

# Newsletter Mai 2021

---

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Vorstellung des Beratungsprojektes Haus für Gesundheit und Arbeit“ am 10. Juni 2021**
  2. **Ausschreibung Hamburger Gesundheitspreis 2022 gestartet**
  3. **Die „JOBinklusive“ Kampagne**
  4. **Rheuma-Preis für Menschen mit Rheuma**
  5. **Urteil: Arbeitgeberseitige Anordnung - Teilnahmepflicht an einer Eignungsuntersuchung**
- 

## 1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Vorstellung des Beratungsprojektes Haus für Gesundheit und Arbeit“ am 10. Juni 2021**

Für Menschen mit gesundheitlichen, insbesondere psychischen Beeinträchtigungen gibt es zur Erhaltung ihrer Erwerbsfähigkeit eine Vielzahl von unterschiedlichen Rehabilitations- und Unterstützungsangeboten. Das **Haus für Gesundheit und Arbeit (HGuA)** bietet dieser Zielgruppe eine offene Anlaufstelle.

Verschiedene Projektpartner mit Schwerpunkten wie Psychologie, Sozialarbeit, Pädagogik, Rechtswissenschaft, Arbeitsvermittlung, Bildungstraining und Gesundheitsmanagement vernetzen ihre Angebote hier miteinander und ermöglichen individualisiert gestaltete Lösungsansätze für die Betroffenen. Ziel des Projektes ist es, drohende Erwerbsunfähigkeit frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden helfen.

Als Referent vom HGuA wird **Anton Hütz** die verschiedenen Beratungsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten vorstellen und die Fragen der Teilnehmenden hierzu beantworten.

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

**Wir freuen uns auf Sie!**

## 2. **Ausschreibung Hamburger Gesundheitspreis 2022 gestartet**

Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) schreibt alle zwei Jahre den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) aus.

Mitmachen können Unternehmen, die sich über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen. Das Schwerpunktthema in 2022 ist: „**Anerkennung und Wertschätzung in Unternehmen**“. Diese kann sich beispielsweise ausdrücken in einer qualifizierten Rückmeldung in ehrlicher und angemessener Weise, in fachlicher, methodischer und emotionaler Unterstützung, in der Möglichkeit einer Weiterentwicklung oder in der Information und Einbindung über die Ziele und die Entwicklung der Organisation.

Es wird je ein Preis in der Kategorie Klein-, Mittel- und Großbetrieb verliehen. Prämiert werden Betriebe, die gute Verhältnisse für die Gesunderhaltung der Mitarbeiter\*innen schaffen, Belastungen analysieren, die Arbeitsbedingungen verbessern oder die Beschäftigten in besonderer Weise bei der Bewältigung der Anforderung unterstützen.

Der Preis wird gefördert aus Mitteln der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde), aus Projektmitteln der Krankenkassen (GKV) und von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Bewerbungen sind bis zum **31. Oktober 2021** möglich.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#) oder unter [gesundheitspreis@hag-gesundheit.de](mailto:gesundheitspreis@hag-gesundheit.de)

### 3. Die „**JOBinklusive**“ Kampagne

Die Langzeitkampagne **JOBinklusive** ist ein Projekt des Sozialhelden e.V., dessen Vorsitzender der Berliner Inklusions-Aktivist Raúl Krauthausen ist. Das Projekt setzt sich gemeinsam mit Arbeitgeber\*innen, Arbeitsvermittler\*innen, Ausbilder\*innen und Aktivist\*innen dafür ein, dass mehr Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Neben dem Entwickeln von eigenen Maßnahmen für die Kampagne sieht sich **JOBinklusive** auch in der Rolle, zwischen den verschiedenen Akteur\*innen Brücken zu bauen.

Auf der [Homepage](#) gibt es neben vielfältigen Informationen auch 7 Tipps, wie Unternehmen Bewerber\*innen mit Behinderung finden können. Die darin enthaltenen Anregungen lohnen sich für alle Unternehmen.

Mit Workshop- und Beratungsangeboten, Leitfäden mit praktischen Tipps für unterschiedliche Zielgruppen, Porträts von Rollenmodellen, Expert\*innen-Listen und einer breit gestreuten Öffentlichkeitsarbeit will **JOBinklusive** die unterschiedlichen Akteur\*innen in diesem Feld erreichen.

Die Schwerbehindertenvertretungen haben den gesetzlichen Auftrag, sich um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu kümmern. Bei dieser Aufgabe kann dieses Projekt eine gute Unterstützung sein.

Darüber hinaus macht **JOBinklusive** potentielle Partner\*innen und Best Practices ausfindig, um anschließend diese Informationen zu veröffentlichen. Zurzeit befindet sich das Projekt noch in der Erfassungsphase und ist auf der Suche nach Best (und auch Worst) Practices im Bereich Arbeit und Inklusion. Auch hier könnten die Schwerbehindertenvertretungen in Kontakt mit **JOBinklusive** treten.

#### 4. Rheuma-Preis für Menschen mit Rheuma

Das Motto des diesjährigen Preises ist: „Beruflich gemeinsam in Verantwortung“. Trotz einer entzündlich-rheumatischen Erkrankung fest im Berufsleben zu stehen und damit anderen Betroffenen Mut zu machen – für diese Leistung zeichnet die Initiative RheumaPreis jedes Jahr drei Menschen und die jeweiligen Arbeitgeber\*innen mit dem gleichnamigen Preis aus.

Die **Initiative RheumaPreis** schreibt: „Rheuma ist keine seltene Erkrankung: Rund 17 Millionen Menschen in Deutschland leiden an einer der über 100 verschiedenen Erkrankungen aus dem rheumatischen Formenkreis. Allein diese Zahl macht deutlich, dass Rheuma – entgegen einer häufigen Fehleinschätzung – auch keine reine Alterserkrankung ist: Vom Kind bis zum Senior kann jeder betroffen sein. Ein großer Teil der Rheuma-Patienten ist zum Zeitpunkt der Diagnose im erwerbsfähigen Alter. Die Betroffenen stehen dann vor der großen Herausforderung, ihren Arbeitsalltag mit einer chronischen Erkrankung zu bewältigen. Rund jeder fünfte Betroffene gibt seine Arbeit innerhalb von drei Jahren nach Erkrankungsbeginn auf. Der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet eine erhebliche Einbuße an Lebensqualität – und auch dem Arbeitgeber geht ein bewährter Mitarbeiter verloren.“

Da eine hohe Anzahl von Menschen mit einer Rheumaerkrankung ihren Beruf aufgibt, sollen gerade bei diesem Preis Berufstätige mit Rheuma und ihre Arbeitgeber\*innen ausgezeichnet werden, die gemeinsame kreative Lösungen für den Verbleib im Beruf finden. Manchmal hilft bereits eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes oder auch flexible Arbeitszeiten weiter. Zu einem funktionierenden Arbeitsverhältnis gehören immer beide Seiten, Arbeitnehmer\*innen, die gerne arbeiten möchten und Arbeitgeber\*innen, die auf bestimmte Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

Bewerben können sich sowohl Berufstätige als auch Auszubildende, die an Rheuma erkrankt sind und deren jeweilige\*r Arbeitgeber\*in sowie Selbständige. Das Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro erhält die Arbeitnehmer\*in. Bewerbungen nimmt die Initiative RheumaPreis bis zum **30. Juni 2021** entgegen. Bewerbungsunterlagen sind online unter [www.rheumapreis.de](http://www.rheumapreis.de) abrufbar.

#### 5. Urteil: Arbeitgeberseitige Anordnung - Teilnahmepflicht an einer Eignungsuntersuchung

Ein langjährig beschäftigter, schwerbehinderter Arbeitnehmer wurde vom AG im März 2018 aufgefordert, sich der turnusgemäßen arbeitsmedizinischen Untersuchung G 25 am Standort zu unterziehen. Der zuständige Arbeitsmediziner bescheinigte dem Arbeitnehmer eine bedingte Eignung für Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten nach der Anlage G 25 mit dem Hinweis, dass die Tätigkeit nur bis zu einer Gabelhöhe von 4 Meter und nur mit geeigneter Sehhilfe auszuführen ist. Als nächsten Untersuchungstermin vermerkte der Arzt März 2021.

Im April 2018 forderte der AG den Mitarbeiter schriftlich zu einer Nachuntersuchung G 25 Ende April in einem Arbeitsmedizinischen Zentrum auf. Ein Grund für die Nachuntersuchung war in diesem Schreiben nicht benannt.

Der Mitarbeiter wandte sich mit dieser Aufforderung an den Betriebsrat. Nach einem Gespräch des Betriebsratsvorsitzenden mit der Personalfachfrau und

Sachbearbeiterin B wurde der Termin aufgrund der am 22.03.2018 durchgeführten Untersuchung abgesagt.

Dem Mitarbeiter wurde in einem Schreiben des AG daraufhin mangelnde Kooperation und damit schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten vorgeworfen.

Der Mitarbeiter erhielt weitere Aufforderungen zur Untersuchung und reichte daraufhin Feststellungsklage beim Arbeitsgericht ein, um zu klären, ob er sich weiteren zusätzlichen Untersuchungen unterziehen müsse.

Das Arbeitsgericht entschied, dass der Mitarbeiter weder nach §§ 15 Abs.1 S.1 SGB VII, 3 DGUV, § 2 Abs.1 Nr.5 ArbMedVV noch nach §§ 106, 315 BGB i.V.m. § 241 Abs.2 BGB zur Teilnahme an einer Nachuntersuchung G 25 vor März 2021 verpflichtet sei. Die Weisung des AG vom 13.06.2018 sei gegenüber dem Mitarbeiter unwirksam, er sei nicht aufgrund einer gesetzlichen Grundlage verpflichtet, an einer erneuten Nachuntersuchung G 25 teilzunehmen.

Eignungsuntersuchungen könnten im laufenden Arbeitsverhältnis im Rahmen der einzelvertraglichen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB nur angeordnet werden, soweit im Einzelfall konkrete Anhaltspunkte für einen begründeten Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers vorlägen.

Die anlasslose Anordnung einer Eignungsuntersuchung wiege als nicht gerechtfertigter Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers besonders schwer.

*ArbG Gelsenkirchen, Urteil vom 13. November 2018 – 5 Ca 993/18*

Bis zum nächsten Mal  
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	<a href="mailto:iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de">iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Beate Burfeind	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	<a href="mailto:beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de">beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Angela Hopmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -32	<a href="mailto:angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de">angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	<a href="mailto:irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de">irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Miriam Scheele	Tel.: 040/ 28 40 16 -57	<a href="mailto:miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de">miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de</a>



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](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de)  
[www.hamburg.arbeitundleben.de](http://www.hamburg.arbeitundleben.de)  
[www.handicap-hamburg.de](http://www.handicap-hamburg.de)

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