teilhabe

### Der Paritätische – Forschungsstelle

Die Digitalisierung hat die Art zu arbeiten, zu leben und das gesellschaftliche Miteinander tiefgreifend verändert. Fast alle Menschen haben heutzutage nicht nur ein analoges Leben, sondern auch eine zur Normalität gehörende digitale Existenz. In praktisch allen Lebensbereichen werden digitale Zugänge und Fähigkeiten vorausgesetzt: in vielen Berufen, bei der Stellen- oder Wohnungssuche, im Kontakt zu Schule, Ärzt:innen, Banken und Versicherungen, aber auch gegenüber öffentlichen Behörden und bei der Inanspruchnahme staatlicher Leistungen und immer mehr auch im Bereich des sozialen Miteinanders.

Grundsätzlich geht es bei digitaler Teilhabe um drei Aspekte: Zugang, Befähigung und Partizipation. Es braucht technische Voraussetzungen in Form von Hard- und Software sowie Internetzugang, aber auch Wissen und Fähigkeiten, um sich in der digitalen Welt zurechtzufinden und selbstbestimmt und souverän zu agieren. Digitale Teilhabe ist zur Voraussetzung für umfassende soziale, kulturelle und politische Teilhabe geworden. Wer von digitaler Teilhabe ausgeschlossen ist, wer keinen Zugang zum digitalen Raum und digitaler Kommunikation hat, sei es aufgrund fehlender technischer Ausstattung oder weil es an nötigen digitalen Kompetenzen fehlt, ist damit auch von einer neuen Form gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht.

Die Paritätische Forschungsstelle beschäftigt sich im Rahmen der vorliegenden Kurzexpertise mit der empirischen Frage, ob und inwiefern Armut digitale Teilhabe behindert und wertet dazu aktuelle Daten des

Sozioökonomischen Panels vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) aus.

Die Expertise kommt zu dem Ergebnis,

1. dass sich rund ein Drittel der Menschen in Deutschland Sorgen davor macht, beim technischen Fortschritt nicht mithalten zu können,
2. dass eine beträchtliche Anzahl, nämlich ein Fünftel der armutsbetroffenen Menschen im eigenen Zuhause über keinen Internetanschluss verfügt und damit in der digitalen Teilhabe maßgeblich eingeschränkt ist. Armutsbetroffene Menschen nennen für dieses Fehlen eines Internetanschlusses um ein Vielfaches häufiger – im Vergleich zu Menschen mit Einkommen oberhalb der Armutsschwelle – finanzielle Gründe,
3. dass es im Hinblick auf das Vorhandensein eines Internetanschlusses und bei der Nutzung digitaler Arbeitsmittel im Beruf erhebliche Unterschiede zwischen Armutsbetroffenen und nicht von Armut betroffenen Menschen gibt.

PDF-Download des Forschungsberichtes: <https://kurzelinks.de/lx8l>

## **15 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention – Ampel muss liefern!**

### **Liga Selbstvertretung**

Am 3. Mai 2008 ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Behindertenrechtskonvention) weltweit in Kraft getreten, nachdem dieses von 82 Staaten unterzeichnet wurde. 15 Jahre nach diesem Erfolg in

Sachen Menschenrechte behinderter Menschen fordert die LIGA Selbstvertretung als bundesweiter Zusammenschluss von Organisationen von behinderten Menschen die Koalition aus SPD, Grünen und FDP auf Bundesebene auf, endlich längst überfällige und im Koalitionsvertrag versprochene Gesetzesreformen für eine umfassende Barrierefreiheit und zur Sicherstellung der Inklusion anzupacken und schnellstmöglich zu verabschieden.

Link zu weiteren Informationen bei <http://liga-selbstvertretung.de>

## **Verbesserte Barrierefreiheit bei Appel und Google**

Apple und Google bringen noch in diesem Jahr neue Funktionen in ihre Anwendungen und Betriebssysteme, die Barrierefreiheit unterstützen. Mehr dazu finden Sie in den Pressemitteilungen von [Apple](#) und [Google](#).

## **Teilhabe an Arbeit und Bildung**

## **Ergebnisse der REHADAT-Umfrage „Long COVID im Arbeitsleben“**

**Unterstützt durch die Initiative „Long COVID Deutschland“ wurde im Rahmen des Projekts REHADAT im Herbst 2022 eine Umfrage zu „Long COVID im Arbeitsleben“ durchgeführt. Die Auswertung zeigt, dass der Großteil der befragten Personen sich bei der Arbeit durch Long COVID-Symptome beeinträchtigt fühlte. Individuelle Anpassungen und Unterstützung wurden überwiegend als hilfreich empfunden.**

Laut der Initiative Long COVID Deutschland treten bei mindestens 10 % aller COVID-19-Erkrankten diverse anhaltende oder neue gesundheitliche Beschwerden nach einer SARS-CoV-2-Infektion auf, die

länger als drei Monate anhalten. Die Betroffenen sind oft nicht mehr in der Lage ihren Berufs- und Alltagstätigkeiten wie bisher nachzugehen.

Da die berufliche Situation von Menschen mit Long COVID bisher kaum erforscht ist, hat das Team von REHADAT hierzu im Zeitraum von Ende August bis Mitte Oktober 2022 eine Befragung durchgeführt.

Angesprochen waren Personen, die sich zu diesem Zeitpunkt zur Gruppe der Long COVID-Erkrankten zählten sowie in einem Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis oder selbstständig tätig waren. Insgesamt beteiligten sich 1.457 Personen an der Befragung.

Ein Großteil der Befragten bewertete seine berufliche Situation bedingt durch die Long COVID-Erkrankung als kritisch. Die Erkrankung zeigt sich in vielfältigen Symptomen und Ausprägungen. Ein Teil der Betroffenen hat beispielsweise eine schwere Erschöpfungssymptomatik, die es gar nicht zulässt zu arbeiten. Andere erleben Auswirkungen in ihrem Arbeitsalltag durch kognitive Beeinträchtigungen sowie körperliche Symptome, wie Schmerzen oder Atemprobleme. Die Auswertung macht deutlich, dass bewährte Arbeitsanpassungen und Unterstützungsleistungen nicht in jedem Fall zu einer Sicherung der beruflichen Teilhabe führen:

„Was für einen Teil der Betroffenen hilfreich ist, kann bei anderen Erkrankten mitunter weniger passgenau sein. Bei der neuartigen Erkrankung Long COVID ist daher individuell zu prüfen, inwieweit sich bewährte Instrumente auf die Situation der Betroffenen übertragen lassen.“

Wichtige Ergebnisse der nicht repräsentativen Befragung:

- 55 % der Befragten waren zum Erhebungszeitpunkt aufgrund von Long COVID arbeitsunfähig.
- 94 % derjenigen, die zum Erhebungszeitpunkt arbeiteten, fühlten sich aufgrund von Long COVID-Symptomen bei ihrer Arbeit beeinträchtigt.
- Nahmen die Befragten personelle Unterstützung oder organisatorische Arbeitsanpassungen (z. B. flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice) in Anspruch, empfanden sie diese überwiegend als hilfreich.
- Knapp 50 % derjenigen, die zum Erhebungszeitpunkt arbeiteten, waren mit ihrer beruflichen Situation weniger oder überhaupt nicht zufrieden.
- Nur 13 % fühlten sich ausreichend zum Thema Beruf im Zusammenhang mit Long COVID informiert. Diese waren auch insgesamt zufriedener mit ihrer beruflichen Situation.

Für 2023 ist eine Ausgabe REHADAT-Wissen Long COVID geplant, die die Ergebnisse der Befragung als wichtige Grundlage heranzieht. Zur kompletten Auswertung der Umfrage: [Ergebnisse der REHADAT](#)

Mehr Informationen zur Initiative Long COVID Deutschland unter: [LongCovidDeutschland.org](https://LongCovidDeutschland.org).

(Quellen: REHADAT, Long COVID Deutschland)

## **Kasse muss Hörgeräte zahlen**

### **DGB-Rechtsschutz**

Wer neue Hörgeräte benötigt, verlässt sich auf die Empfehlungen eines Hörgeräteakustikers. Egal, ob Krankenkasse oder Rentenversicherung,

der geltende Festbetrag wird meist schnell übernommen. Probleme entstehen, wenn die Hörgeräte mehr kosten. Da bleibt ein Rechtsstreit nicht aus. Das Sozialgericht Oldenburg stellt im Fall einer Krankenschwester klar, dass Krankenkassen in rechtswidriger Weise ihre Pflicht zur Prüfung des Einzelfalles viel zu oft auf Hörgeräteakustiker verlagern.

Der komplette Text ist hier zu lesen: [www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)

## **Digitale Unterstützung für gehörlose Menschen und ihre Arbeitgeber**

### **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**

Die meisten gehörlosen Menschen haben in der Arbeitswelt erhebliche Kommunikationsprobleme. Das beschränkt oft ihre berufliche Teilhabe. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert deshalb seit Jahrzehnten die Unterstützung der beruflichen Kommunikation gehörloser Menschen mit Mitteln aus dem Ausgleichsfond. Aktuell werden immer mehr beruflich relevante Fachgebärden als digitale Präsentationen im Auftrag des BMAS ins Netz gestellt.

Durch die Bereitstellung von digitalen Unterstützungsmaßnahmen können Arbeitgeber dazu beitragen, die berufliche Teilhabe gehörloser Mitarbeiter zu verbessern und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Siehe: [www.digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de](http://www.digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de)

## Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

### Die Verbände mahnen Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an

**Verschiedene Verbände fordern von der Regierung die Reformierung des 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz. Sie kritisieren u. a., dass das Gesetz nicht alle von Diskriminierung Betroffenen schützt und nicht alle Lebensbereiche abgedeckt sind.**

Der Koalitionsvertrag der Regierung aus SPD, Grünen und Liberalen besagt: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten.“

Im „**Bündnis AAG Reform-Jetzt**“ unter dem Dach des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) haben sich 120 Organisationen zusammengeschlossen. Die Bündnis-Website erläutert: „In 16 Jahren Praxiserfahrung sind die Schwächen des AGGs hinlänglich bekannt: Das Gesetz schützt nicht alle von Diskriminierung Betroffenen, es ist nicht anwendbar auf alle Lebensbereiche und die Durchsetzung des Rechts ist für viele und in vielen Fällen kaum möglich.“

In den letzten Jahren sei diese Erkenntnis in Politik und Gesellschaft zwar zunehmend gewachsen und ein Problembewusstsein entstanden, gleichzeitig seien aber notwendige Maßnahmen wie die Weiterentwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes bisher nicht umgesetzt worden, so das Bündnis. In einer Stellungnahme vom März 2023 stellte das Bündnis Forderungen an die Regierung wie etwa die Ausweitung des Anwendungsbereichs auf öffentliche Stellen, die

Vereinheitlichung des Diskriminierungsschutzes für alle Diskriminierungskategorien oder eine größere Beweislastleichterung.

Auch der **Deutsche Behindertenrat** (DBR) hat sich im März 2023 in einem Positionspapier für eine umfassende Reform des AGG ausgesprochen. Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen müsse auch im zivilrechtlichen Bereich verbessert werden, so der DBR.

Zu den Forderungen gehört u. a., dass Verstöße gegen Vorgaben zur Barrierefreiheit als Benachteiligung im Sinne des AGG gelten und sanktioniert werden müssen. Weiter fordert der DBR, dass die Klagemöglichkeiten nach dem AGG erweitert werden sollten. Es müsse ein Verbandsklagerecht im AGG vorgesehen werden, damit nicht nur Betroffene selbst, sondern auch Verbände Missstände öffentlich machen und Abhilfe gerichtlich einfordern können. Der Schutz vor Diskriminierung müsse außerdem auf alle der Öffentlichkeit angebotenen Dienstleistungen, beispielsweise auch Gesundheitsleistungen, erweitert werden. Die Einschränkungen in § 19 AGG seien aufzuheben.

## **Hintergrund**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen, die auf personenbezogenen Merkmale wie Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität zurückgehen. Das Gesetz soll vor Diskriminierung im Arbeits- und Geschäftsleben schützen. Es findet nicht in allen gesellschaftlichen und rechtlichen Bereichen Anwendung.

[Stellungnahme des Bündnisses AGG Reform-Jetzt!](#) „Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen- Zentrale Aspekte des rechtlichen Diskriminierungsschutzes“

[Allgemeines Gleichstellungsgesetz](#) (AGG als Download),  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(Quellen: Bündnis AGG Reform-Jetzt“, Antidiskriminierungsverbands Deutschland, advd)

## **Land Baden-Württemberg beschäftigt zu wenige schwerbehinderte Menschen - und zahlt Strafe**

### **Beschäftigungsquote**

Nicht nur Niedersachsen verfehlt Jahr für Jahr die Mindestbeschäftigungsquote:

Das Land muss fünf Prozent seiner Stellen an Menschen mit schweren Behinderungen vergeben. Diese Quote erreicht Baden-Württemberg seit Jahren nicht. Der VdK kritisiert das scharf.

Das Land Baden-Württemberg muss einen Millionenbetrag zahlen, weil es zu wenige schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Die Landesverwaltung muss eine Quote von fünf Prozent erfüllen. Sie sank aber laut Staatsministerium im Jahr 2021 im Schnitt auf 4,12 Prozent – nach [4,24 Prozent im Vorjahr und 4,46 Prozent im Jahr 2019](#). Das geht aus einer Antwort des Sozialministeriums auf eine kleine Anfrage der SPD-Fraktion zurück, die der Deutschen Presse-Agentur vorliegt.

Ergänzung der GSV: Neben Baden-Württemberg und Niedersachsen erfüllen die Bundesländer Sachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland sowie Schleswig-Holstein leider ebenfalls die gesetzliche Quote nicht (mehr).

Näheres hier: [Zu wenige Schwerbehinderte beschäftigt.](#)

## Checkliste für inklusive Online-Veranstaltungen

### Der Paritätische

Der Paritätische hat eine Checkliste für barrierefreie Online-Veranstaltungen veröffentlicht.

Wie organisiere und gestalte ich meine Online-Veranstaltung so, dass sie auch für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen zugänglich ist? Ergänzend zur [Handreichung Online-Veranstaltungen](#) hat eine [Arbeitsgruppe Paritätischer Mitgliedsorganisationen](#), koordiniert vom Projekt [#GleichImNetz](#), Tipps und Hinweise zusammengetragen. Die knappen Stichpunkte liegen als Online-Checkliste vor, die stetig ergänzt wird und nach individuellen Fragestellungen gefiltert und sortiert werden kann.

Link zur Checkliste: [www.der-paritaetische.de](http://www.der-paritaetische.de)

## Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes verzögert sich

Deutscher Bundestag

### 05.06.2023 Arbeit und Soziales — Antwort auf Anfrage der CDU/CSU

Berlin: Zum jetzigen Zeitpunkt kann die Bundesregierung noch nicht abschließend sagen, ob die Ziele des Bundesteilhabegesetzes (BTHG)

vollumfänglich erreicht werden können. Dies antwortet sie (Link: [20/6935](#)) auf eine Kleine Anfrage (Link: [20/6690](#)) der CDU/CSU-Fraktion. Aufgrund der Pandemiefolgen und der insgesamt verzögerten Umsetzung des BTHGs sei die Eingliederungshilfe noch nicht so weiterentwickelt worden, wie es das Gesetz vorsehe. Einen „grundsätzlichen Handlungsbedarf mit Blick auf Änderungen im Recht der Eingliederungshilfe“ sieht die Bundesregierung aktuell allerdings nicht.

Um die Umsetzung der Reform weiterhin zu begleiten, seien die entsprechenden Projekte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wie die „Wirkungsprognose“ oder die „Umsetzungsbegleitung“ verlängert worden. Auch die Zusammenarbeit der Länder-Bund-Arbeitsgruppe werde fortgesetzt. Grundsätzliche falle die Umsetzung des BTHGs in die Zuständigkeit der Länder, schreibt die Bundesregierung.

Das BTHG ist 2016 beschlossen worden. Ziel des Gesetzes ist es, Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention gesellschaftliche Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen. Unter anderem sollen durch die Reform der Eingliederungshilfen zum 1. Januar 2020 Menschen mit Behinderung individuelle Unterstützung erhalten sowie die Einkommens- und Vermögensgrenzen beim Bezug von Leistungen erhöht werden.

## **Leitfaden Digitale Teilhabe ermöglichen! Tipps zur Vermittlung digitaler Kompetenzen an Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen**

Die fortschreitende Digitalisierung kann für Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigung eine selbstständige und selbstbestimmte Gestaltung des Lebensalltags unterstützen, allerdings bedürfen sie einer spezifischen Ansprache und Aufbereitung von Inhalten, um diese digitalen Kompetenzen zu erlangen. In diesem Leitfaden wird aufgezeigt, wie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen in bereits bestehende Angebote zum Erwerb digitaler Kompetenzen integrieren können. Neben allgemeinen Tipps für erfolgreiche Wissensvermittlung, gibt es auch spezielle Hinweise, was im Beratungsalltag bei Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigung zu beachten ist.

Der Leitfaden kann hier heruntergeladen werden:

<https://www.ditital-kompass.de>

## Veranstungshinweise - Gesundheit

### Blinden- und sehbehinderten Verein Bremen e. V.

Hier finden Sie Termine zum Themen wie: Sehbehinderung und Beruf, Teilhabetreffe Bremen Nord, Teilhabeberatungssprechstunde, Hilfsmittel, Föhrhundehalter Stammtisch, Klönschnack...

[Termine - BSVB Bremen](#)



### 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

[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, Themen rund um die Hüfte, Karpaltunnel-Syndrom, Gelenkersatz, Knorpel- und Gelenkerhalt, Rückenschmerzen, Ursachen und Therapiemöglichkeiten u. v. m.

## **Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen**

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

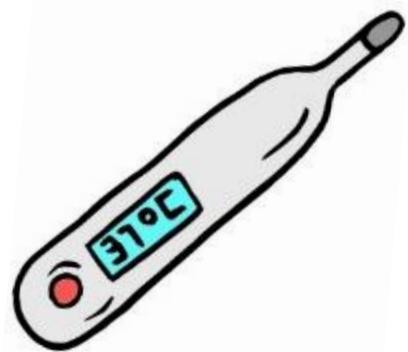
Hier finden Sie eine Vielzahl unterschiedlichster Kurse.

## **St. Joseph-Stift – Medizin am Mittwoch**

[Veranstaltungen \(sis-bremen.de\)](#)

### **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@sjb-bremen.de](mailto:mam@sjb-bremen.de) wird gebeten.**

