



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
DER UNIVERSITÄT HAMBURG (OHNE UKE)



DIE SBV INFORMIERT

Ausgabe 12 – März 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
Der Anspruch auf angemessene Beschäftigung für sbM (Teil 2)	Seite 4
Long- oder Post-Covid - genesen, aber nicht richtig gesund	Seite 8
So klagen Sie vor dem Sozialgericht	Seite 11
Gleichstellung für verbeamtete Personen	Seite 13
Rheuma: Oft unsichtbar, aber da	Seite 15
Das (neue) Team der Schwerbehindertenvertretung	Seite 18
Kontakt Daten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder.	Seite 19

Vorwort

Liebes Kollegium,

im November 2022 hat die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und die Wahl ihrer stellvertretenden Mitglieder stattgefunden. Das Team der Schwerbehindertenvertretung hat am 01. Dezember 2022 seine vierjährige Amtszeit angetreten. Die Schwerbehindertenvertretung ist nun in der Dienststelle für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zuständig, und zwar unabhängig davon, ob sie im nichtwissenschaftlichen oder wissenschaftlichen Bereich beschäftigt sind. Das führt zu wesentlichen Veränderungen, an die sich alle Beteiligten gerade gewöhnen und bei den damit einhergehenden Anpassungsprozessen unterstützen. So bleibt auch für die wiedergewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen eine wichtige Aufgabe, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung herbeizuführen.

Derzeit sind nach den Angaben der Internetseite der Dienststelle [5.524 Personen an der Universität Hamburg \(ohne UKE\)](#) beschäftigt; 513 Professorinnen und Professoren, 2.752 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 2.259 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals. Von diesen Mitarbeitenden sind nur 266 Menschen schwerbehindert bzw. gleichgestellt, sodass die Dienststelle nicht ausreichend schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Gemäß § 154 SGB IX haben arbeitgebende Personen nämlich mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Freie und Hansestadt Hamburg hat sich zudem im Teilhaberlass verpflichtet auf wenigstens sechs Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Es wird also im Interesse aller Personen sein,

die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in die Dienststelle enorm zu fördern.

Nach drei Jahren Corona-Pandemie laufen am 07. April 2023 die letzten Schutzmaßnahmen des Infektionsschutzgesetzes aus, sodass sich auch in der Dienststelle inzwischen die Beschäftigten fragen, wie es mit den Homeoffice-Vereinbarungen weitergeht, die im Zusammenhang mit der Pandemie abgeschlossen wurden. Es ist zu erwarten, dass diese Vereinbarungen enden und wir uns vom Begriff „Homeoffice“ verabschieden werden. Zukünftig können nämlich Vereinbarungen zum „Dienst an einem anderen Ort“ getroffen werden.

Hierfür gilt seit einem Jahr die Vereinbarung nach § 93 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) über Dienst an einem anderen Ort, die zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des öffentlichen Dienstes vereinbart worden ist. Diese Vereinbarung regelt für alle Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg mobile Arbeit und Telearbeit. Die Regelform des Dienstes an einem anderen Ort ist die mobile Arbeit. Dienst an einem anderen Ort in der Form der Telearbeit kommt in Betracht, wenn auf Grund besonderer persönlicher Umstände (eine Behinderung, Schwerbehinderung oder chronischen Erkrankung) ein Bedürfnis für eine verlässliche und langfristig planbare Gestaltung des Arbeitsortes besteht. Mobile Arbeit wird zwischen der beschäftigten und der vorgesetzten Person vereinbart. Ist eine Vereinbarung zwischen der beschäftigten und ihrer vorgesetzten Person nicht zu Stande gekommen, so kann eine beschäftigte Person bei der Dienststelle (Personalabteilung) schriftlich oder in Textform den Abschluss

einer solchen Vereinbarung beantragen. Die Dienststelle erörtert die Möglichkeiten mit der beschäftigten Person und entscheidet über den Antrag innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens nach zwei Monaten. Der Personalrat kann von jeder Seite zu diesen Erörterungen hinzugezogen werden; bei schwerbehinderten Menschen kann zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Aus den Beschäftigungsbereichen werden der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen vermehrt Umstände zugetragen, die leider alte Neiddebatten wieder aufleben lassen: „Warum darf ein schwerbehinderter Mensch mehr mobil arbeiten als ich?“, „Warum müssen wir deswegen im Team Arbeit umverteilen?“. Manch eine vorgesetzte Person befürchtet sogar, dass es Unfrieden in ihrem Team gibt, wenn Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen gewährt werden. Hier braucht es starke vorgesetzte Personen die bereit sind, nicht behinderten Beschäftigten inklusive Beschäftigung zu erklären und hinter den damit verbundenen Maßnahmen zu stehen.

Es wird sogar behauptet, dass durch die Arbeitsumverteilung eine Mehrarbeit der nicht behinderten Menschen entsteht. Jede beschäftigte Person sollte dazu den Artikel in der vorherigen und aktuellen Ausgabe zum Thema „Anspruch auf angemessene Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen“ lesen und dabei immer berücksichtigen, dass schwerbehinderte Menschen erhebliche gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, die ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben grundsätzlich erschweren.

Ihre Schwerbehindertenvertretung

Der Anspruch auf angemessene Beschäftigung für sbM (Teil 2)

Je nach Art und Schwere der Behinderung können die in der letzten Ausgabe erläuterten Maßnahmen keine Abhilfe bei einer behinderungsbedingten Leistungsminderung schaffen. Wenn die schwerbehinderte beschäftigte Person aufgrund ihrer Behinderung die ihr von der arbeitgebenden Person zugewiesenen Tätigkeiten nicht mehr zufriedenstellend ausführen kann, besteht ihr Beschäftigungsanspruch nach § 164 Abs. 4 SGB IX nichtsdestotrotz fort. Sie hat in diesem Fall einen Anspruch auf eine andere Beschäftigung, die behinderungsgerecht ist. Die arbeitgebende Person hat nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Verpflichtung, der schwerbehinderten beschäftigten Person entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu beschäftigen. Falls dies nicht möglich ist, hat die arbeitgebende Person sie auf einem anderen freien Arbeitsplatz einzusetzen. Sollte der Arbeitsvertrag die neue Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdecken, besteht für die schwerbehinderte arbeitnehmende Person ein Anspruch auf Vertragsänderung. Die arbeitgebende Person kann diesen Anspruch nur abwenden, wenn die behinderungsgerechte anderweitige Beschäftigung dieser beschäftigten Person nach § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX für sie unzumutbar ist.



Darlegungs- und Beweislast

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer behinderungsgerechten Beschäftigung liegt bei der schwerbehinderten arbeitnehmenden Person, sofern sie ihren Beschäftigungsanspruch geltend macht. Sie hat ihre eingeschränkte Leistungsfähigkeit aufgrund ihrer festgestellten Behinderung darzulegen und ihre Weiterbeschäftigung einzufordern. Hierzu gehört auch eine konkrete Benennung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes. Sie hat entweder die Berufsbezeichnung zu nennen oder die gewünschte Tätigkeit zu umschreiben. Wenn die arbeitgebende Person der Forderung des schwerbehinderten Menschen nicht nachkommt, muss sie die anspruchshindernden Gründe hierfür darlegen. Sie hat vorzubringen, weshalb ihr die behinderungsgerechte Beschäftigung nicht möglich oder unzumutbar ist. Nur die Behauptung, dass keine entsprechenden Arbeitsplätze vorhanden seien, ist hierfür nicht ausreichend. Stattdessen hat sich die arbeitgebende Person fundiert mit dem Vortrag der schwerbehinderten beschäftigten Person auseinanderzusetzen und substantiiert darzulegen, warum keine von der beschäftigten Person vorgeschlagenen Tätigkeiten infrage kommt. Nur sie verfügt über das Wissen, welche Arbeitsplätze in der Dienststelle vorhanden sind und welche Anforderungen dort bestehen. Ihr ist bekannt, wann welche Arbeitsplätze frei werden oder ob Aufgaben auf einer Stelle sinnvoll umverteilt werden können, um damit eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen.

Da der Mensch mit Schwerbehinderung in der Rolle der arbeitnehmenden Person all dies nicht wissen kann, hat die arbeitgebende Person auf ihre im Einzelfall vorgetragenen Darlegungen einzugehen. Die

schwerbehinderte arbeitnehmende Person wiederum kann anschließend die von ihr anfangs angeführten Tatsachen konkretisieren und anhand von Beweisen das Vorhandensein einer behinderungsgerechten Beschäftigung aufzeigen. Hierzu gehört z.B. der Nachweis, dass die arbeitgebende Person Stellen für die von ihr vorgeschlagenen Tätigkeiten kürzlich ausgeschrieben hat.

Versetzung auf einen anderen freien Arbeitsplatz

Um die behinderungsgerechte Beschäftigung einer schwerbehinderten beschäftigten Person fortzuführen, besteht zunächst die Möglichkeit einer Versetzung innerhalb des Betriebs, sofern sie die auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz geforderte Leistung nicht mehr erbringen kann. Bevor die Versetzung infrage kommt, sind alle Ansprüche des schwerbehinderten Menschen auf behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes zu prüfen, weil ein Arbeitsplatzwechsel möglichst vermieden werden sollte. Auch die schwerbehinderte beschäftigte Person selbst kann ihre Versetzung einfordern.

Ein Arbeitsplatz gilt als frei, wenn er beim Einfordern der Weiterbeschäftigung durch die schwerbehinderte beschäftigte Person nicht besetzt ist oder in einer der arbeitgebenden Person zumutbaren Zeit zur Überbrückung frei wird. Außerdem muss die dort auszuführende Tätigkeit mit der verbliebenen Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen zu bewältigen sein. Generell gilt ein mit einer leiharbeitenden Person besetzter Arbeitsplatz als frei und ist einer schwerbehinderten arbeitnehmenden Person vorrangig vor Ausspruch einer Kündigung anzubieten.

Bei einer Versetzung genießt der schwerbehinderte Arbeitnehmende kein Recht auf einen bestimmten Arbeitsplatz. Sie müssen auch nicht nach ihren Wünschen und Neigungen beschäftigt werden. Ihr einklagbarer Rechtsanspruch besteht ausschließlich auf eine im Unternehmen mögliche Beschäftigung, die sie mit ihrem Gesundheitszustand und anhand ihrer Qualifikation ausüben können. Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX sollen sie zudem ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem Arbeitsplatz möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Ringtausch von arbeitnehmenden Personen zur Freimachung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes

Neben der Versetzung kommt zugunsten der auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz Anspruchsberechtigten ein Ringtausch mit anderen mitarbeitenden Personen infrage. Die arbeitgebende Person hat die Pflicht, einen anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz freizumachen, damit dieser von einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden kann. Generell ist ein Ringtausch von arbeitnehmenden Personen möglich, falls der derzeitigen stelleninhabenden Person innerhalb des Direktionsrechts der arbeitgebenden Person eine andere Tätigkeit aufgegeben werden kann. Die Versetzung der nichtbehinderten beschäftigten Person ist nur unter dem Vorbehalt möglich, dass sie nicht mit schwerwiegenden Beeinträchtigungen für diese verbunden ist. Die Umsetzung von arbeitnehmenden Personen innerhalb der Dienststelle ist der arbeitgebenden Person zuzumuten, um die Weiterbeschäftigung der schwerbehinderten mitarbeitenden Person zu ermöglichen und könnte auf dem neuen Arbeitsplatz zu einer Leistungssteigerung führen.

Vertragsänderung der schwerbehinderten arbeitnehmenden Person

Die arbeitgebende Person besitzt gemäß § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) ein Weisungsrecht gegenüber ihren arbeitnehmenden Personen. Dank dieses Direktionsrechts kann sie nach billigem Ermessen die Arbeitsbedingungen näher bestimmen. Wenn Leistungseinschränkungen bestehen, hat sie nach § 106 Satz 3 GewO bei der Ausübung ihres Ermessens auf Behinderungen der arbeitnehmenden Person Rücksicht zu nehmen. Falls sie der leistungseingeschränkten schwerbehinderten beschäftigten Person also leichtere, ihre Fähigkeiten gerechte Aufgaben zuweisen kann, soll sie dem nachkommen und abermals Gebrauch von ihrem Direktionsrecht machen. Sie hat die innerhalb der Grenzen des bestehenden Arbeitsvertrags liegenden Aufgaben von Neuem zu konkretisieren, damit die schwerbehinderte arbeitnehmende Person ihre Arbeitsleistung erbringen kann. Außerdem darf ihr keine Beschäftigung übertragen werden, die unter ihrer tariflichen Eingruppierung liegt. Wenn dies doch der Fall sein sollte, bedarf es einer Vertragsänderung.

Es besteht kein Anspruch auf die Zuweisung höherwertiger Arbeiten, um eine Entlassung zu umgehen. Eine arbeitgebende Person ist aber auch nicht gehindert, der schwerbehinderten mitarbeitenden Person eine höherwertige Position anzubieten. Somit kann der schwerbehinderte Mensch nach seiner Vertragsänderung auch nach einer höheren Entgeltgruppe als bisher vergütet werden. Dies lässt sich ebenfalls aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB IX schließen, nach dem das berufliche Fortkommen durch die arbeitgebende Person gefördert werden soll.

Angebot eines Arbeitsplatzes mit schlechteren Arbeitsbedingungen

Unbestritten stellt eine Vertragsänderung ein milderes Mittel im Vergleich zur Beendigungskündigung dar. Bei fehlendem Einverständnis der schwerbehinderten arbeitnehmenden Person mit einer Vertragsänderung kann die arbeitgebende Person nach Zustimmung des Integrationsamts eine Änderungskündigung mit dem Angebot eines neuen Vertrags unter modifizierten Bedingungen aussprechen. In diesem Fall kann sich die schwerbehinderte arbeitnehmende Person entscheiden, ob sie doch auf die angebotene Vertragsänderung eingeht oder ob sie ein Vertragsverhältnis mit der arbeitgebenden Person gänzlich ausschließt. Die arbeitgebende Person kann die Änderungskündigung auch mit dem Ziel einer Weiterbeschäftigung mit schlechteren Arbeitsbedingungen anbieten. Dies kann für eine behinderungsbedingt leistungsgeminderte mitarbeitende Person vorteilhafter sein, als ihre Stelle ersatzlos zu verlieren.



Zumutbarkeit der angemessenen Beschäftigung der schwerbehinderten arbeitnehmenden Person für die arbeitgebende Person nach § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX

Die Ansprüche schwerbehinderter Menschen nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX bestehen nach Satz 3 jedoch nicht, soweit deren Erfüllung für die arbeitgebende Person nicht zumutbar

oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre. Doch wo genau liegt diese Grenze, ab der die Beschäftigung einer behinderungsbedingt leistungsgeminderten arbeitnehmenden Person der arbeitgebenden Person nicht mehr zuzumuten ist?

Für die Feststellung der Unzumutbarkeit ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Dafür müssen die gesetzlich geschützten Rechte der schwerbehinderten mitarbeitenden Person und die gegensätzlichen Interessen ihrer arbeitgebenden Person gegeneinander abgewogen werden. Diese Abwägung hat einzelfallbezogen und unter Einbeziehung aller Umstände zu erfolgen, da die hierbei zu beachtenden Faktoren bei jeder arbeitnehmenden Person unterschiedlich ausfallen. Damit eine Unzumutbarkeit für die arbeitgebende Person vorliegt, muss ein drastisches Missverhältnis zwischen dem Interesse des schwerbehinderten Menschen an Leistungen und den Aufwendungen der arbeitgebenden Person bestehen.

Wenn eine behinderungsgerecht einzurichtende Arbeitsstätte oder eine Arbeitsplatzausstattung mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen notwendig ist, um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, ist zunächst die technische Umsetzbarkeit zu prüfen. Sollte die Umgestaltung nicht realisierbar sein, ist sie der arbeitgebenden Person auch nicht zuzumuten. Wenn eine entsprechende bauliche Anpassung der Arbeitsstätte oder technische Ausstattung möglich ist, ist die voraussichtliche Nutzungsdauer dieser oft kostspieligen Maßnahmen bei einer Interessenabwägung zu berücksichtigen. Je nachdem, wie lange ein schwerbehinderter Mensch altersbedingt oder aus anderen Gründen noch in der Dienststelle beschäftigt sein wird, kann die

für eine behinderungsgerechte Beschäftigung notwendige Maßnahme für die arbeitgebende Person unzumutbar sein. Sollte eine arbeitgebende Person die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamts nicht prüfen, reicht der Einwand von unverhältnismäßig hohen Kosten zur Einrichtung einer behinderungsgerechten Beschäftigung nicht aus. Diese Behörden gewähren arbeitgebenden Personen verschiedene Leistungen zur Teilhabe und zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Die Zuschüsse sollen die finanzielle Belastung von arbeitgebenden Personen abmindern, damit sie ihre Beschäftigungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Menschen erfüllen können.

Fazit

Die Ausführungen haben gezeigt, dass § 164 Abs. 3 bis 5 SGB IX dem schwerbehinderten Menschen einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber seiner arbeitgebenden Person auf Umsetzung von behinderungsgerechten Maßnahmen geben. Diese die arbeitgebende Person verpflichtenden Maßnahmen, die auf den ersten Blick möglicherweise von ihr als Belastung empfunden werden, haben das Ziel, die Teilhabe des Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu ermöglichen und seine behinderungsbedingten Nachteile auszugleichen. Wenn eine schwerbehinderte arbeitnehmende Person einen passgenau auf sie ausgerichteten Arbeitsplatz besetzt, wird sie in die Lage versetzt, die von ihr geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Zudem erhält die arbeitgebende Person eine engagierte und loyale mitarbeitende Person. Auf diese Weise tritt eine Win-win-Situation für beide Seiten ein.

Long- oder Post-Covid – genesen, aber nicht richtig gesund

Viele Menschen – vor allem aus vulnerablen Gruppen – leiden am sog. Long- oder Post-Covid. Für sie stellt sich die Frage, wie es nach langandauernden oder wiederholten Krankheitsphasen am Arbeitsplatz weitergehen kann und wie es mit der finanziellen Absicherung aussieht.

Während der noch nicht beendeten Corona-Pandemie sind vermutlich so viele Menschen krankheitsbedingt bei der Arbeit ausgefallen wie noch nie zuvor. Für einige ist die Erkrankung nach einem absehbaren Zeitraum überstanden. Doch nicht bei allen Genesenen ist Covid-19 damit wirklich verschwunden.

Was ist Long-Covid? Was ist Post-Covid?

Long-COVID und Post-Covid beschreiben die Langzeitfolgen einer SARS-CoV-2-Infektion. Dabei ist unerheblich, ob es einen milden oder schweren Verlauf gab oder die Infektion womöglich sogar unbemerkt geblieben ist. Langzeitfolgen sind auch von anderen Infektionskrankheiten bekannt, jedoch scheinen nach aktueller Studienlage (z. B. von der WHO) diese nach einer Corona-Infektion häufiger und länger aufzutreten.

Da das Coronavirus als Multiorganvirus gilt, können neben der Lunge auch andere Organe wie die Niere, das Herz, die Leber oder das Gehirn betroffen sein. Auch aus diesem Grund sind die möglichen Symptome vielfältig und äußerst individuell (z. B. abhängig von Vorerkrankungen). Häufig sind etwa Beschwerden wie ständige Erschöpfung (Fatigue), Kurzatmigkeit, Gedächtnis- oder Konzentrationsstörungen („Gehirnnebel“), Riech- und Schmeckstörungen,

Husten, Brustschmerz, Muskelschmerz, psychische Störungen (z. B. Depressionen, Angststörungen), Schlafstörungen oder Organschäden.

Je nachdem, in welchem Zeitraum diese Beschwerden bestehen, wird von Long-COVID oder Post-COVID gesprochen.

Long-COVID: Die Symptome sind nach mehr als 4 Wochen nach einer Infektion nicht abgeklungen.

Post-COVID: Die Symptome sind nach mehr als 12 Wochen nach einer Infektion nicht abgeklungen oder es treten neue auf.

Weitere Informationen zu Long- und Post-COVID stellt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) bereit unter www.longcovid-info.de.

Finanzielle Absicherung während der Arbeitsunfähigkeit

Ist für die Zeit der akuten Covid-19-Erkrankung behördlich eine Quarantäne angeordnet worden, wird der Verdienstausfall nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz) reguliert. Dies gilt jedoch nicht für etwaige Folgeerkrankungen aufgrund der Infektion. Long- und Post-Covid können sich bei den Betroffenen nämlich ebenso auf die Arbeitsfähigkeit auswirken und mitunter lange Krankheitszeiten verursachen. Insbesondere stellt sich in derartigen Fällen die Frage nach der finanziellen Absicherung, denn eigentlich gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz „Ohne Leistung kein Lohn!“. Was aber, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit dazu führt, dass die Arbeitsleistung (langfristig) nicht erbracht werden kann?



Zunächst besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegenüber der arbeitgebenden Person (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Dieser Anspruch besteht für bis zu sechs Wochen. Nach der Entgeltfortzahlung durch die arbeitgebende Person leistet die Krankenversicherung für bis zu maximal 78 Wochen das Krankengeld. Anders als die Entgeltfortzahlung ersetzt das Krankengeld das bisherige Einkommen nicht mehr vollständig, sondern beträgt in der Regel 70 Prozent vom Bruttolohn, höchstens 90 Prozent vom Nettolohn. Ist der Anspruch auf Krankengeld aufgebraucht, kommt es zur sog. Aussteuerung. Zu diesem Zeitpunkt kann es sinnvoll sein, über eine Erwerbsminderungsrente nachzudenken, wenn zu erwarten ist, dass die Arbeitsfähigkeit dauerhaft nicht oder nur teilweise wieder hergestellt werden kann. Stellt der Medizinische Dienst während Krankengeldbezugs fest, dass die Gefahr einer Erwerbsminderung besteht, dann kann die Krankenkasse dazu auffordern, bei der Rentenversicherung einen Antrag auf eine Erwerbsminderungsrente oder eine Rehabilitation zu stellen. Dieser Antrag muss innerhalb von 10 Wochen gestellt werden, da ansonsten der Krankengeldanspruch wegfällt (§ 51 SGB V). Ist zum Zeitpunkt der Aussteuerung noch nicht über den Rentenanspruch entschieden oder wurde noch kein Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt, entsteht oft eine finanzielle Lücke. Für diese Lücke sieht das Gesetz die Nahtlosigkeitsregelung vor (§ 145 SGB III).

Dabei wird vorübergehend eine Art Arbeitslosengeld gezahlt. Die Voraussetzungen des Anspruchs sind:

- Es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I
- Die Leistungsfähigkeit ist weiterhin gemindert
- Die verminderte Erwerbsminderung wurde (noch) nicht durch die Rentenversicherung festgestellt
- Ein Antrag. Wichtig: der Antrag (nach Aufforderung) auf Leistungen zur med. Rehabilitation oder für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 145 Abs. 2 SGB III gilt als Antrag auf ALG I (wird der Antrag nicht gestellt, ruht das ALG I bis zur Antragstellung)

Corona als Berufskrankheit

Wie die letzten Jahre gezeigt haben, geschieht eine Infektion mit dem Corona-Virus nicht nur im privaten Bereich, sondern häufig am Arbeitsplatz. Dies gilt für bestimmte Berufsgruppen besonders, da sie viel Kontakt mit verschiedenen Menschen haben und/oder keine oder nur wenig Möglichkeiten, Abstand zu halten oder aus dem Homeoffice zu arbeiten. Passiert eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus am Arbeitsplatz, kann dies als Berufskrankheit (BK-Nr. 3101 Infektionskrankheiten) anerkannt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die erkrankte Person im Gesundheitswesen (z. B. med. Rehaeinrichtungen, Arztpraxen, Therapieeinrichtungen, Pflegedienstleistungen), der Wohlfahrtspflege (z. B. Jugendhilfe, Altenhilfe, Beratungs- und Betreuungsstellen, Tafelbetriebe) oder in einem Laboratorium tätig war oder durch eine andere Tätigkeit in ähnlichem Maße infektionsgefährdet war.

Infektion als Arbeitsunfall

Außerhalb dieser Tätigkeitsbereiche kann eine Erkrankung einen Arbeitsunfall darstellen. Dies gilt auch, wenn die Infektion auf dem Arbeitsweg erfolgt ist (Wegeunfall). Wurde die SARS-CoV-2-Infektion bzw. Covid-19-Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt, steht der Leistungskatalog der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Verfügung. Dieser enthält u.a. die Kostenübernahme von Heilbehandlungen, Rehabilitationsleistungen oder ggf. Rentenzahlungen. In der Regel sind die Leistungen der Unfallversicherung umfangreicher als die der gesetzlichen Krankenversicherung. Finanzielle Entschädigungsleistungen gibt es bei der gesetzlichen Krankenversicherung beispielsweise gar nicht. Wichtig für die Anerkennung ist die Verdachtsanzeige. Besteht also die Vermutung, sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus infiziert zu haben, muss der Verdacht auf eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall bei der zuständigen Berufsgenossenschaft/ Unfallkasse gemeldet werden.

Wer meldet die Krankheit?

Zuständig ist hierfür primär die arbeitgebende Person (§ 193 Abs. 2 SGB VII, § 16 BioStoffVO). Es ist aber auch eine Meldung durch Betriebs- oder Durchgangsärztinnen und -ärzte möglich. Meldet die arbeitgebende Person die Verdachtsanzeige nicht, können Betroffene ihre Vermutung, sich bei der Arbeit infiziert zu haben, selbst melden. Das ist vor allem deswegen wichtig, weil nicht absehbar ist, welche Spät- und/oder Langzeitfolgen sich aus der Covid-19-Erkrankung ergeben werden. Nach der Verdachtsanzeige folgt ein Anerkennungsverfahren, in dem geprüft wird, ob die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Berufskrankheit vorliegen.

Schwierigkeiten ergeben sich regelmäßig dabei zu beweisen, dass die SARS-CoV-2-Infektion auf die versicherte Tätigkeit zurückzuführen ist und nicht etwa im privaten Umfeld Kontakt zu einer infektiösen Person stattgefunden hat. Wird die Anerkennung der Berufskrankheit abgelehnt, kann dagegen innerhalb der im Bescheid genannten Frist Widerspruch erhoben werden. Nach einem erfolglosen Widerspruchsverfahren kann Klage vor dem Sozialgericht erhoben werden. Bevor derartige Schritte eingeleitet werden, bietet es sich an, sich mit seiner Gewerkschaft oder einem Sozialverband zu den Erfolgsaussichten abzustimmen.

Wie gelingt die Rückkehr ins Berufsleben?

Je nach Symptomatik und Intensität der Beschwerden und Beeinträchtigungen muss im Einzelfall geprüft werden, welche Maßnahmen notwendig und hilfreich sind, um eine erneute bzw. dauerhafte Arbeitsunfähigkeit möglichst zu vermeiden. Ziel ist es, die Gesundheit und die Erwerbstätigkeit wieder herzustellen und langfristig zu erhalten. In Betracht kommen etwa folgende Instrumente und Maßnahmen:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Anpassen des Arbeitsplatzes

Hintergrund

Im Jahr 2020 gingen bei den Versicherungsträgern 33.595 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (2019: 1.898) ein. Die Anerkennungen stiegen von 782 Fällen im Jahr 2019 auf 18.959, von denen 18.065 Anerkennungen im Zusammenhang mit Covid-19 standen (BAuA, Arbeitswelt im Wandel 2022, Seite 20).

So klagen Sie vor dem Sozialgericht

In manchen Fällen ist die Anrufung eines Gerichts einfach unumgänglich. Doch wofür sind eigentlich die Sozialgerichte zuständig? Können Sie dort ohne Anwalt klagen? Wer trägt die Kosten? In der Bundesrepublik gibt es jedes Jahr knapp eine halbe Million Verfahren vor den deutschen Sozialgerichten und circa zehn Prozent davon kommen aus dem Schwerbehindertenrecht.

Die Kosten vor dem Sozialgericht

Betroffene, die gegen eine Behörde, ein Amt oder eine Versicherung klagen, müssen in der Regel „nur“ die Kosten für den eigenen Anwalt bezahlen, wenn sie verlieren. Gerichtskosten fallen dann nicht an. Die Frage, ob ein Rechtsanwalt engagiert werden soll oder nicht, kann nicht pauschal beantwortet werden. Zwingend erforderlich ist das jedenfalls nicht. In wirklich wichtigen Angelegenheiten, die eine langfristige Wirkung haben und bei denen es letztendlich auch um hohe Summen geht, ist es ratsam, einen Fachanwalt für Sozialrecht hinzuzuziehen.

Sie möchten z. B. Ihren GdB von 50 auf 100 heraufsetzen lassen. Das Versorgungsamt ist dem nicht nachgekommen und nun müssen Sie entscheiden, ob Sie eine Klage gegen den ablehnenden Bescheid einreichen wollen oder nicht. Dabei handelt es sich um einen typischen Fall, der unter Umständen ohne einen Rechtsanwalt durchgeführt werden könnte. Letztendlich muss ein Gutachter, der vom Sozialgericht beauftragt wird, feststellen, ob Ihr Verschlimmerungsantrag erfolgreich ist oder nicht. Im Zweifel wird ein Rechtsanwalt auch nicht viel helfen können. Allerdings achtet der Rechtsanwalt Ihres Vertrauens natürlich auf ein faires Verfahren, hat vielleicht noch

weitere Ideen und kann sicherlich alles andere als schaden.

Die Frage ist nur, ob Sie sich das leisten können und wollen. Wenn Sie verlieren, zahlen Sie Ihren Anwalt selbst. Natürlich besteht stets die Möglichkeit einer Prozesskostenhilfe, falls die Voraussetzungen dafür gegeben sind: entsprechend geringes Einkommen und Aussicht der Klage auf Erfolg.

Die Rechtsschutzversicherung

Beim Abschluss einer Rechtsschutzversicherung sollten Sie darauf achten, dass auch Klagen vor dem Sozialgericht versichert sind. In älteren Verträgen werden die Anwaltskosten nur für das Klageverfahren übernommen, in neueren Verträgen meist auch schon im Widerspruchsverfahren. Häufig wird eine Selbstbeteiligung vereinbart, die Sie dann in jedem Fall selbst zu zahlen haben. Im Regelfall sind das 150 € pro Versicherungsfall. Ist das Sozialrecht mit abgedeckt von der Versicherung, werden Ihre Anwaltskosten übernommen, vorausgesetzt, Ihre Klage hat auch Aussicht auf Erfolg.

Die Klagefrist

Ganz wichtig ist es, dass Sie die sogenannte Klagefrist einhalten. Ab dem Tag, an dem Sie den Widerspruchsbescheid erhalten haben, müssen Sie binnen eines Monats die Klage einreichen. Es kommt nicht darauf an, wann Sie tatsächlich den Bescheid lesen, sondern wann er Ihnen zugegangen, also in Ihrem Briefkasten gelandet ist. Lag also z.B. der Widerspruchsbescheid am 15.2.2023 in Ihrem Briefkasten, muss Ihre Klage spätestens am 15.3.2023 beim Sozialgericht sein.

Eilantrag stellen

Benötigen Sie schnelle Hilfe und eine zügige Entscheidung? Droht sonst eine Notlage? Dann können Sie beim Sozialgericht einen Eilantrag stellen. Formell heißt das: „Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung“. Sie können in Ihrem Eilantrag in einfachen Worten beschreiben, worum es geht. Sie können aber auch bei der Rechtsantragsstelle des Sozialgerichts den Eilantrag mündlich stellen. Wenn das Gericht Ihren Eilantrag bewilligt, dauert es nur wenige Wochen, bis das Sozialgericht eine einstweilige Anordnung erlässt.

Die Form Ihrer Klage

Ihr Rechtsanwalt muss eine Klage auf elektronischem Weg über das sogenannte besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) versenden. Ohne Rechtsanwalt können Sie die Klage auch selbst schriftlich beim Sozialgericht einreichen. Schriftlich bedeutet, dass sie von Ihnen auch unterschrieben sein muss. Sie können es sich aber auch ganz einfach machen: Sie gehen zur Rechtsantragstelle des Sozialgerichts und dort nimmt ein Justizbeamter die Klage für Sie auf. In diesem Fall sollten Sie die entsprechenden Anlagen für die Klage mitnehmen.

Der Ablauf des Gerichtsverfahrens

Ihre Klage wird, nachdem Sie sie eingereicht haben, der Gegenseite zugesandt. Diese hat dann die Möglichkeit, Stellung zu nehmen. Anschließend wird in der Regel von dem Sozialgericht ein Gerichtstermin bestimmt. Manchmal gibt es auch noch einen vorgelagerten Erörterungstermin, in dem das Gericht versuchen will, dass die Parteien sich einigen. Wenn Sie die Einladung zum Gerichtstermin erhalten, steht auch darin, ob

Sie persönlich erscheinen müssen oder ob es reicht, wenn Ihr Anwalt da ist. Ich empfehle Ihnen, stets persönlich dabei zu sein, es sei denn, Ihr Anwalt rät Ihnen dringend davon ab. Manchmal kann das sinnvoll sein. Haben Sie keinen Anwalt, müssen Sie natürlich selbst erscheinen. In einfachen Fällen kann das Sozialgericht auch ohne mündliche Verhandlung durch einen sogenannten Gerichtsbescheid entscheiden. Das geht aber nur, wenn alle Beteiligten damit einverstanden sind.

Die mündliche Verhandlung

In der mündlichen Verhandlung sind ein Berufsrichter und zwei ehrenamtliche Richter anwesend. Die Sach- und Rechtslage wird dann durch die Richter erörtert und im Regelfall am Ende der Sitzung eine Entscheidung gefällt. Das ist aber nicht immer ein Urteil; häufig muss gerade in Sozialrechtsangelegenheiten zuvor ein Gutachter bestellt werden. Ist das der Fall, wird es meistens noch einen 2. Gerichtstermin geben. Entweder Sie erhalten vom Gericht dann das zugesprochen, was Sie eingeklagt haben, oder Ihre Klage wird als unbegründet abgewiesen. Dann haben Sie den Rechtsstreit verloren.

Die Berufung

Sie können gegen ein Urteil des Sozialgerichts Berufung einlegen und das Urteil vom Landessozialgericht prüfen lassen. Dafür sollten Sie aber einen Anwalt zurate ziehen.

Der Vergleich

Viele Verfahren – auch vor dem Sozialgericht – enden in einem Vergleich. Oft ist das sinnvoll; das Gericht wird in so einem Fall einen entsprechenden Vorschlag unterbreiten.

Gleichstellung für verbeamtete Personen

Zuständig für die Gleichstellung ist die Bundesagentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 SGB IX), nicht das für die Feststellung der Behinderung zuständige Versorgungsamt (§ 152 SGB IX). Die Gleichstellung ist davon abhängig, ob die antragstellende Person des Schutzes des Schwerbehindertenrechtes bedarf, was sich wiederum nach den Umständen des Einzelfalles richtet. Die Gleichstellung kann also bei Bediensteten nur dann erfolgen, wenn diese sich anderenfalls nicht gegen gesunde Konkurrenten im Wettbewerb um einen Dienstposten behaupten können oder der Verlust des Arbeitsplatzes wegen einer Behinderung zu befürchten ist.

Benötigen verbeamtete Personen den Schutz?

Es stellt sich also insbesondere die Frage, ob auch auf Lebenszeit ernannte Bedienstete, bei denen ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 30 aber weniger als 50 festgestellt wurde, durch einen entsprechenden Bescheid gleichgestellt werden kann, oder ob diese nicht bereits durch die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Fürsorgepflicht der Dienstbehörde (§ 45 BeamtStG bei Landes- und Kommunalbeamten) genügend geschützt werden. Schwerbehinderten bewerbenden Personen ist nach dem Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG nur bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten bewerbenden Personen der Vorzug zu geben.



Wann sind Bedienstete gefährdet?

Es stellt sich also die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Bediensteter mit einem GdB von 30 trotz der Fürsorgepflicht der Dienstbehörde nach § 78 BBG/§ 45 BeamtStG einen geeigneten Arbeitsplatz wegen ihrer Behinderung nicht erlangen oder behalten kann und somit dem Schutzbereich des § 2 Abs. 3 SGB IX unterliegt.

Eingeschränkter Rechtsschutz

Ein besonders wichtiger und offensichtlicher Fall liegt bei einer (drohenden) Abordnung oder Versetzung des Bediensteten vor. Grund ist eine Einschränkung des Verwaltungsrechtswegs: Die aufschiebende Wirkung (§ 80 Abs. 1 VwGO) von Widersprüchen und Anfechtungsklagen gegen Abordnungen und Versetzungen ist gesetzlich ausgeschlossen (§ 126 Abs. 4 BBG, § 54 Abs. 4 BeamtStG). Bei diesen beamtenrechtlichen Entscheidungen handelt es sich aber gerade um schwere Eingriffe in die Rechtsstellung der verbeamteten Person. Bei jeder Versetzung und Abordnung geht es um die für der verbeamteten Person entscheidende Frage des Behaltens oder Erlangens eines geeigneten Arbeitsplatzes und damit um den expliziten Regelungsbereich des § 2 Abs. 3 SGB IX. Damit dem Grundgedanken der Inklusionsrichtlinien Rechnung getragen werden kann, muss die Bundesagentur für Arbeit bei ihren Entscheidungen über den Gleichstellungsantrag diese geänderte Rechtslage berücksichtigen.

Keine Argumente gegen Gleichstellung

Es ist festzustellen, dass die Gleichstellung trotz des aus dem Dienst- und Treueverhältnis abgeleiteten hergebrachten Grundsatzes der Fürsorgepflicht eine generelle Ablehnung der Gleichstellung für Bedienstete weder sachgemäß noch rechtmäßig ist. In diesem

Sinne hat auch das Bundessozialgericht ausdrücklich bestimmt, dass die »Unkündbarkeit eines Beamten« zumindest unter besonderen Umständen einer Gleichstellung nicht entgegensteht (BSG v. 13.1.2011 – b 7 AL 6/10 – BSGE 108, 4ff). Die restriktive Praxis der Bundesagentur für Arbeit bei der Gleichstellung von bereits ernannten verbeamteten Personen kommt insofern eher einer Arbeitsverweigerung gleich, da sie die tatsächlichen Probleme des betroffenen Personenkreises generell nicht berücksichtigt. Gleichwohl lehnt die Agentur für Arbeit die Gleichstellung von verbeamteten Personen im Regelfall ab. Diese restriktive Handhabung ist nicht nur unverständlich, sie ist rechtswidrig.

Fest steht: Die „Unkündbarkeit“ und die gesicherte Rechtsstellung von Bediensteten auf Lebenszeit stehen einer Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX nicht entgegen. Das hier erzielte Ergebnis wird mittlerweile in der Rechtsprechung anerkannt (vgl. etwa BSG v. 1.3.2011 a:a:O, 21; LSG Saarland v. 22.2.2019 – L 6 AL 4/17).

Beispielfälle

Eine Gleichstellung von verbeamteten Personen in Einzelfällen sehr wohl geboten:

- **Ruhestand:** Der Dienstbehörde teilt dem Bediensteten unter Angabe der Gründe und des Ergebnisses des amtsärztlichen Gutachtens mit, dass sie beabsichtige, sie in den Ruhestand zu versetzen, weil erst jetzt der Verlust des Arbeitsplatzes konkret droht. Das Einschalten des amtsärztlichen Fachpersonals bei der Ruhestandsversetzung allein genügt dagegen noch nicht.
- **Entlassung:** Der drohende Arbeitsplatzverlust durch eine Entlassung oder eine drohende

Ruhestandsversetzung sind besonders gravierende Umstände, die eine Gleichstellung rechtfertigen.

- **Herabstufung:** Ein weiterer Fall wäre z. B. gegeben, wenn ein Bediensteter bei Auflösung ihrer Behörde oder Körperschaft auch ohne ihre Zustimmung in ein anderes Amt mit geringerem Endgrundgehalt versetzt werden soll (vgl. § 55 BBG/ § 18 BeamStG und das entsprechende Landesrecht). Aber auch hier muss sich der Verlust des Arbeitsplatzes bereits konkret abzeichnen.
- **Verweigern der Probephase:** Eine Gleichstellung wäre auch dann wichtig, wenn eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe trotz bestandener Laufbahnprüfung nicht erfolgt.
- **Beförderungsaussichten:** Ein weiterer wichtiger Punkt für eine Schutzfunktion besteht bei der Auswahl einer bewerbenden Person für einen bestimmten Dienstposten, welcher Voraussetzung für eine spätere Beförderung ist.
- **Drohende Umsetzung:** Wenn eine Umsetzung auf einen nicht geeigneten Arbeitsplatz droht.

RECHTSPRECHUNG

Ist einer bediensteten Person auf Probe der Zugang zu einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit aus gesundheitlichen Gründen verwehrt, ist sie schwerbehinderten Menschen gleichzustellen. Das gilt auch, wenn ihr die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem identischen Aufgabengebiet angeboten wird (LSG Hessen 19.06.2013 – L 6 AL 116/12).

Rheuma: Oft unsichtbar, aber da

„Rheuma“ ist eine Sammelbezeichnung für über 100 verschiedenen Krankheitsbildern, die vor allem Schmerzen im Bereich des Stütz- und Bewegungsapparates verursachen und in der Folge oft zu funktionellen Beeinträchtigungen führen.



Die vielen Beschwerdebilder des rheumatischen Formenkreises lassen sich in vier Bereiche einteilen:

- Degeneratives Rheuma infolge von Überbeanspruchung oder Abnutzung,
- Stoffwechselbedingtes Rheuma (z. B. Gicht),
- Schmerzsyndrome der Bewegungsorgane,
- Rheuma aufgrund von entzündlichen Prozessen (z. B. Rheumatoide Arthritis).

Was ist entzündliches Rheuma?

Es handelt sich um Autoimmunerkrankungen, die den gesamten Körper betreffen (systemische Erkrankung). Das Abwehrsystem richtet sich hierbei gegen körpereigene Gewebe und Organe. Es entstehen schmerzhaft Entzündungen. In Deutschland leben etwa zwei Prozent der erwachsenen Bevölkerung mit der Diagnose einer chronischen entzündlichen Rheumaerkrankung, auch Kinder und Jugendliche sind betroffen.

Die Medizin unterscheidet drei Gruppen von chronischen entzündlichen Rheuma-Krankheiten:

- Erkrankungen der Gelenke (wie Rheumatoide Arthritis (RA)),
- Erkrankungen der Wirbelsäule (wie Morbus Bechterew (MB)) sowie
- Erkrankungen des Bindegewebes (sogenannte Kollagenosen wie Systemischer Lupus Erythematodes (SLE)) und der Blutgefäße (sogenannte Vaskulitiden).

Krankheitsbilder, Symptome und Verläufe

Bei entzündlichen Rheumaarten löst das Immunsystem Entzündungen im Körper aus. Die entzündlichen Prozesse können einzelne Körperstellen, aber auch den ganzen Körper belasten und sich in unspezifischen Symptomen äußern. Sie verlaufen meist chronisch und treten in Schüben auf. Die Symptome entzündlicher Rheumaformen wie RA, MB und SLE können sehr vielfältig und individuell unterschiedlich ausgeprägt sein. Das Erkrankungsstadium beeinflusst die Art und Schwere der Krankheitszeichen.

Rheumatoide Arthritis (RA)

Die RA ist die häufigste entzündliche Erkrankung der Gelenke und tritt bei Frauen dreimal öfter als bei Männern auf und beginnt häufig zwischen dem 50. und 70. Lebensjahr. Die chronischen Entzündungen manifestieren sich vor allem in der Innenhaut der Gelenke. Sie können sowohl schleichend fortschreiten oder plötzlich mit starken Beschwerden einsetzen. Eine früh einsetzende Behandlung mit Medikamenten hilft, Gelenkzerstörungen und damit verbundenen Funktionsverlusten vorzubeugen oder diese zu stoppen, und trägt insgesamt zu einem Rückgang der Krankheitsaktivität bei.

Zu den Anzeichen einer RA gehören vor allem:

- Gelenkschwellung in mehr als zwei Gelenken ohne andere Ursache seit mindestens sechs Wochen
- symmetrische Verteilung der Gelenkentzündungen auf beide Körperhälften
- Morgensteifigkeit, die mindestens 60 Minuten andauert
- Gelenkschmerzen vor allem nachts und morgens
- Bewegungseinschränkungen und Kraftlosigkeit
- Bildung von Rheumaknoten (Entzündungsknoten unter der Haut), z. B. an Fingern und Ellbogen

Morbus Bechterew (MB)

MB ist eine entzündliche Wirbelsäulenerkrankung, die typischerweise schleichend über einen langen Zeitraum von Jahren verläuft. Männer sind häufiger von MB betroffen, die Erkrankung tritt meist erstmals zwischen dem 20. und 40. Lebensjahr auf. Die Erkrankung gilt als nicht heilbar. Ein spontanes Ausheilen im Frühstadium oder ein Stillstand im Verlauf der Erkrankung sind aber möglich. Im Endstadium der Erkrankung ist eine Versteifung und Verformung der gesamten Wirbelsäule möglich. Eine Therapie mit anti-entzündlichen Medikamenten und bewegungstherapeutischen Verfahren hilft dabei, die Beweglichkeit der Wirbelsäule zu verbessern und einer drohenden Versteifung entgegenzuwirken.



Zu den Anzeichen von MB gehören vor allem:

- andauernde Rückenschmerzen, die länger als 12 Wochen bestehen
- tiefsitzende Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule und des Gesäßes
- die Schmerzen treten typischerweise in der Nacht oder in den frühen Morgenstunden auf
- Morgensteifheit von Rücken und Gelenken, die mehr als 30 Minuten andauert
- Besserung der Beschwerden bei Bewegung
- Einschränkungen der Beweglichkeit der Wirbelsäule

Systemischer Lupus Erythematoses (SLE)

Der SLE ist eine seltene entzündliche Autoimmunerkrankung, die vielfältige Krankheitszeichen hervorrufen kann und meist chronisch und schubförmig verläuft. Sie bricht vor allem bei jungen Frauen zwischen dem 25. und 35. Lebensjahr aus. Das Erkrankungsrisiko von Frauen ist hier etwa zehnmal höher als bei Männern.

Beispiele für mögliche Symptome sind:

- Haut und Haare: z. B. schmetterlingsförmiger Hautausschlag im Gesicht, Haarausfall
- Schleimhautentzündung in Mund und Nase
- Gefäßentzündungen
- Gelenkschmerzen und Gelenkentzündungen
- Muskelschmerzen und Muskelschwäche
- Nierenentzündungen
- Herz und Lungen: z. B. Herzbeutel- oder Brustfellentzündung
- Blut und Lymphe: z. B. Verminderung der Blutplättchen, Vergrößerung der Lymphknoten
- Zentrales Nervensystem: z. B. Kopfschmerzen, Konzentrationsschwäche.

Diagnose

Bei Verdacht auf entzündliches Rheuma ist eine möglichst zeitnahe medizinische Diagnose von großer Bedeutung für den weiteren Krankheitsverlauf. Wird Rheuma bereits in einem frühen Stadium erkannt und zielgerichtet behandelt, steigen die Chancen, dauerhafte Schäden an Geweben, Gelenken oder inneren Organen zu verhindern. Als Ziel soll eine sogenannte „Remission“ erreicht werden, das heißt ein Rückgang bzw. Nachlassen der Krankheitssymptome. Die Beschwerden können im Anfangsstadium entzündlich-rheumatischer Krankheiten atypisch, diffus und wechselhaft im Verlauf auftreten. In manchen Fällen liegen mehrere Jahre zwischen dem Einsetzen der ersten Symptome und einer gesicherten Diagnose. Die medizinische Diagnostik ist komplex und besteht aus verschiedenen Bausteinen.

Therapie

Entzündlich-rheumatische Erkrankungen lassen sich auf verschiedene Weise behandeln. Zu den wichtigsten Ansätzen gehören die Verordnung von Medikamenten, Verfahren der Bewegungstherapie, physikalisch medizinische Verfahren und Ergotherapie. Es gibt weitere unterstützende Angebote, wie z. B. operative Therapien, Rehabilitation, Schmerztherapie, Hilfsmittelversorgung etc. Alle Therapiemaßnahmen können auch kombiniert eingesetzt werden.

Hilfsmittelversorgung

Bei der Auswahl und Handhabung geeigneter Hilfsmittel unterstützen ergotherapeutische Fachkräfte, ärztliches Fachpersonal aus den Bereichen Rheumatologie, Orthopädie oder Sanitätshäuser. In der Regel werden die Kosten für Hilfsmittel für den persönlichen

Bereich, wie z. B. Geh- und Greifhilfen, von der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) übernommen. Sie werden ärztlich verordnet, wenn diese erforderlich sind, um den Erfolg der Behandlung zu sichern, einer drohenden Behinderung vorzubeugen oder eine bestehende Behinderung auszugleichen. Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen, die notwendig für die Berufsausübung sind (z.B. spezielle Tastaturen und Schreibhilfen zur Erleichterung der Büroarbeit), können als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) auf Antrag von verschiedenen Kostenträgern wie bspw. der Deutschen Rentenversicherung oder der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden.



Wie wird ein GdB bei Rheuma festgestellt?

Infolge von entzündlichen Rheumaerkrankungen können bleibende Behinderungen bei Menschen entstehen. Die Sachverständigen der zuständigen Versorgungsverwaltung können auf Grundlage der Bewertungskriterien der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) einen Grad der Behinderung (GdB) bzw. einen Grad der Schädigungsfolgen (GdS) vergeben, wenn entzündlich-rheumatische Beschwerden über längere Zeit – mindestens jedoch sechs Monate – andauern.

Das (neue) Team der Schwerbehindertenvertretung

Am 1. Dezember 2022 hat das Team der Schwerbehindertenvertretung seine vierjährige Amtszeit angetreten. Dennis Basler ist im November 2022 als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wiedergewählt worden. Als erstes stellvertretendes Mitglied wurde Susanne Junge bei der Wahl der Stellvertretungen bestätigt. Mit der neuen Amtsperiode konnte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen außerdem zwei neue Mitglieder im Team begrüßen: Olga Wagner als zweites stellvertretendes Mitglied und Lorena Serrate Estévez als drittes stellvertretendes Mitglied.

Mit der Zuständigkeit für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellten Menschen sowohl im nichtwissenschaftlichen als auch wissenschaftlichen Bereich, vertritt die SBV seit dem 1. Dezember 2022 mehr als 100 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte, sodass gemäß § 179 Abs. 4 SGB IX die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen, Dennis Basler, auf ihren Antrag hin für ihr Ehrenamt von der Tätigkeit als Referent im Prüfungsmanagement der Fakultät für Rechtswissenschaft freigestellt ist.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wird im Fall der Verhinderung von seinem ersten stellvertretenden Mitglied Susanne Junge, die als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Martha-Muchow-Bibliothek beschäftigt ist, vertreten.

Olga Wagner ist Referentin in der Abteilung Internationales und koordiniert dort seit Mai 2017 das Sommerschulprogramm „Hamburg International Summer School“. Sie vertritt

die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, wenn diese und das erste stellvertretende Mitglied verhindert sind.

Lorena Serrate Estévez ist seit 2009 an der Universität Hamburg und ist als Lehrveranstaltungs- und Prüfungsmanagerin im Studienbüro BWL tätig. Sie vertritt die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, wenn diese und das erste und zweite stellvertretende Mitglied verhindert sind.

Alle Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil, um sich mit den gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts vertraut zu machen.

Das Team der Schwerbehindertenvertretung wird weiterhin von der Büroassistenz Olga Sekulic bei allen administrativen Arbeiten unterstützt; insbesondere koordiniert sie alle Terminanfragen zu Stellenbesetzungsverfahren und Beratungsanfragen.



Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Mittelweg 177, Raum S 4037 20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Sprechzeiten

dienstags von 9–11 Uhr

donnerstags von 8–9 Uhr

in Präsenz, per Videochat oder Telefon

1.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

**in Präsenz, per Videochat oder Telefon
nach Vereinbarung**

2.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Olga Wagner

Mittelweg 177, Raum S 4024 20148 Hamburg

Tel.: + 49 151 2619 6858

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

3.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Lorena Serrate Estévez

Von-Melle-Park 5, 20146 Hamburg

Tel.: + 49 170 7846 782

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Möchten Sie sich zum Thema (Schwer-)behinderung am Arbeitsplatz äußern?

Welche Herausforderungen sehen Führungskräfte bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen an der Universität Hamburg?

Oder möchten Sie uns Anregungen geben, wie wir diese Mitarbeiterinformation interessanter gestalten können?

Dann melden Sie sich doch bei uns:

Universität Hamburg
Schwerbehindertenvertretung (SBV)
Mittelweg 177 (Zugang auch über Klein Fontenay 1)
20148 Hamburg
sbv@uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de/sbv

Impressum

Herausgeber:

Schwerbehindertenvertretung der
Universität Hamburg (ohne UKE),
Mittelweg 177
20148 Hamburg

Geschäftszimmer:

Olga Sekulic
Tel: 42838-3387

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	42838 - 6884
Susanne Junge	42838 - 9509
Olga Wagner	+49 151 2619 6858
Lorena Serrate Estévez	+49 170 7846 782

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der
Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH, Pixabay

Bilder: Pixabay