

Newsletter September 2020

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Teilhabeleistungen der Rentenversicherung“ am 28. Oktober 2020**
 2. **Bericht zur Handicap-Online-Veranstaltung „Arbeits- und Gesundheitsschutz: Die Gefährdungsbeurteilung“**
 3. **Begleitende Hilfe – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: Wer ist zuständig?**
 4. **Zahlen, Daten & Fakten: Inklusionsbarometer 2019**
 5. **Fahrtkostenübernahme bei stufenweiser Wiedereingliederung**
 6. **Urteil: Zwingende Beteiligung der SBV bei Überprüfung der Dienstfähigkeit**
 7. **Urteil: Sind Rehabilitationsmaßnahmen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten?**
-

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Teilhabeleistungen der Rentenversicherung“ am 28. Oktober 2020**

Der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung unterstützt und berät die Unternehmen rund um das Thema „Gesunde Mitarbeiter“ zu Fragestellungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation, zu Präventionsangeboten, zum BEM und BGM, zusätzlich natürlich auch zu Fragen der Rente und Altersvorsorge.

Die betrieblichen Interessenvertretungen, insbesondere die Schwerbehindertenvertretungen, benötigen zur Unterstützung ihrer Kolleg*innen mit Behinderung alle Informationen über mögliche Teilhabeleistungen am Arbeitsleben.

Als Referent in dieser Veranstaltung stellt **Eike Unger**, Berater des **Firmenservices der Deutschen Rentenversicherung Nord** die Teilhabeleistungen der Rentenversicherung vor.

Die Veranstaltung wird über die Onlineplattform ZOOM durchgeführt. Nach der Anmeldung erhalten Sie über eine E-Mail zeitnah vor Seminarbeginn einen Zugangs-Link, mit dem Sie der Veranstaltung beitreten können.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website [hier](#).

Wir freuen uns auf Sie!

2. Bericht zur Handicap-Online-Veranstaltung „Arbeits- und Gesundheitsschutz: Die Gefährdungsbeurteilung“

Am 24. September 2020 haben wir eine Online – Infoveranstaltung zum oben genannten Thema durchgeführt. Donata Wilutzki von der Beratungsstelle Perspektive Arbeit und Gesundheit (PAG) referierte zwei intensive Stunden zu diesem in der Corona-Pandemie sehr aktuellen Thema.

In vielen Betrieben wird die Gefährdungsbeurteilung nicht so durchgeführt, wie es vorgesehen ist. Ein oft vernachlässigter oder ausgesparter Bereich ist die Beschäftigung mit dem Thema „psychische Belastungen“. Eine Gefährdungsbeurteilung bezieht sich aber nicht nur auf körperliche Gefahren, sondern auch auf psychische Belastungen, z.B. Überforderung oder Isolation im Home Office.

Donata Wilutzki zeigte auf, wie diese Gefährdungen durch wirksame Methoden erfasst werden können. Sie erklärte sehr anschaulich den Prozess der Gefährdungsbeurteilung und betonte die Bedeutung, die Beschäftigten mitzunehmen und anzuhören, den Prozess zu Ende zu führen, Maßnahmen umzusetzen und zu evaluieren, um breite Akzeptanz zu erreichen und die Gefährdungsbeurteilung erfolgreich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu nutzen.

Die Präsentation kann bei uns unter handicap@hamburg.arbeitundleben angefordert werden.

3. Begleitende Hilfe – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: Wer ist zuständig?

Am 01.01.2020 trat eine Verwaltungsvereinbarung (https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/reha_vereinbarungen/pdfs/Begleitende_Hilfe_LTA_Verwaltungsvereinbarung_final.pdf) zwischen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und den Trägern der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit als Rehabilitationsträger in Kraft.

Sie konkretisiert die Zuständigkeiten für Leistungen der Rehabilitationsträger zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 und § 50 SGB IX) in Abgrenzung zu Leistungen der Integrationsämter in der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX).

Besonders zur Arbeitsassistenz werden darin detaillierte Abgrenzungen beschrieben. Bei dem wichtigen Thema der für die Berufsausübung erforderlichen Hilfsmittel wird leider hauptsächlich auf die Regelversorgung durch die Krankenkassen verwiesen. Lediglich am Beispiel der Hörhilfen wird beschrieben, dass ein anderer Leistungsträger zuständig sein kann, wenn mit der Berufsausübung spezifische Anforderungen an das Hilfsmittel gestellt werden.

Gleichwohl gibt die neue Verwaltungsvereinbarung einen guten Einblick, wer zuständig ist für Hilfen für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung und ihre Arbeitgeber.

4. Zahlen, Daten & Fakten: Inklusionsbarometer 2019

Das Handelsblatt Research Institut hat sich im Auftrag der Aktion Mensch mit dem Zugang von Menschen mit Behinderung zum Arbeitsmarkt befasst und wesentliche Ergebnisse im Inklusionsbarometer 2019 (<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten.html>) veröffentlicht.

Danach bestand in 2018 mit 11,2 % weiterhin eine deutlich höhere Arbeitslosenquote bei schwerbehinderten Menschen im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosenquote (5,2%).

Ein weiterer Missstand ist, dass Arbeitslose mit Schwerbehinderung durchschnittlich 100 Tage länger nach einer neuen Beschäftigung suchen als Nichtbehinderte.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen ist erneut gesunken und lag im Jahr 2018 bei 4,63 %. Damit wurde die gesetzlich vorgeschriebene 5%-Quote erneut verfehlt. Zwar übertreffen die öffentlichen Arbeitgeber die Mindestquote mit 6,5 %. Dafür gab es bei privaten Unternehmen nur 4,1 % schwerbehinderte Beschäftigte.

Laut dem Inklusionsbarometer steigt seit drei Jahren die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen kontinuierlich an. Von den etwa 165.000 Unternehmen haben über 2.300 Unternehmen lediglich zwischen 20 bis 60 Mitarbeiter. Gerade diese kleinen Firmen wissen weniger über die staatlichen Fördermöglichkeiten und nutzen diese auch deutlich seltener als große und mittelständige Betriebe. Kleine Unternehmen sind demnach auf Beratung und Unterstützung angewiesen, damit sie Menschen mit Behinderung beschäftigen können. Die Sensibilisierung der Arbeitgeber und Personalverantwortlichen für das Thema gehört auch zu den Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung. Wir von der Beratungsstelle handicap unterstützen die SBVen sehr gerne dabei.

Quelle: www.aktion-mensch.de

5. Fahrtkostenübernahme bei stufenweiser Wiedereingliederung

Mit der stufenweisen Wiedereingliederung wird insbesondere langzeiterkrankten Arbeitnehmenden die Möglichkeit gegeben, ihre Belastbarkeit am Arbeitsplatz stundenweise zu steigern und wieder arbeitsfähig zu werden. Arbeitnehmer, die krankgeschrieben und gesetzlich versichert sind, können während einer stufenweisen Wiedereingliederung, die eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation darstellt und in der Regel durch die Krankenkasse finanziert wird, Kosten für Fahrten zum Arbeitsort erstattet bekommen.

Bei den Krankenkassen ist die Kostenübernahme auf die Fahrtkosten beschränkt, die entstehen, wenn das preiswerteste, regelmäßig fahrende öffentliche Verkehrsmittel genutzt wird. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Sozialgerichts Dresden vom 17. Juni 2020 (AZ: S 18 KR 967/19). Da die stufenweise Wiedereingliederung eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation sei, auch wenn es nicht z. B. um den Aufenthalt in einer medizinischen Rehabilitationseinrichtung geht, sondern um Tätigkeiten beim Arbeitgeber, sehe das Gesetz eine Fahrtkostenerstattung vor.

Das Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht berichtet in seinem aktuellen Newsletter von einem Urteil, in dem der Antrag auf eine stufenweise Wiedereingliederung den Antrag auf die Übernahme der Fahrtkosten zum Arbeitsweg beinhaltet: „Rehabilitationsträger haben die Übersendung eines Wiedereingliederungsplans im Zweifel als Antrag auf sämtliche Leistungen auszulegen, die im Zusammenhang mit der Rehabilitationsleistung ernsthaft in Betracht kommen“, so das Landessozialgericht Mecklenburg-Vorpommern in einem Urteil vom 28. Mai 2020 (Az. L 6 KR 100/15). Im konkreten Fall wurde die Krankenversicherung dazu verurteilt, dem Kläger Fahrtkosten als ergänzende Leistungen der stufenweisen Wiedereingliederung zu gewähren.“ (<https://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/vorlage-eines-wiedereingliederungsplans-als-antrag-auf-fahrtkostenuebernahme-verstehen/?L=0&cHash=819f09b15000821256824cf79c9ca906>).

6. Urteil: Zwingende Beteiligung der SBV bei Überprüfung der Dienstfähigkeit

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg beschäftigte sich im November 2017 mit der Frage, ob eine Aufforderung zur Untersuchung wegen Zweifeln an der Dienstfähigkeit eines Beamten aufgrund unterlassener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung rechtswidrig sein könnte.

Der Schwerbehindertenvertretung wurde im Rahmen eines Monatsgesprächs mitgeteilt, der Dienstherr beabsichtige den Beamten X zu einer amtsärztlichen Untersuchung aufzufordern.

Der Beamte X wurde dann jedoch aufgefordert, sich mehreren fachärztlichen Untersuchungen (Innere Medizin, Psychiatrie und Orthopädie) zu unterziehen.

Bei dienstrechtlichen Maßnahmen im Beamtenverhältnis stellt eine unterlassene bzw. nicht ordnungsgemäße Anhörung der SBV einen Verfahrensverstoß dar, welcher regelmäßig zur formellen Rechtswidrigkeit der Entscheidung führt.

So entschied das Gericht auch in diesem Fall:

Die SBV wurde nicht ordnungsgemäß informiert und konnte infolgedessen die ihr nach § 178 Abs. 1 SGB IX auferlegten Pflichten nicht sachgerecht wahrnehmen. Der Fehler durch mangelhafte Anhörung wurde auch nicht durch Nachholung gem. § 178 Abs. 2 S.2 SGB IX innerhalb von 7 Tagen geheilt.

Außerdem wies der Senat daraufhin, dass die Untersuchungsaufforderung ihrem Inhalt nach auch materiell-rechtliche Bedenken rechtfertigt, da nicht eine amtsärztliche sondern spezifische fachärztliche Untersuchungen angeordnet wurden, was einen weitreichenden Eingriff in die Rechtssphäre des Beamten X darstelle.

Wichtiges Gegenargument des Beamten X war: wenn er die Anordnung befolgen würde, so könne das Gutachten materiell auch dann gegen ihn verwendet werden, wenn sich – wie in diesem Fall – die Aufforderung als solche bei gerichtlicher Prüfung als formell rechtswidrig erwiese.

Beschluss des OVG Berlin-Brandenburg vom 15.11.2017, OVG 4 S 26.17

7. Urteil: Sind Rehabilitationsmaßnahmen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten?

Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage beschäftigte sich das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit der Frage, ob Rehabilitationsmaßnahmen als krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder als Präventionsmaßnahme zu werten seien, ob in Folge ein BEM angeboten werden müsse bzw. ob die dadurch entstehenden Abwesenheitszeiten zu prognosefähigen erheblichen Fehlzeiten gerechnet werden dürfen.

Die krankheitsbedingt gekündigte Beschäftigte hatte - neben einer Vielzahl von Einzelfehltagen wegen verschiedener körperlicher Erkrankungen - auch an einer 40tägigen Rehabilitationsmaßnahme wegen einer depressiven Episode teilgenommen.

Dieser Zeitraum war nach Ansicht des Gerichts keine Arbeitsunfähigkeit im kündigungrechtlichen Sinne: Der Begriff der Arbeitsunfähigkeit sei in der vom Gemeinsamen Bundesausschuss erlassenen Richtlinie über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs.1 Satz 2 Nr. 7 SGB V (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie) definiert.

Nach der dort in § 3 Abs. 2 enthaltenen Regelung liege bei Durchführung von ambulanten oder stationären Vorsorge- und Rehabilitationsleistungen keine Arbeitsunfähigkeit vor, es sei denn, dass vor Beginn der Leistung bereits eine Arbeitsunfähigkeit bestand und diese fortbesteht oder die Arbeitsunfähigkeit durch eine hinzutretende Erkrankung ausgelöst wird.

Ein an diese Rehabilitationsmaßnahme anschließendes BEM könne jedenfalls nicht von vornherein als aussichtslos eingeschätzt werden. Für das Angebot eines BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX sei es unerheblich, ob die Fehltage als Arbeitsunfähigkeit im kündigungsschutzrechtlichen Sinne zu werten seien.

Außerdem hat das Gericht auf den Umstand hingewiesen, dass die Arbeitgeberin zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 Abs. 3 ArbSchG verpflichtet sei, und keine Angaben zu den daraus resultierenden Belastungen und entsprechend ergriffenen Maßnahmen machen wollte oder konnte.

Jedenfalls seien die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit anschließend ergriffenen präventiven Einzelmaßnahmen und/oder ein anzubietendes BEM mögliche und hier nicht offensichtlich aussichtslose mildere Mittel gegenüber der ausgesprochenen Kündigung, weshalb diese sozial ungerechtfertigt sei und ein Weiterbeschäftigungsanspruch bestünde.

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.09.2019 – 10 Sa 864/19

Herzliche Grüße und bis zum nächsten Mal
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de
Beate Burfeind	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de
Angela Hopmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -32	angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de

Irene Husmann
Miriam Scheele

Tel.: 040/ 28 40 16 -52 irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de
Tel.: 040/ 28 40 16 -57 miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de



Hamburg

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration

handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Impressum:

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50

handicap@hamburg.arbeitundleben.de

www.hamburg.arbeitundleben.de

www.handicap-hamburg.de

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, schicken Sie uns bitte eine kurze Info an: handicap@hamburg.arbeitundleben.de