

Nr. 3 – Dezember 2018

Informationsdienst für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Inklusionsbeauftragte und Arbeitgeber

*Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Vertrauenspersonen,*

*ein für die Schwerbehindertenvertretungen spannendes Jahr neigt sich dem Ende zu. Die alle vier Jahre stattfindenden Wahlen der Schwerbehindertenvertrauensleute sind abgeschlossen und wir gratulieren allen neuen Schwerbehindertenvertretungen und deren Stellvertretern zu ihrem für die Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben so wichtigen Amt. Ebenso möchten wir diejenigen beglückwünschen, die in diesen Positionen bestätigt wurden. Ihre Wiederwahl zeigt, wie stark Sie sich engagieren.*

*Mit diesem Betriebs-Report möchten wir Sie zum Jahresabschluss noch einmal über Neuerungen im Sozialrecht informieren, die wichtig sind für Ihre tägliche Arbeit als Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalrat oder als Inklusionsbeauftragte.*

*Die Termine für die regionalen SBV-Arbeitskreise 2019 finden Sie auf unserer Internetseite*

*[www.vdk.de/hessen-thueringen/pages/vdk\\_im\\_betrieb/9313/arbeitskreise](http://www.vdk.de/hessen-thueringen/pages/vdk_im_betrieb/9313/arbeitskreise).*

*In diesen Arbeitskreisen informieren wir stets aktuell über Änderungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung und bieten außerdem ein besonderes Schulungsthema an. Darüber hinaus können Sie die Gelegenheit nutzen und sich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben und Dienststellen in der Region austauschen. Wenn Sie nicht bereits regelmäßig Einladungen zu unseren SBV-Arbeitskreisen erhalten, können Sie gerne unsere Abteilung Veranstaltungen kontaktieren mit der Bitte um Aufnahme in unsere Adressdatei, am besten per E-Mail an [veranstaltungen.ht@vdk.de](mailto:veranstaltungen.ht@vdk.de).*

*Wir möchten Sie auch auf unser Seminarangebot im Jahr 2019 hinweisen, das sich insbesondere an die neu gewählten Vertrauenspersonen sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter richtet. Dabei handelt es sich um eintägige Seminare an unterschiedlichen Orten in Hessen und Thüringen. In den Kursen schulen unsere juristischen Referenten für Betriebsarbeit zu den Themen „Grundlagen: Neu gewählt – was nun?“, „Neues aus dem Behindertenrecht“, „Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“. Neu aufgenommen in das Programm haben wir zweitägige Seminare zu den Schwerpunkten „Gute Gesprächsführung“ und „Authentische Kommunikation“. Alle Informationen zu den Terminen, Orten und Kosten der Veranstaltungen sowie ein Anmeldeformular finden Sie in einem Flyer, den Sie auf der folgenden Internetseite des VdK Hessen-Thüringen herunterladen können:*

*[https://www.vdk.de/hessen-thueringen/pages/vdk\\_im\\_betrieb/68733/seminare](https://www.vdk.de/hessen-thueringen/pages/vdk_im_betrieb/68733/seminare)*

*„Gut informiert mehr erreichen!“ – unter diesem Motto finden auch im Frühjahr 2019 unsere gemeinsam mit dem Landeswohlfahrtsverband Hessen und dem Landesverwaltungsamt Thüringen ausgerichteten Fachtagungen für die Vertreterinnen und Vertreter schwerbehinderter Arbeitnehmer statt. Merken Sie sich am besten einen der folgenden Termine bereits jetzt vor:*

SBV-Fachtagung Ost 1	5. März 2019	Jena
SBV-Fachtagung Ost 2	6. März 2019	Erfurt
SBV-Fachtagung Süd 1	2. April 2019	Obertshausen
SBV-Fachtagung Mitte 1	4. April 2019	Großenlüder
SBV-Fachtagung Nord 1	9. April 2019	Frankenberg

*Zu diesen Tagungen erhalten Sie rechtzeitig jeweils eine persönliche Einladung.*

*Selbstverständlich handelt es sich sowohl bei den Arbeitskreisen als auch bei den Seminaren und Tagungen um Veranstaltungen nach § 179 Abs. 4 SGB IX, für die Schwerbehindertenvertreter und auch deren Stellvertreter freigestellt werden können.*

*Gerne können Sie sich auch an uns wenden, wenn Sie einen Referenten für Ihre Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle gemäß § 178 Abs. 6 SGB IX suchen. In diesem Fall nehmen Sie bitte per E-Mail an [betriebsarbeit.ht@vdk.de](mailto:betriebsarbeit.ht@vdk.de) Kontakt zu uns auf.*

*Noch ein kleiner Hinweis in eigener Sache: Mit dem Formular „Anschriftenkorrektur“ am Ende des Betriebs-Reports können Sie uns mitteilen, wenn sich Ihre Anschrift geändert hat.*

*Wir freuen uns auf viele gemeinsame Veranstaltungen im Jahr 2019 mit Ihnen, wünschen Ihnen jedoch zunächst erholsame Feiertage und verbleiben mit freundlichen Grüßen*

*Claudia Koeppen-Rokstein  
Stellvertretende Landesgeschäftsführerin*

*Anne Katrin Olischläger  
Referentin für Betriebsarbeit*

*Axel Neumann  
Referent für Betriebsarbeit*

*Giusie-Nadine Avellino-Winkler  
Referentin für Betriebsarbeit*

# Aktuelle gesetzliche Änderungen

## Verbesserungen bei der Rente

Am 1. Januar 2019 tritt das „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“, kurz: RV-Leistungsverbesserungs- und –Stabilisierungsgesetz, in Kraft. Durch die Neuregelungen sollen zum Beispiel Menschen, die eine Erwerbsminderungsrente beantragen, rentenrechtlich besser gestellt werden. So werden die sogenannten Zurechnungszeiten bei der Berechnung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Renten wegen Todes angehoben. Die Zurechnungszeit spielt bei diesen Rentenarten eine entscheidende Rolle: Wer in jungen Jahren vermindert erwerbsfähig wird oder stirbt, hat in der Regel erst geringe Rentenanwartschaften aufgebaut. Die höhere Zurechnungszeit soll gewährleisten, dass Versicherte oder deren Hinterbliebene dennoch angemessen abgesichert sind.

Konkret bedeutet dies: Bis 31. Dezember 2018 beträgt die Zurechnungszeit 62 Jahre und drei Monate. Nach dem neuen Gesetz steigt die Zurechnungszeit ab Rentenbeginn im Jahr 2020 schrittweise an (§ 253a Abs. 3 SGB VI) – bis auf 67 Jahre bei einem Rentenbeginn 2031. Ab Januar 2019 wird sie auf 65 Jahre und acht Monate erhöht – also um 41 Monate (§ 253a Abs. 2 SGB VI). Betroffene erhalten dadurch durchschnittlich etwa 70 bis 100 Euro mehr Rente im Monat. Allerdings profitieren von den Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente nur „Neurentner“, nicht jedoch „Bestandsrentner“ – also diejenigen, die bereits seit einem Zeitpunkt vor dem 1. Januar 2019 eine Rente wegen Erwerbsminderung beziehen.

Wichtig zu wissen: Es kann sein, dass die Erwerbsminderungsrente rechnerisch höher ist als eine vorzeitige Altersrente mit Abschlägen. Um sicher zu sein, sollten Betroffene daher vorab bei der Deutschen Rentenversicherung eine individuelle Proberechnung anfordern. Die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente – insbesondere in Hinblick auf die gesundheitlichen Einschränkungen – müssen natürlich grundsätzlich erfüllt sein.

Mit dem RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz wird zudem eine „doppelte Haltelinie“ beim Rentenniveau und beim Beitragssatz eingeführt. Das Rentenniveau, welches das Verhältnis der Rente zu den Löhnen beschreibt, soll bis 2025 nicht unter 48 Prozent sinken. Der Beitragssatz, der derzeit bei 18,6 Prozent liegt, soll in dem Zeitraum 20 Prozent des Einkommens nicht übersteigen. Verbesserungen gibt es außerdem bei der sogenannten Mütterrente. Mütter mit Kindern, die vor 1992 geboren wurden, erhalten demnach zusätzliche Rentenansprüche.

## Neuregelungen in der Krankenversicherung

Bereits berichtet hatten wir über die Einführung der paritätischen Finanzierung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ab dem 1. Januar 2019. Dadurch sollen Arbeitnehmer und Rentner entlastet werden. Das heißt: Der von den Krankenkassen erhobene Zusatzbeitrag wird zukünftig zu gleichen Teilen von den Arbeitgebern beziehungsweise der Rentenversicherung und den Arbeitnehmern gezahlt.

Darüber hinaus sollen die gesetzlich festgeschriebenen Präventionsleistungen zum Erhalt der Gesundheit ausgebaut werden. Dies betrifft neben Angeboten zur Verhütung von Krankheiten im engeren Sinne auch Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und die Abwendung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Ab dem Jahr 2019 sollen die Krankenkassen dafür insgesamt einen Betrag von 7,52 Euro pro Versichertem aufbringen. Diese Mittel sollen zum Beispiel dafür verwendet werden, dass Krankenkassen und Unfallversicherungsträger ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, den Aufbau und die Stärkung gesundheitsfördernder Strukturen in den Betrieben auszubauen – ein wichtiges sozialpolitisches Signal für mehr Prävention und Gesundheitsbewusstsein in der Arbeitswelt.

In der Vergangenheit wurde immer wieder kritisiert, dass gesetzlich Versicherte lange auf Termine bei Fachärzten warten müssen. Mit dem GKV-Versorgungsstrukturgesetz nahmen deshalb 2015

die Terminservicestellen ihre Arbeit auf. Diese unterstützen Patienten bei der Vereinbarung eines zeitnahen Termins beim Fachmediziner. Da diese Maßnahme das Problem aber nicht zufriedenstellend gelöst hat, befindet sich diese Thema derzeit wieder im Gesetzgebungsverfahren.

Die aktuell geplanten Änderungen im Rahmen des Terminservice- und Versorgungsgesetzes (TSVG) sollen die Kassenärztlichen Vereinigungen dazu verpflichten, eine angemessene und zeitnahe vertragsärztliche Versorgung sicherzustellen und die Versicherten im Internet in geeigneter Weise über Sprechstundenzeiten zu informieren. Außerdem sollen die Terminservicestellen möglichst schon ab dem 1. April 2019 24 Stunden täglich und an sieben Tagen in der Woche unter der bundesweit einheitlichen Telefonnummer 116 117 sowie online erreichbar sein. Sie sollen künftig auch dafür zuständig sein, in dringenden Fällen umgehend eine ärztliche Versorgung entweder in einer zu der Zeit geöffneten Praxis oder einer Notfallambulanz zu vermitteln. Der VdK wird das aktuelle Gesetzgebungsverfahren und die anschließende Umsetzung der neuen Regelung in der Praxis weiter verfolgen!

## **6. Änderung der Versorgungsmedizinverordnung (VersMedV): Aktueller Stand**

Seit mehr als vier Jahren wird die 6. Änderung der VersMedV vom „Ärztlichen Sachverständigenbeirat Versorgungsmedizin“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales bearbeitet. Wir haben mehrfach über die Probleme sowie die kritischen Positionen der Behindertenverbände und des Sozialverbandes VdK zu den geplanten Änderungen berichtet. Im September wurde nunmehr ein Referentenentwurf vorgelegt. Der VdK hatte erneut Gelegenheit, zu diesem eine Stellungnahme für die Anhörung am 10. Oktober 2018 abzugeben. An der nun ebenfalls vorliegenden Kabinettsvorlage wird bemängelt, sie bedeute Verschlechterungen für Menschen mit Behinderungen beim Antrag auf Feststellung eines Grads der Behinderung (GdB). Dasselbe gelte für Menschen mit einem bereits anerkannten GdB.

Man wird davon ausgehen müssen, dass bei der Feststellung eines GdB künftig der Einsatz von Hilfsmitteln und Gebrauchsgegenständen des täglichen Lebens berücksichtigt wird. Der Entwurf beinhaltet zudem eine Zugrundelegung des „bestmöglichen Behandlungsergebnisses“. Wie diese zum Teil sehr unbestimmten Rechtsbegriffe in der Praxis Anwendung finden, bleibt abzuwarten. Zwar wird am Konzept der „Heilungsbewährung“, das beispielsweise bei Krebserkrankungen Anwendung findet, festgehalten. Jedoch ist auch in diesem Bereich im Vergleich mit der bisherigen Rechtslage mit Verschlechterungen zu rechnen.

Wann genau die 6. Änderung des VersMedV in Kraft treten wird, steht derzeit noch immer nicht fest. Wir werden Sie zeitnah informieren, sobald ein konkreter Starttermin sowie Details zum Inhalt der Verordnung bekannt werden.

## **Mindestlohn wird angehoben**

Der gesetzliche Mindestlohn steigt: Ab 1. Januar 2019 bekommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens 9,19 Euro brutto pro Stunde, ab 1. Januar 2020 klettert die Lohnuntergrenze auf 9,35 Euro brutto pro Stunde. Dies hat das Bundeskabinett beschlossen. Der Grund für die Anhebung sei die gute Wirtschaftslage in Deutschland.

## **Integrationsämter vermitteln beim Abschluss von Inklusionsvereinbarungen**

Bereits jetzt fungieren die Integrationsämter als Ansprechpartner bei Fragen zu Inklusionsvereinbarungen. Der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung – meist durch die Schwerbehindertenvertretung veranlasst – macht es möglich, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie die Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure verbindlich zu regeln und somit Planungssicherheit zu schaffen. Da es sich bei den Regelungen häufig um komplexe Sachverhalte handelt, geraten die Verhandlungen von Arbeitgebern, Inklusionsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitnehmervertretung in der Praxis oft ins Stocken. Wegen der besonderen

Bedeutung bei eventuell auftretenden Schwierigkeiten möchten wir noch einmal auf die wichtige Neuregelung in § 166 Abs. 1 SGB IX hinweisen: Neben der Möglichkeit, die Integrationsämter zur Beteiligung an den Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einzuladen, soll die Behörde nun auch dabei unterstützen, Lösungen bei unterschiedlichen Auffassungen zu finden.

# Aktuelles aus der Rechtsprechung

## Schadensersatz für verzögerte betriebliche Wiedereingliederung

Ein wichtiges Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg für Menschen mit Behinderungen im Berufsleben: Verzögert der Arbeitgeber den Beginn einer stufenweisen Wiedereingliederung, steht betroffenen Mitarbeitern unter Umständen Schadensersatz zu. In dem konkreten Fall hatte eine angestellte Lehrerin ihren Arbeitgeber, das Land Berlin, verklagt. Die Pädagogin war seit dem 1. Oktober 2013 krankheitsbedingt arbeitsunfähig und beantragte am 20. Januar 2015 die Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung. Sie berief sich darauf, als Schwerbehinderte einen rechtlichen Anspruch darauf zu haben. Obwohl sie eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorlegte, die ihre volle Arbeitsfähigkeit für den 28. März 2015 attestierte, lehnte der Arbeitgeber die Wiedereingliederung zunächst ab. Erst nachdem die Frau eine weitere ärztliche Bescheinigung vorwies, stimmte der Arbeitgeber einer Wiedereingliederung ab dem 7. April 2015 zu.

Die Lehrerin forderte daraufhin Schadensersatz in Höhe von 2278 Euro für entgangenen Lohn. Sie argumentierte, ihr Arbeitgeber habe die stufenweise Wiedereingliederung schuldhaft verzögert. Somit sei ihre volle Arbeitsfähigkeit erst später als zum ursprünglich attestierten Datum genutzt worden. Das LAG Berlin-Brandenburg stellte sich auf die Seite der Klägerin. Die Frau habe als Schwerbehinderte einen rechtlichen Anspruch auf eine stufenweise Wiedereingliederung gehabt. Durch Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, die Angaben zur Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, zum Umfang der Arbeitszeit und zur Dauer der Maßnahme enthielt, habe sie alles von ihrer Seite Erforderliche dazu getan.

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23. Mai 2018**  
**Az.: 15 Sa 1700/17**

## Unwirksamkeitsklausel gemäß § 178 SGB IX – Anhörung der Schwerbehindertenvertretungen

Bereits in der letzten Ausgabe des Betriebs-Reports berichteten wir über ein in der Fachliteratur viel diskutiertes Urteil des Arbeitsgerichts Hagen zur sogenannten Unwirksamkeitsklausel gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Die mit dem Bundesteilhabegesetz im Dezember 2016 eingeführte Regelung besagt, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ausgesprochen wird, unwirksam ist. Wie zu erwarten war, folgten dem Urteil des Arbeitsgerichts Hagen weitere Entscheidungen zu dieser für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen so wichtigen Neuregelung.

Der Entscheidung des Arbeitsgerichts Hagen schloss sich auch das Sächsische Landesarbeitsgericht (LAG) in Chemnitz an. Der Fall: Einer gleichgestellten Mitarbeiterin mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 40 wurde ordentlich gekündigt. Der Arbeitgeber hatte vorab beim Integrationsamt die Zustimmung dazu beantragt und diese auch erhalten. Erst danach hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat und noch später die Schwerbehindertenvertretung an, die der Kündigung widersprach.

Die Beschäftigte selbst erhob Kündigungsschutzklage, begründete diese mit der verspäteten Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und bekam zunächst Recht. Das Sächsische LAG führte aus, eine Kündigung sei nicht nur dann unwirksam, wenn die SBV gar nicht dazu angehört werde, sondern auch dann, wenn sie verspätet beteiligt werde. Die gesetzliche Regelung in § 178 Abs. 2 SGB IX sehe vor, dass die SBV unverzüglich vor der Entscheidung anzuhören sei. Um den Prozess noch beeinflussen zu können, müsse die SBV beteiligt werden, sobald der Arbeitgeber seinen Kündigungswillen gebildet habe. Dieser habe sich zum Zeitpunkt der Antragstellung beim Integrationsamt jedoch schon verfestigt, die SBV habe auf die Entscheidung nicht mehr einwirken können. Das LAG befand, eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Abschluss

dieses Verfahrens sei verspätet und damit nicht ordnungsgemäß erfolgt. Nach der neuen gesetzlichen Regelung im SGB IX sei die Kündigung deshalb unwirksam.

Gegen das Urteil legte der Arbeitgeber Rechtsmittel ein. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. Dezember 2018 die vorinstanzliche Entscheidung des Sächsischen Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Bisher ist dazu nur eine Pressemitteilung veröffentlicht, in der es heißt: „Das Berufungsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Kündigung sei nach § 95 Satz 3 SGB IX alte Fassung unwirksam, weil die Beklagte die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt habe.“ Der entscheidende Senat des BAG habe, so wird weiter ausgeführt, anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen können. Das Urteil ist noch nicht im Volltext veröffentlicht, wir werden in einer der nächsten Ausgaben des Betriebs-Reports noch einmal ausführlich darüber berichten.

### **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2018**

**Az.: 2 AZR 378/18**

### **Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Juni 2018**

**Az.: 5 Sa 458/17**

### **Unwirksamkeitsklausel greift auch bei Kündigung während der Probezeit**

Einer Projektmitarbeiterin mit Schwerbehinderung wurde während der sechsmonatigen Probezeit gekündigt. Gegen ihre Entlassung klagte die Frau vor dem Arbeitsgericht Hamburg. In dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt war, gibt es einen Personalrat und eine Schwerbehindertenvertretung. Der Arbeitgeber hatte das Integrationsamt vorab über die Kündigung informiert. Zudem hatte er den Personalrat, der zugleich Schwerbehindertenvertreter ist, dazu angehört. Dieser hatte Bedenken gegen die Kündigung geäußert, es konnte jedoch nicht geklärt werden, ob er in seiner Funktion als Schwerbehindertenvertreter ausreichend beteiligt wurde. Der Arbeitgeber hatte zwar angegeben, dass ein etwa neunminütiges Telefonat geführt worden sei, konnte aber nicht sagen, über welche Kündigungsumstände dabei konkret gesprochen worden war. Wenn das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate besteht, ist der Arbeitgeber bekanntlich nicht verpflichtet, vor der Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. In dem Fall reicht es aus, das Integrationsamt zu informieren. Besondere Bedeutung kommt dann aber der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu. Entsprechend fiel das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg aus: Der Arbeitgeber müsse die hinreichende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachweisen. Da dieser Nachweis in dem Rechtsstreit nicht erbracht wurde, erklärte das Gericht die Kündigung für nicht rechtens und damit unwirksam.

### **Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 12. Juni 2018**

**Az.: 21 Ca 455/17**

### **Bundessozialgericht kippt Absenkung des Grads der Behinderung**

Einer an Brustkrebs erkrankten Patientin hatte das zuständige Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von 60 anerkannt. Nach fünf Jahren sollte überprüft werden, ob sich ihr Gesundheitszustand gebessert hat. Das Versorgungsamt schickte der Frau einen entsprechenden Fragebogen und ein Formular, mit dem sie die behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbinden konnte. Diese Erklärung macht es der Behörde möglich, Auskünfte einzuholen. Die Klägerin sandte den Fragebogen jedoch nicht zurück, sondern überreichte direkt ihre ärztlichen Befunde, um die Entscheidung über den GdB zu beschleunigen. Ihre Tochter, die in der Zwischenzeit als gesetzliche Betreuerin eingesetzt worden war, widerrief eine von der Mutter bereits erteilte Schweigepflichtentbindung.

Das Versorgungsamt verringerte daraufhin den GdB auf 30 – mit der Begründung, die Patientin habe ihre Mitwirkungspflichten dem Amt gegenüber verletzt. In zweiter Instanz befasste sich das Landessozialgericht Schleswig-Holstein mit dem Fall. Seinem Urteil zufolge lag eine Verletzung der Mitwirkungspflicht vor: Die Frau hätte den Fragebogen ausfüllen müssen. Das daraufhin angerufene Bundessozialgericht (BSG) hob diese Entscheidung auf. Zwar sei das BSG an die Feststellung der Verletzung der Mitwirkungspflicht gebunden. Das Versorgungsamt hätte die Patientin aber vorab ausdrücklich auf die Konsequenzen einer fehlenden Mitwirkung – nämlich eine mögliche Herabsetzung des GdB – hinweisen müssen. Da dies versäumt wurde, sei die Reduzierung des GdB von 60 auf 30 rechtswidrig.

#### **Bundessozialgericht, Urteil vom 12. Oktober 2018**

**Az.: B 9 SB 1/17**

#### **Riss der Achillessehne kann Arbeitsunfall sein**

Ein Riss der Achillessehne als stärkster Sehne des Körpers ist in der bisherigen Rechtsprechung nur selten als Arbeitsunfall anerkannt worden. Die medizinische Auffassung, dass ein solcher Riss immer einen überragenden Vorschaden voraussetzt, der die jeweilige versicherte Einwirkung selbst nur als Gelegenheitsursache erscheinen lässt, kann jedoch nicht pauschal als Argument gegen einen Arbeitsunfall gewertet werden, so das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt mit Urteil vom 16.11.2017 L 6 U 64/1. Zu diesem Schluss kam das Gericht nach einer umfangreichen Beweisaufnahme, die es im Lichte neuer wissenschaftlicher Forschungsergebnisse durchgeführt hatte. So führt das Gericht aus, dass bei der Beurteilung, ob eine Verletzung auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen ist, der Geschehensablauf genauestens rekonstruiert werden müsse. Dabei sei auch die neueste medizinische Erkenntnis zu berücksichtigen, derzufolge selbst gesunde Sehnen ohne Vorschädigung bei entsprechenden Unfallmechanismen reißen können.

#### **Landessozialgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 16. November 2017**

**Az.: L 6 U 64/16**

#### **Kein Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zum Arzt**

Ein Arbeitnehmer hatte seine Arbeitsstelle verlassen, um auf direktem Weg einen Termin beim Orthopäden wahrzunehmen. Auf dem Rückweg zum Arbeitsplatz hatte er einen Unfall, bei dem er sich eine Rippenprellung zuzog. Die zuständige gesetzliche Unfallversicherung lehnte die Anerkennung als Wegeunfall ab. Zu Recht, entschied das Sozialgericht Dortmund. Das Aufsuchen des Arztes sei grundsätzlich dem persönlichen Lebensbereich des Versicherten zuzuordnen und daher nicht im Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung enthalten. Der Arbeitnehmer habe mit dem Facharztbesuch weder eine Hauptpflicht noch eine Nebenpflicht aus seinem Arbeitsvertrag erfüllt.

#### **Sozialgericht Dortmund, Urteil vom 28. Februar 2018**

**Az.: S 36 U 131/17**

#### **Verhebetauma als Arbeitsunfall anerkannt.**

Mit dem Fall eines Bestattungshelfers, der beim Anheben eines Leichnams ein Verhebetauma erlitten hatte, musste sich das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg auseinandersetzen. Der Mann hatte geltend gemacht, es habe sich um einen Arbeitsunfall gehandelt. Er habe sich die Verletzung bei der Ausübung seines Berufs als Friedhofsmitarbeiter zugezogen. Als er im August 2016 mit einem Kollegen eine Verstorbene vom Bett auf eine seitlich am Boden stehende Trage heben wollte, verspürte er ein „Knacken“ im rechten Oberarm und einen brennenden Schmerz direkt oberhalb des Ellenbogens. Zudem wurde ein Wulst sichtbar. Die gesetzliche Unfallkasse erkannte dies nicht als Arbeitsunfall an: Es läge kein Unfall vor, da es an einer äußeren



Krafteinwirkung mangle. Gegen die Entscheidung klagte der Versicherte vor dem Sozialgericht Reutlingen. Das Gericht gab ihm Recht, die Unfallkasse legte allerdings Berufung ein, sodass das Verfahren vor dem Landessozialgericht Baden-Württemberg landete. Auch die Stuttgarter Richter entschieden zugunsten des Bestattungshelfers. Sie argumentierten, dieser habe das Verhebetrauma während seiner beruflichen Tätigkeit erlitten. Dies erfülle die gesetzlichen Anforderungen an einen Arbeitsunfall, nämlich ein „von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden führt“. Eine von der Unfallkasse angenommene „innere Ursache“ habe es nicht gegeben.

**Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 19. Juli 2018**  
**Az.: L 6 U 1695/18**

### **Arbeitnehmer müssen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fristgerecht vorlegen**

Das Bundessozialgericht hat einmal mehr bestätigt, dass Arbeitnehmer während des Krankengeldbezugs dafür verantwortlich sind, dass die Krankenkasse innerhalb einer Woche eine Folgebescheinigung erhält. Andernfalls ist der Anspruch auf Krankengeld gefährdet. Vor Gericht gezogen war in dem Fall ein Mechaniker, dem für insgesamt 19 Tage kein Krankengeld gezahlt worden war. Der Mann bezog bereits seit gut zwei Monaten Krankengeld, als er am 28. September 2016, dem letzten Tag seiner ursprünglichen Krankschreibung, den Arzt aufsuchte. Dieser stellte eine Folgebescheinigung aus und übergab ihm auch den der Krankenkasse vorzulegenden Durchschlag. Bei der Krankenkasse ging die Folgebescheinigung aber erst am 18. Oktober 2016 ein.

Im Prozess trug der Kläger vor, seine Ehefrau habe die Bescheinigung zeitnah in den Briefkasten geworfen. Er habe somit alles in seiner Macht Stehende getan, damit die Bescheinigung innerhalb der Wochenfrist bei der Kasse eingehe. Zudem sei auch der Arzt für die Übermittlung zuständig. Dieser Argumentation folgte das Bundessozialgericht nicht. Insbesondere nach Ende der sechswöchigen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber ist demnach der Versicherte selbst für den rechtzeitigen Eingang von Folgebescheinigungen bei der Krankenkasse verantwortlich. Diese Regelung gilt selbst dann, wenn der Betroffene zum Beispiel aufgrund eines ungewöhnlich langen Postwegs nicht schuld an dem nicht fristgerechten Eintreffen der Bescheinigung ist. Grundsätzlich sollten Versicherte daher unbedingt darauf achten, die vom Gesetz vorgeschriebene Wochenfrist einzuhalten. Um die Krankengeldzahlung nicht zu gefährden, ist es ratsam, sich bei persönlicher Übergabe den Empfang der Bescheinigung von der Krankenkasse quittieren beziehungsweise nach einfacher Übersendung per Post den rechtzeitigen Eingang telefonisch bestätigen zu lassen (Name des Gesprächspartners und Datum und Uhrzeit unbedingt notieren) oder das für die Krankenkasse bestimmte Formular per Einschreiben mit Absende-Beleg zu verschicken.

**Bundessozialgericht, Urteil vom 25. Oktober 2018**  
**Az.: B 3 KR 23/17 R**

### **Keine Entsorgung von Inkontinenzartikeln auf Kosten der Krankenversicherung**

Vor dem Bundessozialgericht wurde über die Übernahme von Kosten für die Entsorgung von Inkontinenzartikeln gestritten. Eindeutig in dem Fall war, dass die Krankenkasse für die Kosten der Versorgung mit Inkontinenzmaterial aufkommen musste. Der Kläger beantragte aber darüber hinaus die Übernahme der Mehrkosten für dessen Entsorgung. Zur Begründung führte er an, er benötige wegen der Entsorgung eine größere Restmülltonne, dadurch entstünden zusätzliche Müllgebühren. Vergleichbar sei dies mit anderen Kosten des bestimmungsgemäßen Gebrauchs, wie etwa Stromkosten für einen Elektro-Rollstuhl, die von der Krankenkasse übernommen werden. Das Bundessozialgericht überzeugte er damit nicht: Mit Verweis auf die einschlägigen §§ 27, 33 SGB V befand das BSG, dass zwar Anspruch auf die Versorgung mit Hilfsmitteln bestehe, die Krankenkasse Ausgaben für deren Entsorgung jedoch nicht tragen müsse.

**Bundessozialgericht, Urteil vom 15. März 2018**  
**Az.: B 3 KR 4/17 R**

Nr. 3 – Dezember 2018

Informationsdienst für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Inklusionsbeauftragte und Arbeitgeber

## Wichtige VdK-Adressen

### Landesgeschäftsstelle

Gärtnerweg 3, 60322 Frankfurt  
60322 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 714002-0  
Telefax: 069 714002-24

#### E-Mail-Adressen:

Geschäftsführung/Zentrale:  
geschaeftsfuehrung.ht@vdk.de

Referat Betriebsarbeit:  
betriebsarbeit.ht@vdk.de

Sozialpolitik:  
sozialpolitik.ht@vdk.de

Fragen zur Mitgliedschaft:  
mv.hessen.ht@vdk.de

Rund um das Ehrenamt:  
ehrenamt.ht@vdk.de

Werbe- und Informations-  
material:  
service.ht@vdk.de

Versicherungsangebote:  
versicherungen.ht@vdk.de

### Landesvertretung Thüringen

Löbstedter Straße 107, 07749 Jena  
Telefon: 03641 2889-0/-11  
Telefax: 03641 2889-33  
E-Mail: gst.thueringen@vdk.de

[www.vdk.de/hessen-thueringen](http://www.vdk.de/hessen-thueringen)

### Bezirksgeschäftsstellen

#### Darmstadt

Landgraf-Georg-Straße 58–60  
64283 Darmstadt  
Telefon: 06151 35998-0  
Telefax: 06151 35998-20  
E-Mail: bgst.darmstadt@vdk.de

#### Frankfurt

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 430886-0

Telefax: 069 430886-66  
E-Mail: bgst.frankfurt@vdk.de

#### Fulda

Heinrichstraße 58, 36043 Fulda  
Telefon: 0661 833994-00  
Telefax: 0661 833994-20  
E-Mail: bgst.fulda@vdk.de

#### Gießen

Liebigstraße 15, 35390 Gießen  
Telefon: 0641 799003-0  
Telefax: 0641 799003-20  
E-Mail: bgst.giessen@vdk.de

#### Kassel

Breitscheidstraße 49  
34119 Kassel  
Telefon: 0561 938945-0  
Telefax: 0561 35802  
E-Mail: bgst.kassel@vdk.de

#### Marburg

Zwetschenweg 48  
35037 Marburg  
Telefon: 06421 98332-0  
Telefax: 06421 98332-16  
E-Mail: bgst.marburg@vdk.de

#### Nordthüringen

August-Bebel-Platz 6  
99734 Nordhausen  
Telefon: 03631 4772-80  
Telefax: 03631 4772-82  
E-Mail: bgst.nordthueringen@vdk.de

#### Ostthüringen

Löbstedter Straße 107  
07749 Jena  
Telefon: 03641 2889-14  
Telefax: 03641 2889-30  
E-Mail: bgst.ostthueringen@vdk.de

#### Südthüringen

Freitagsgasse 9  
98617 Meiningen  
Telefon: 03693 5052-55  
Telefax: 03693 50588-50  
E-Mail: bgst.suedthueringen@vdk.de

#### Wiesbaden

Kreuzberger Ring 9  
65205 Wiesbaden-Erbenheim  
Telefon: 0611 45004-0  
Telefax: 0611 45004-17  
E-Mail: bgst.wiesbaden@vdk.de

### Berufungen Hessen

c/o VdK-Bezirksgeschäftsstelle  
Darmstadt  
Landgraf-Georg-Straße 58–60  
64283 Darmstadt  
Telefon: 06151 35998-14  
Telefax: 06151 35998-20  
E-Mail: berufungen.hessen@vdk.de

### Berufungen Thüringen

c/o Bezirksgeschäftsstelle  
Ostthüringen  
Löbstedter Straße 107  
07749 Jena  
Telefon: 03641 2889-14  
Telefax: 03641 2889-30  
E-Mail: bgst.ostthueringen@vdk.de

### Weitere überregionale Beratungsstellen

#### Gemeinnützige VdK-Sozial- dienstleistungs- und Service GmbH (Ambulanter Pflegedienst)

Eisenacher Straße 1 A  
99974 Mühlhausen  
Telefon: 03601 815465  
Telefax: 03601 873673  
E-Mail:  
VdK\_Service.GmbH.MHL@t-online.de

#### Lohnsteuerhilfeverein für behinderte und alte Menschen e. V.

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 442543  
Telefax: 069 40564005  
E-Mail: lohnsteuerhilfe.frankfurt@vdk.de

#### Mobiler sozialer Hilfsdienst (Mobi)

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 434593  
Telefax: 069 431361  
E-Mail: mobi.frankfurt@vdk.de

#### VdK-Fachstelle für Barrierefreiheit

Gärtnerweg 3  
60322 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 714002-58  
Telefax: 069 714002-16  
E-Mail: barrierefreiheit.ht@vdk.de

**Verein für Selbstbestimmung und  
Betreuung im VdK  
Hessen e. V. (Frankfurt)**

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 43651-13  
Telefax: 069 43653-12  
E-Mail: [betreuungsverein.frankfurt@vdk.de](mailto:betreuungsverein.frankfurt@vdk.de)

**Verein für Selbstbestimmung und  
Betreuung Osthessen  
im VdK Hessen e. V. (Fulda)**

Heinrichstraße 58 a  
36043 Fulda  
Telefon: 0661 90197-03  
Telefax: 0661 90197-39  
E-Mail: [betreuungsverein.fulda@vdk.de](mailto:betreuungsverein.fulda@vdk.de)

**Betreuungsverein e. V.  
im VdK Lahn-Dill**

Hohe Straße 700/6  
35745 Herborn  
Telefon: 02772 92309-55  
Telefax: 02772 646787  
E-Mail: [betreuungsverein.lahn-dill@vdk.de](mailto:betreuungsverein.lahn-dill@vdk.de)

## Anschriftenkorrektur

Sozialverband VdK Hessen-Thüringen e. V.  
Referat Veranstaltungen  
Gärtnerweg 3  
60322 Frankfurt am Main

Fax: 069 714002-16  
E-Mail: veranstaltungen.ht@vdk.de

Meine/Unsere Adresse war nicht richtig angegeben/hat sich geändert. Bitte korrigieren Sie meine/unsere Anschrift wie folgt:

Name: \_\_\_\_\_  
Name des Betriebs/der Behörde: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Bitte bei fehlerhafter Bezeichnung des Betriebes/der Behörde die von uns verwandte Bezeichnung sowie – falls vorhanden – die Registrier-Nummer auf dem Adressticket mit angeben!

Straße/Hausnummer: \_\_\_\_\_  
PLZ/Ort: \_\_\_\_\_  
Telefon: \_\_\_\_\_  
Telefax: \_\_\_\_\_  
Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

**Ja, ich/wir möchte/n den VdK-Betriebs-Report auch künftig beziehen.**

Bitte senden Sie den Informationsdienst an folgende E-Mail-Adresse(n):

SB-Vertrauensperson: \_\_\_\_\_  
Betriebs-/Personalrat: \_\_\_\_\_  
Inklusionsbeauftragte/r: \_\_\_\_\_  
Arbeitgeber: \_\_\_\_\_  
Sonstige: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Ort/Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift