

SOZIALVERBAND

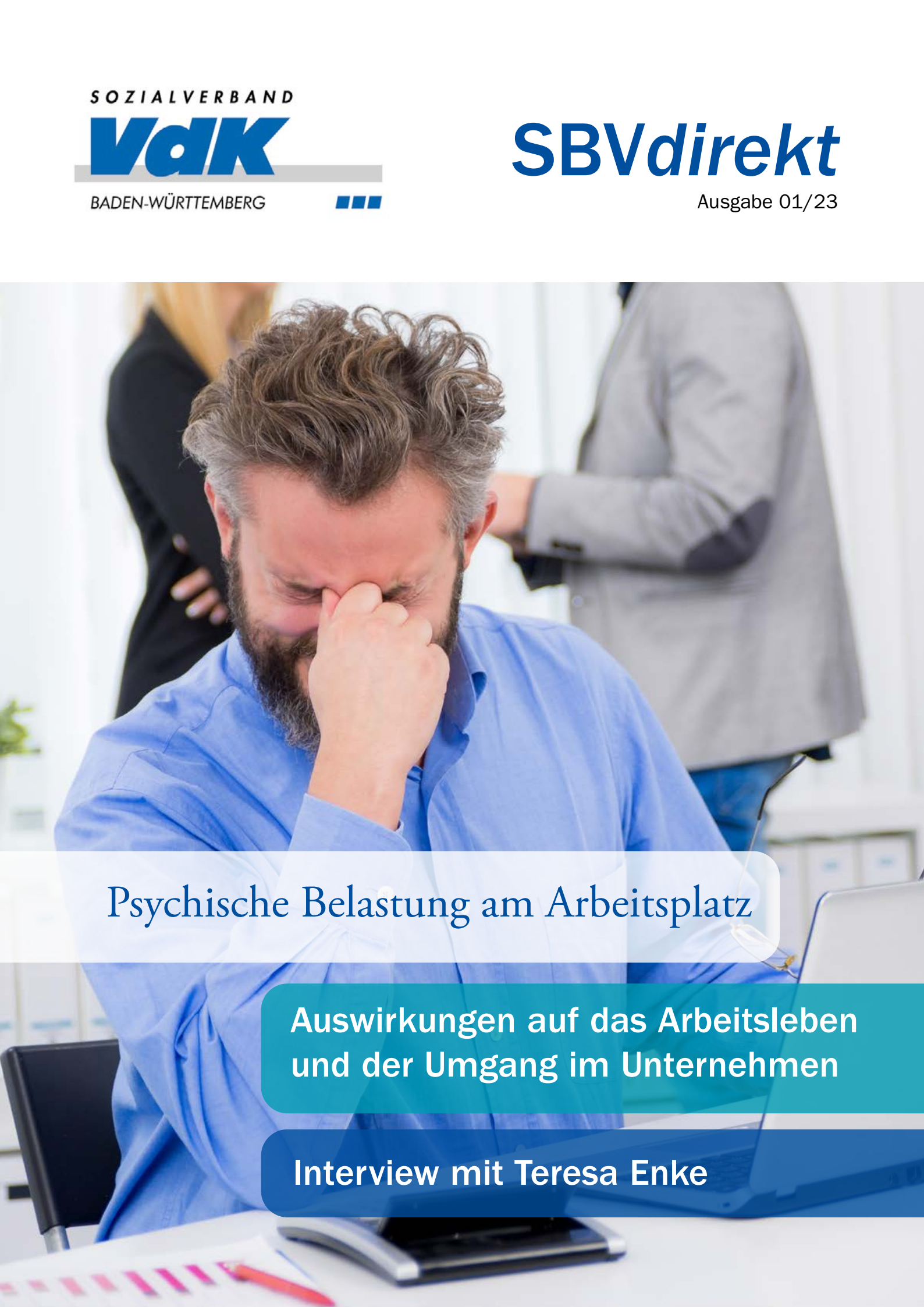
VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



SBVdirekt

Ausgabe 01/23



Psychische Belastung am Arbeitsplatz

**Auswirkungen auf das Arbeitsleben
und der Umgang im Unternehmen**

Interview mit Teresa Enke



Vorsorge für den Trauerfall.

Als Mitglied im Sozialverband VdK, Landesverband Baden-Württemberg e.V. können Sie besonders günstigen und speziellen Schutz genießen.

Sterbevorsorge

- Sterbegeld von 1.000 bis 15.000 Euro
- Individueller Rundumschutz in drei Tarifvarianten
- Mitgliedervorteil 3% Beitragsrabatt und attraktive Extraleistungen

Haben Sie Interesse? Dann wenden Sie sich an uns:

ERGO Beratung und Vertrieb AG,
Regionaldirektion Stuttgart/55plus
Lange Str. 9 / 3. OG , 70173 Stuttgart
Tel 0711 / 1621-411
m88479@ergo.de



Mehr darüber erfahren Sie unter:
www.ergo.de/vereine-und-verbaende

ERGO

Impressum

SBVdirekt 01/23

Herausgeber:

Sozialverband VdK
Baden-Württemberg e.V.
Johannesstraße 22
70176 Stuttgart

Herstellung:

Verlagsgesellschaft
W.E. Weinmann e.K.
Karl-Benz-Straße 19
70794 Filderstadt

Fotonachweis

Titelseite © Adobe Stock/
Racle Fotodesign
S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 4: © Adobe Stock/MyJuly
S. 8: © Rebecca Conte
S. 9: © Heilbronn Marketing,
© VdK Baden-Württemberg e.V.
© J. Röttgers
S. 10: © Feldes privat
S. 11: © Dr. Wallner privat,
© Prof. Dr. Busch privat
S. 12: © Schöne privat
S. 13: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 15: © Landesbank Baden-Württemberg

S. 16: © Adobe Stock/Maridav
S. 18: Landesbank Baden-Württemberg
S. 19: © Adobe Stock/Jadon Bester/
peopleimages.com
S. 21-23: © MHFA
S. 24: © Getty Images/istock/Vesnaandjic
S. 25: © Statista, © BOS Connect GmbH
S. 26: © Mandy Cherundolo
S. 28/29: © Robert-Enke-Stiftung
S. 31: © Amazon Deutschland Services
GmbH
S. 32: © unsplash
S. 33: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 34: © istock.com/Peshkov
S. 36/37: © Adobe Stock/Frank Wagner



*Liebe Leserin,
Lieber Leser,*



die Zeiten sind anspruchsvoll und die Vielfalt der Krisen scheint eher zuzunehmen. Für jeden Einzelnen von uns ist dies belastend und wirkt sich auch nachhaltig auf unsere Gesellschaft aus. Vor allem die Parallelität der Krisen kann ängstigen. So ist die Corona-Pandemie gefühlt vorbei, seit die Maskenpflicht im öffentlichen Leben abgeschafft wurde. Nur beim Arzt wird man momentan noch daran erinnert, dass es bis vor Kurzem noch anders war. Auch der nun mehr als ein Jahr andauernde brutale russische Angriffskrieg berührt uns alle in unserem täglichen Leben und zeigt: „Frieden ist zerbrechlich!“ Das menschliche Leid ist unermesslich und unfassbar. Auch die wirtschaftlichen Auswirkungen sind global und immens, die Inflation noch lange nicht im Griff. Die Zeiten ungebremsten Wirtschaftswachstums sind erst einmal vorbei und zeigen zugleich, in welchem Maße Länder wie Deutschland von globalen Big Playern abhängig sind und auch unter zunehmenden Druck geraten können. Am Ende stehen jedoch immer Menschen, die unter Druck geraten, sei es im privaten, im familiären oder beruflichen Umfeld.

Einer besonderen Form des Drucks wollen wir uns in unserer neuesten Ausgabe annehmen: „Psychischen Belastungssituationen am Arbeitsplatz“. Alarmierend sind die Zahlen, die stetig steigen und in 2020 um 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zugenommen haben. Klar ist, dass Unternehmen reagieren und künftig viel mehr präventiv tätig sein sollten, um Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren. Wie dies geschehen kann, beleuchten wir in unserem Fokusthema im Interview mit Heidi Schanbacher, Gruppenleiterin Gesundheitsmanagement bei der Landesbank Baden-Württemberg.

Erwiesen ist, dass schnelle Hilfe am besten geeignet ist, um psychische Belastungen zu mildern. Hier setzt beispielsweise das Konzept der MHFA Ersthelfer-Kurse an. MHFA steht für Mental Health First Aid – also Erste Hilfe für psychische Gesundheit. Ziel ist, dass Erste Hilfe für psychische Gesundheit so selbstverständlich wird wie bei körperlichen Gesundheitsproblemen, sodass jede/r Betroffene Menschen um sich hat, die schnell und kompetent helfen können. Fakt ist aber nach



Auswertung von 300.000 Versicherten-
daten durch die Bundespsychotherapeu-
tenkammer für das Jahr 2019, dass rund
40 Prozent der PatientInnen mindestens
drei bis neun Monate auf den Beginn ei-
ner Behandlung warten müssen, wenn
zuvor in einer psychotherapeutischen
Sprechstunde festgestellt wurde, dass
sie psychisch krank sind. Damit wartet
fast die Hälfte der psychisch kranken
Menschen inakzeptabel lange auf eine
notwendige Behandlung. Die Corona-Pan-
demie hat diese Situation noch weiter
verschärft. Insbesondere Kinder und Ju-
gendliche müssen in Folge des zu knap-
pen Hilfeangebots unangemessen lange
warten. Die Dokumentation des Wissen-
schaftlichen Dienstes des Bundestages
aus dem Jahr 2022 (Wartezeiten auf eine
Psychotherapie. Studien und Umfragen)
gibt Aufschluss darüber, dass die psycho-
therapeutische Versorgung auch nach der
Einführung der Terminservicestellen nicht
bedarfsdeckend ist. So berichtet auch die
Unabhängige Patientenberatung Deutsch-
land (UPD), dass sich Betroffene oft lange
um einen Therapieplatz bemühen müs-
sen und die Einführung von Terminser-
vicestellen keine relevante Verbesserung
gebracht hätte. Auch das Ziel, die psycho-
therapeutische Versorgung zu verbessern
und die Wartezeiten auf eine Therapie zu
verkürzen, wurde offenbar nur insoweit er-
reicht, als dass PatientInnen früher Erst-

sprechstunden angeboten werden kön-
nen, nicht jedoch ein Therapieplatz, d.h.
es bleibt hier noch sehr, sehr viel zu tun!

Wie Digitalisierung und technischer Fort-
schritt das Leben mit Handicap erleich-
tern können, zeigt uns beispielsweise die
„Alexa-Sprachtechnologie“. Per Sprache
lassen sich zum Beispiel Nachrichten
oder Informationen abrufen, Radio hören,
Erinnerungen oder Wecker stellen, Ein-
kaufslisten erstellen oder telefonieren.
Infos zu neuen Podcasts, Webseminaren
und Rechtsprechung runden die neue
Ausgabe ab. Nun will ich Sie aber nicht
länger vom Lesen abhalten und wünsche
Ihnen eine interessante Lektüre mit unse-
rem SBV*direkt*.

Bleiben Sie gesund!

Ihr Joachim Steck

VdK-Landesobmann der Schwerbehinderten-
Vertrauenspersonen beim Sozialverband
VdK Baden-Württemberg e.V.



Inhalt



Psychische Belastung am Arbeitsplatz



03 Editorial

08 WISSEN INKLUSIVE:

Die SBV-Konferenz 2023

Als Schwerbehinderten-Vertrauensperson einmischen und mitmischen

14 Psychische Belastungen:

Rechte der Betroffenen, Pflichten der Unternehmen und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

20 Mental Health First Aid:

Stabile Seitenlage für die Psyche
ErsthelferInnen für psychische Gesundheit

24 Kurzmeldungen

Förderung des inklusiven Arbeitsmarkts

„Alle inklusive?!“-Tagung in Stuttgart-Hohenheim und online

Kranke Psyche: Höchststand bei Fehltagen im Jahr 2021

Modellprojekt „Digitale Aufgaben-Assistenz – InA.Coach-App“



Wir freuen uns
über Ihr Feedback
oder Ihre Anregungen
zu SBVdirekt an
feedback@vdk.de!

26 Interview mit Teresa Enke

„Ich war immer ich“

30 Alltag Inklusion

Selbstbestimmter leben durch
Alexa-Sprachtechnologie

32 So hilft der VdK

VdK macht den Weg zum Vereins-
sport frei

33 VdK-Infoportal

„VdK gibt dir Recht!“ –

Expertenvideos zum Sozialrecht

Webseminare: Die nächsten Termine

36 Gerichtsentscheidungen

Keine höhere Erwerbsminderungs-
rente für Bestandsrentner



WISSEN INKLUSIVE: Die SBV-Konferenz 2023

Als Schwerbehinderten-Vertrauensperson einmischen und mitmischen

Am 5. Juli 2023 treffen sich Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen und Mitglieder von Betriebs- und Personalräten im Kongresszentrum „Harmonie“ in Heilbronn zur landesweiten SBV-Konferenz. Die renommierte Fortbildungsveranstaltung des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg e.V. trägt dieses Jahr das Motto „SBV aktiv einbinden!“

Nach den SBV-Wahlen Ende 2022 stehen nun viele Ehrenamtliche vor neuen Herausforderungen; die Wiedergewählten und erfahrenen Schwerbehindertenvertrauenspersonen gehen ihrerseits mit frischem Elan und großer Motivation an ihre Aufgaben heran. Die diesjährige SBV-Konferenz soll dabei unterstützen, die eigene Rolle zu finden oder zu festigen, Aufgabenbereiche zu klären und den Blick für Handlungsspielräume und Möglichkeiten zu schärfen. Zudem soll unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzgebung der rechtliche Rahmen abgesteckt werden. Die Moderatorin und Journalistin Kimsy von Reischach führt die Teilnehmenden durch ein buntes Programm mit Podiumsgespräch, spannenden Vorträgen und Aktivpause. Auch besteht die Möglichkeit, im Rahmen der SBV-Konferenz Kai Burmeister kennenzulernen, den Vorstand des DGB Baden-Württemberg. Der VdK-Landesobmann für Schwerbehinderten-Vertrauenspersonen Joachim Steck wird mit ihm im Gespräch die Zielsetzung und

Zukunftsfähigkeit des neuen Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter die Lupe nehmen.

Parallel zur SBV-Konferenz findet im Foyer der Harmonie eine Gesundheits- und Reha-Messe statt. Hier präsentieren sich etwa 40 Verbände und Unternehmen, die für die KonferenzteilnehmerInnen von Interesse sein könnten.



Moderation Kimsy von Reischach
Moderatorin und Journalistin



Am 5. Juli 23
wieder in
Heilbronn!



VdK-Experte Joachim Steck
Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.
Landesobmann der Schwerbehinderten-
Vertrauenspersonen



Ehrengast Kai Burmeister
Vorsitzender des DGB
Baden-Württemberg

Das Programm der SBV-Konferenz 2023

PODIUMSGESPRÄCH | Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes – zielführend?

Mit Joachim Steck und Kai Burmeister moderiert durch Kimsy von Reischach.

Ende 2022 hat das Kabinett einen Gesetzentwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes beschlossen. Das Ziel: Mehr Menschen mit Behinderungen in den „ersten“ Arbeitsmarkt zu integrieren. Es soll Menschen mit Behinderungen nicht nur soziale Teilhabe ermöglichen, sondern auch angesichts des Fachkräftebedarfs von Bedeutung sein. Joachim Steck, VdK-Landesobmann der Schwerbehinderten-Vertrauenspersonen, diskutiert mit dem neuen DGB-Vorsitzenden Kai Burmeister in einer von Kimsy von Reischach moderierten Runde, ob das Gesetz seinem Zweck gerecht werden kann.

VORTRAG | Teilhabe ohne Wenn und Aber! Aufgaben und Perspektiven der SBV-Arbeit in der Transformation

Die Transformation von Arbeit, die Erfahrungen der Corona-Pandemie und erweiterte rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten entwickeln die Aufgabenstellungen und die Mitbestimmungspraxis der Schwerbehindertenvertretungen dynamisch weiter. In diesem arbeitspolitisch herausfordernden Umfeld ist eine wachsende Zahl behinderter und langzeiterkrankter Beschäftigter in besonderem Maß auf eine inklusive Arbeitswelt, barrierefreie Arbeitsbedingungen und auf einen gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen angewiesen. Schwerbehindertenvertretungen nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Professionelle Beratung der Betroffenen und die Zusammenarbeit mit betriebsinternen und -externen TeilhabexpertInnen tragen entscheidend zu einem modernen Inklusionsverständnis und zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Transformation bei.



Werner Feldes

Fachautor, Arbeitsforscher,
systemischer Supervisor
und Organisationsberater

VORTRAG | Aktive Teilhabe der SBV – Rechtliche Grundlagen

Schwerbehinderte Menschen müssen mit einer Vielzahl von Erschwernissen im Beruf zurechtkommen. Ihr Recht auf Teilhabe bedingt die aktive Teilnahme der SBV in allen Phasen des Arbeitslebens. Der Vortrag wird das Wissen vermitteln, wann sich die SBV wie einbringen muss, um aktiv zu gestalten und nicht nur zu reagieren. Dabei setzt Dr. Wallner die rechtlichen Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung in den Fokus.



Dr. Franz X. Wallner
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bank-
und Kapitalmarktrecht

VORTRAG | Gesundheitsschutz und Unfallverhütung am Arbeitsplatz

Eine besondere Rolle spielt hierbei die Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung. Aufgezeigt werden zudem die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung, auch in der Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat und dem Integrationsamt.



Prof. Dr. Dörte Busch
Professorin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

VORTRAG | Zwischen Leistungsfähigkeit und falschen Komplimenten – Wie überwinden wir Ableismus in der Arbeitswelt?

Ableismus ist ein Begriff für die strukturelle Diskriminierung behinderter Menschen. Die Referentin Andrea Schöne, selbst seit Geburt körperbehindert, erläutert, was genau dahintersteckt. Sie macht in ihrem Vortrag anhand von Praxisbeispielen deutlich, warum dieser Begriff die Diskriminierungserfahrung behinderter Menschen treffender beschreibt als „Behindertenfeindlichkeit“. Thema wird sein, welche ableistischen Phänomene uns im Berufsalltag begegnen und warum diese auch für nichtbehinderte Menschen schädlich sind. Zu guter Letzt stellt die Referentin Strategien vor, wie wir Ableis-

mus überwinden – und legt dar, welche Chancen sich dadurch für uns alle auftun.



Andrea Schöne
Freie Journalistin, Rednerin,
Dozentin, Autorin

Anmeldung

zur SBV-Konferenz 2023

Teilnahmegebühr: 159,- Euro inkl.
Tagungsmaterial, Mittagessen und
Tagungsgetränken.

Die Anmeldung erfolgt digital:

Jetzt anmelden! 



WISSEN INKLUSIVE SBV-Konferenz 2023



Das vollständige
Programm können
Sie hier anschauen

Anerkannte Fortbildungsveranstaltung

Die SBV-Konferenz vermittelt Kenntnisse, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie der Mitarbeitervertretungen erforderlich sind. Alle Teilnehmenden erhalten im Anschluss an die Bildungsveranstaltung ein Teilnahmezertifikat für die Fortbildung. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Freistellung und der Teilnahmegebühr von 159,- Euro sowie sonstige anfallende Kosten (gem. § 179 Abs. 4 SGB IX i. V. mit § 179 Abs. 8 SGB IX, § 37 Abs. 6 BetrVG und § 46 Abs. 6 PersVG). Die Schulung wird mit 7 Stunden für die CDMP-Weiterbildung (Weiterbildung für zertifizierte Disability Manager) durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung anerkannt.



Psychische Belastungen: Rechte der Betroffenen, Pflichten der Unternehmen und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Zahlen sind alarmierend: Laut WHO hat die Zahl der psychischen Erkrankungen wie Depressionen und Angststörungen allein in 2020 um 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Auch wenn die Pandemie inzwischen für beendet erklärt wurde, sind die Rahmenbedingungen nach wie vor sehr unsicher. Der Ukraine-Krieg, und damit ein Krieg direkt „vor der Haustür“, die enorme Inflation sowie die Energiekrise führen zu neuerlichen Belastungen. Ein weiteres Ansteigen, zumindest aber ein Stagnieren der psychischen Erkrankungen auf hohem Niveau, ist daher zu erwarten. Psychische Erkrankungen haben oftmals unmittelbare Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Betroffenen, was sich auch im Arbeitsumfeld bemerkbar macht. Die Frage ist daher: Wie können und wie müssen Unternehmen auf die Zunahme psychischer Erkrankungen reagieren?

Steigende Zahl psychischer Erkrankungen: Hintergründe und Einordnung der Zahlen

Es ist unbestritten, dass insbesondere in den vergangenen Jahren die Zahl der psychischen Erkrankungen deutlich angestiegen ist. Außerdem ist bekannt, dass äußere Belastungen die Entstehung oder Verstärkung psychischer Erkrankungen begünstigen. Zu diesen äußeren Belastungen zählen insbesondere die Einschränkungen der Corona-Politik, die Bedrohungssituation durch den Ukraine-Krieg sowie die Inflation und die Energiekrise, die für viele Menschen zu massiven wirtschaftlichen Belastungen führt.

In der Corona-Pandemie hat die sogenannte Entgrenzung in der Arbeitswelt bislang noch nie dagewesene Ausmaße angenommen: Durch die Arbeit im Homeoffice und fehlende klassische Arbeitserfassungsmethoden waren viele ArbeitnehmerInnen aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust oft über die eigentlichen Arbeitszeiten hinaus verfügbar. Die durch Inflation und Energiekrise enorm gestiegenen Lebenshaltungskosten verstärken die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Denn für viele ArbeitnehmerInnen stellen die steigenden Lebenshaltungskosten bereits jetzt faktische massive Belastungen dar. Die Unsicherheit darüber, ob sich der Ukraine-Krieg möglicherweise ausweiten wird, führt zu weiteren Belastungen. Die aktuel-

*Heidi Schanbacher, Gruppenleiterin
Gesundheitsmanagement bei der
Landesbank Baden-Württemberg*



le weltwirtschaftliche Situation ist daher geeignet, psychische Erkrankungen vermehrt entstehen zu lassen.

Andererseits sollte eine andere Entwicklung ebenfalls bedacht werden, gibt Heidi Schanbacher, Gruppenleiterin Gesundheitsmanagement bei der Landesbank Baden-Württemberg, zu bedenken: „Unabhängig von geopolitischen Bedingungen und Pandemie, die destabilisierend wirken können, haben wir auch verbesserte diagnostische Möglichkeiten und zudem ein stärkeres Hilfesuchverhalten und Bewusstsein durch Betroffene und deren Angehörige. (...), trotzdem ist es wichtig, dass ein breiteres gesamtgesellschaftliches Bewusstsein für die Wichtigkeit von psychischer Gesundheit auch weiter vorangetrieben wird.“

Psychische Erkrankungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

WHO-Generaldirektor Tedros Adhanom Ghebreyesus weist darauf hin, dass „Investitionen in die psychische Gesundheit Investitionen in ein besseres Leben und eine bessere Zukunft für alle“ sind. Das bedeutet, dass Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung der Entstehung von psychischen Erkrankungen sowie die möglichst frühzeitige Behandlung psychischer Erkrankungen nicht nur für die Betroffenen und deren Familien, sondern auch für das Umfeld positive Auswirkungen hat. Damit lohnt sich eine konsequente Prävention und Unterstützung der Behandlung psy-



chischer Erkrankungen für Unternehmen auch aus rein wirtschaftlicher Sicht. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels, der für viele Unternehmen zu einem massiven Problem wird.

„Die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, wie hohe qualitative und quantitative Anforderungen, Zeitdruck, hohe Dynamik, Flexibilität, Schnelligkeit, Veränderungs- und Anpassungsdruck, widersprechen oftmals dem für psychisch Erkrankte hilfreichen Rahmen“, erklärt Schanbacher. Mental belastete ArbeitnehmerInnen empfinden diese Rahmenbedingungen als zusätzliche Belastung, was wiederum zu einer Verstärkung der Symptomatik führen kann.

Psychische Erkrankungen können, wie übrigens auch viele körperliche Erkrankungen und Einschränkungen, negative Auswirkungen am Arbeitsplatz haben,

müssen aber nicht. Viele Betroffene können mit ihrer Erkrankung zurechtkommen ohne Folgen im beruflichen Kontext.

Symptome wie Schlafstörungen, Konzentrationsstörungen, Antriebslosigkeit, Erschöpfung oder Depression können jedoch zu Leistungsschwächen und Verhaltensänderungen wie z.B. sozialem Rückzug führen. Die Folge sind eine Verschlechterung der Gesundheit und damit eine weitere Minderung der Arbeitsfähigkeit.

„Hier ist es Aufgabe der Unternehmen, durch geeignete Tätigkeiten, die Organisation der Arbeit und einem unterstützenden sozialen Umfeld den Betroffenen gerecht zu werden“, erklärt Schanbacher. Ein Unternehmen hat dabei umfangreiche Möglichkeiten, seine Mitarbeitenden zu unterstützen. „Den Betroffenen stehen außerdem die vertrauliche, schweigepflichtgebundene Beratung und Unter-



„ ... trotzdem ist es wichtig, dass ein breiteres gesamtgesellschaftliches Bewusstsein für die Wichtigkeit von psychischer Gesundheit auch weiter vorangetrieben wird.“

Heidi Schanbacher

stützung durch das Sozialreferat und die Betriebsärzte zur Verfügung“, berichtet Schanbacher.

Zusätzlich sind Unternehmen verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende vor psychischen Gefährdungen geschützt sind: 2013 wurde in das Arbeitsschutzgesetz das Thema psychische Belastung als Gefährdungsfaktor am Arbeitsplatz aufgenommen. Dementsprechend sind Unternehmen verpflichtet, regelmäßig im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen auch eine psychische Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Diesen Bereich betreut Katrin Günther, Erste Stellvertretende der Schwerbehindertenvertretung Stuttgart bei der Landesbank Baden-Württemberg, maßgeblich mit. Sie weist darauf hin, dass diese „Gefährdungsbeurteilungen auch dann durchgeführt werden, wenn es in einzelnen Unternehmensberei-

chen vermehrt zu psychischen Belastungen kommt.“

Psychische Erkrankungen: Konkrete Unterstützungsmöglichkeiten im Unternehmen

Im Akutfall steht Betroffenen die Unterstützung durch den Betriebsarzt und das Sozialreferat zu. „Bei Bedarf und auf Wunsch der Person wird auch an externe Behandler vermittelt“, so Schanbacher. „Hält eine psychische Erkrankung länger an, so kann diese, wie auch jede körperliche Erkrankung, als Behinderung eingestuft werden“, weiß Günther. Dabei gilt: Besteht eine Erkrankung länger als sechs Monate und wird sie wahrscheinlich auch noch mindestens sechs Monate weiter fortbestehen, handelt es sich um eine Behinderung. Wie bei jeder anderen Behin-



*Katrin Günther, Erste Stellvertretende der
Schwerbehindertenvertretung Stuttgart
bei der Landesbank Baden-Württemberg*

derung kann auch bei psychischen Behinderungen ein Grad der Behinderung (GdB) festgestellt werden. „Ab einem Grad der Behinderung von 50 gelten Betroffene als Schwerbehindert. Allerdings kann bereits ab einem Grad der Behinderung von 30 ein Antrag auf Gleichstellung gestellt werden“, führt Günther aus.

Über ein Gleichstellungsverfahren werden Betroffene mit einem GdB von 30 bis unter 50 den Mitarbeitenden eines Unternehmens mit Schwerbehinderung gleichgestellt. „Gerade im Akutfall kann beispielsweise eine Depression eine Schwerbehinderung darstellen oder zumindest die Voraussetzungen für eine Gleichstellung erfüllen“, weiß Günther. „In anderen Fällen ist das BEM-Verfahren, also eine Betriebliche Eingliederungsmaß-

nahme, das geeignete Instrument, um die Arbeitsbedingungen auf die Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen“, so Günther. In beiden Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung für Betroffene ansprechbar und kann entsprechend unterstützen. Eine weitere Säule im Umgang mit dem Thema psychische Erkrankungen im Unternehmen ist die Prävention: Sie umfasst sowohl Angebote für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte. „Die Führungskräfte werden zum Thema Umgang mit belasteten Mitarbeitenden im Rahmen der Fürsorgepflicht geschult. Sie werden sensibilisiert, Auffälligkeiten frühzeitig zu erkennen, adäquat anzusprechen und erhalten Handlungsansätze“, berichtet Schanbacher. Zusätzlich bietet die LBBW Präventionsangebote zur psychischen Gesundheit für alle Beschäftigten an. Dies führt einerseits zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und trägt andererseits zu einem wachsenden Bewusstsein für psychische Erkrankungen bei Nicht-Betroffenen bei. Denn, so Günther, Trotz aller Veränderungen der letzten Jahre „sehen viele Nicht-Betroffene eine psychische Erkrankung wie eine Depression bis heute nicht als Behinderung an.“ Um so wichtiger ist es daher, ein Bewusstsein für die Themen körperliche und psychische Gesundheit auch in der Unternehmenskultur zu verankern.



„Hält eine psychische Erkrankung länger an, so kann diese, wie auch jede körperliche Erkrankung, als Behinderung eingestuft werden“.

Katrin Günther

Mental Health First Aid: Stabile Seitenlage für die Psyche

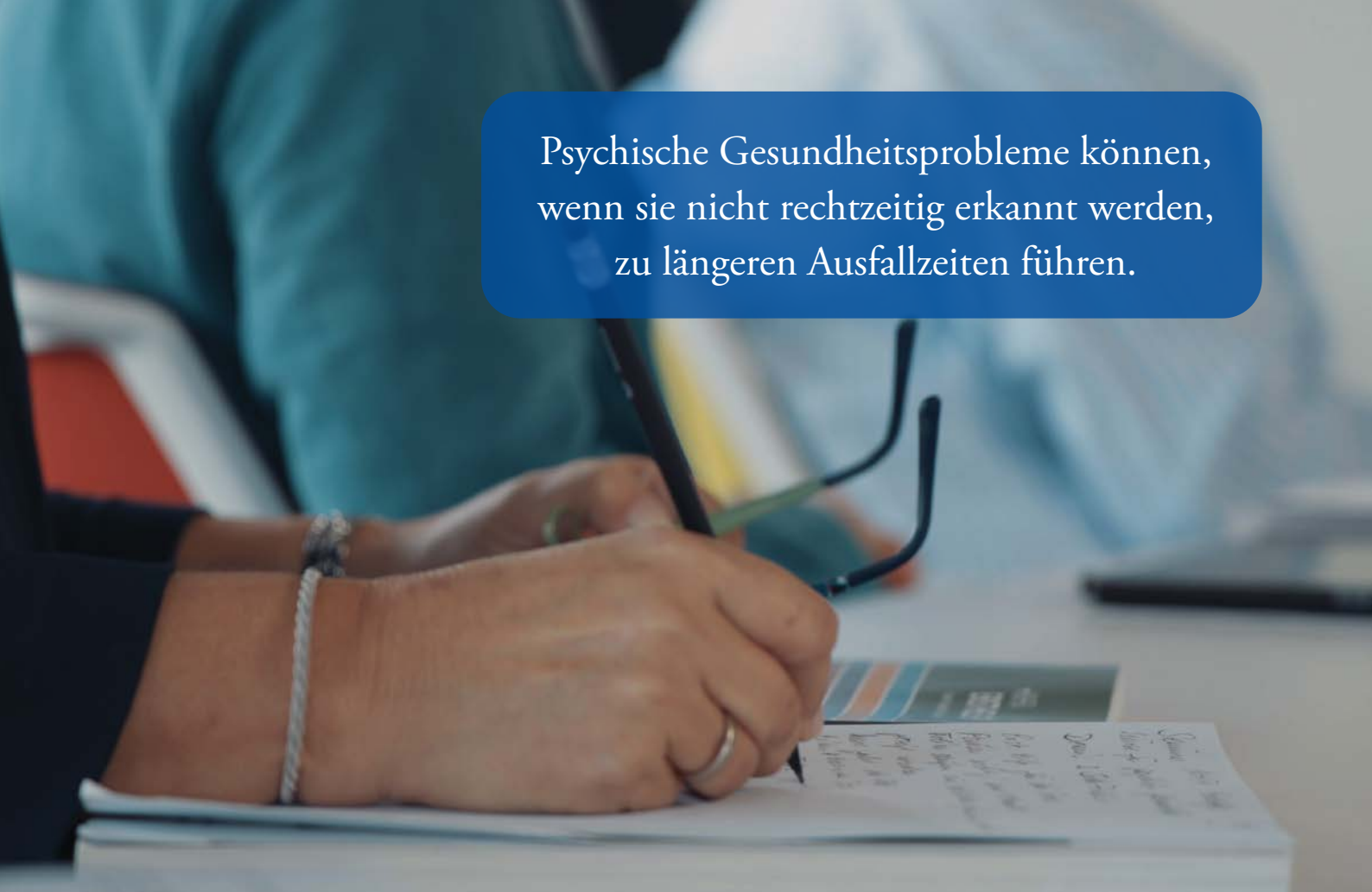
ErsthelferInnen für psychische Gesundheit

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ist eines der bedeutendsten Entwicklungsfelder hin zu einem nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement, verantwortungsvoller Personalführung und einer modernen Unternehmenskultur. Repräsentative Studien zeigen, dass mehr als jeder vierte Mensch in Deutschland im Laufe eines Jahres von einem psychischen Gesundheitsproblem betroffen ist (Jacobi et al. 2014). Von diesen 17,8 Millionen Menschen sind nur 18,9% in professioneller Behandlung (DGPPN, 2023). Häufig vergeht viel zu viel Zeit, teils mehrere Jahre, bis professionelle Hilfe aufgesucht wird. Das erzeugt einen enormen Leidensdruck, belastet das soziale Umfeld, beeinflusst wichtige Lebensentscheidungen negativ und führt zu schlechteren therapeutischen Perspektiven. Aus Unternehmensperspektive ist die psychische Gesundheit nicht zuletzt auch ein wirtschaftlicher Faktor. Psychische Gesundheitsprobleme können, wenn sie nicht rechtzeitig erkannt werden, zu längeren Ausfallzeiten führen. Heutzutage sind psychische Erkrankungen die häufigste Ursache für frühzeitige Berentung und Berufsunfähigkeit. Gleichzeitig zeigen Wirkungsstudien die enormen positiven Effekte von psychotherapeutischer und

psychiatrischer Behandlung, vor allem bei frühzeitigem Therapiebeginn (Schneider et al., 2017; Wampold et al., 2018). Wie ist diese eklatante Bedarf-Behandlungslücke zu schließen?

Mit unseren KollegInnen teilen wir viel Zeit im Büro und in gemeinsamen Pausen. Wir haben häufig ein gutes Gespür dafür, wenn es Menschen in unserem nahen Umfeld nicht gut geht, sie sich ungewöhnlich verhalten oder gar verändern. Der Kollege kann nicht mehr die gewohnte Leistung abrufen, braucht vermehrt Überstunden oder macht häufiger Fehler. Die Kollegin wirkt freudloser, lacht weniger, zieht sich zurück und nimmt nicht mehr an der gemeinsamen Mittagspause teil. Als KollegInnen wollen wir in dieser herausfordernden Zeit helfen, doch wissen häufig nicht, wie. Wir sind unsicher, wie wir uns verhalten sollen. Wir wissen nicht, was wir sagen und tun sollen und haben Angst, der Person zu nahe zu treten, etwas Falsches zu sagen und so die Situation sogar noch zu verschlimmern.

Hier setzt das Programm MHFA Ersthelfer an. Es bietet Kurse an, in denen jeder lernen kann, wie man frühzeitig psychische Probleme bei KollegInnen oder bei FreundInnen und Angehörigen erkennt und an-



Psychische Gesundheitsprobleme können,
wenn sie nicht rechtzeitig erkannt werden,
zu längeren Ausfallzeiten führen.

spricht, Zugang zu den Betroffenen findet sowie konkrete Hilfestellungen geben kann.

Das Konzept der MHFA Ersthelfer-Kurse

MHFA steht für Mental Health First Aid – also Erste Hilfe für psychische Gesundheit. Die langfristige Vision ist, dass Erste Hilfe für psychische Gesundheit irgendwann so selbstverständlich wird, wie Erste Hilfe bei körperlichen Gesundheitsproblemen, sodass jede/r Betroffene Menschen um sich hat, die schnell und kompetent helfen können. Entsprechend sind die MHFA Ersthelfer-Kurse so gestaltet, dass für eine Teilnahme keinerlei fachliche Vorkenntnisse benötigt werden und sie für jede/n Erwachsene/n zugänglich sind. Zu Beginn

eines Kurses lernen die TeilnehmerInnen Anzeichen, Symptome und Risikofaktoren der häufigsten psychischen Gesundheitsprobleme – Depression, Angststörungen, Psychose, Substanzmissbrauch/-abhängigkeit – kennen. Aufbauend auf diesem Basiswissen werden konkrete Erste-Hilfe-Maßnahmen vermittelt und geübt. Sie lernen, die vorliegende Situation zu bewerten und einzuordnen, die Betroffenen anzusprechen und adäquat den Kontakt aufzunehmen. Die konkreten Bausteine und die vielen praktischen Übungen bilden das Herzstück des Kurses und geben den ErsthelferInnen die Sicherheit, die sie in einem realen Erste-Hilfe-Gespräch brauchen. Denn sie können ihren Handlungsplan abrufen und wissen, was sie tun. Vor allem in akuten psychischen Krisen wie bei Suizidgedanken und suizidalem Verhalten, Panikattacken oder einer



schweren Alkoholintoxikation, die gesondert im Kurs besprochen werden, ist dies hilfreich. Wie auch bei der Ersten Hilfe für körperliche Gesundheit geht es in den MHFA Ersthelfer-Kursen nicht darum, die Betroffenen selbst zu therapieren. Vielmehr lernen die TeilnehmerInnen, wie die „Stabile Seitenlage für die Seele“ funktioniert, wie sie die Betroffenen in professionelle Hilfe weitervermitteln und wie sie effektiv unterstützen können, bis professionelle Hilfe verfügbar ist. Diese Verbindung von theoretischer Wissens- und praktischer Fertigkeitsvermittlung erfolgt in einem insgesamt 12-stündigen Kurs – in Präsenz oder online.

Wirkmechanismus der MHFA Ersthelfer-Kurse wissenschaftlich bestätigt

Seit Beginn des Programms werden die MHFA-Kurse wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Verschiedene Studien bele-

gen dabei, wie vielfältig und auf welchen Ebenen die Kurse wirken. Ein Kursbesuch vermindert zunächst stigmatisierendes Verhalten der TeilnehmerInnen gegenüber Betroffenen und erhöht das Verständnis für sie. Gleichzeitig steigt sowohl das Wissen über psychische Gesundheitsprobleme als auch das Selbstvertrauen, einer betroffenen Person wirklich zu helfen (Morgan et al., 2018).

Verbreitung der MHFA Ersthelfer-Kurse: BetriebsärztInnen können InstruktorInnen werden

Das gemeinnützige Programm MHFA Ersthelfer wurde in Deutschland im Jahr 2019 in Trägerschaft des Zentralinstituts für Seelische Gesundheit in Mannheim etabliert. Dr. Tabea Send, Dr. Simona Maltese und Prof. Michael Deuschle leiten das Projekt und arbeiten gemeinsam mit der Beisheim Stiftung als Projektpartner daran, Erste Hilfe für psychische Gesundheit



deutschlandweit zu verbreiten. Die Kurse werden mithilfe eines Train-the-Trainer-Ansatzes verbreitet. Menschen mit professioneller Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit psychischen Störungen können sich in einer fünftägigen Fortbildung zu MHFA Ersthelfer-InstruktorInnen ausbilden lassen. Nach bestandener Prüfung können sie die MHFA Ersthelfer-Kurse selbst freiberuflich, im Rahmen einer Anstellung für KollegInnen oder für KundInnen des Arbeitgebers oder ehrenamtlich anbieten. Vor allem in Unternehmen und anderen Organisationen ist das Interesse enorm. Besonders BetriebsärztInnen sind ideal für diese Aufgabe qualifiziert: Sie haben einen entsprechenden fachlichen Hintergrund, genießen das Vertrauen der KollegInnen und sind gleichzeitig in die betrieblichen Strukturen eingebunden. Prävention und Früherkennung sind innerhalb eines Betriebs besonders wichtig, um die Brücke zu professioneller Hilfe zu schlagen.

[Weitere Informationen](#) ➤

Quellen:

DGPPN (2023). DGPPN-Faktenblatt: Aktuelle Zahlen und Fakten der Psychiatrie und Psychotherapie.

Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J., Mack, S., Gerschler, A., Scholl, L., ... & Wittchen, H. U. (2014). Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. *Der Nervenarzt*, 85(1), 77-87.

Morgan, A. J., Ross, A., & Reavley, N. J. (2018). Systematic review and meta-analysis of Mental Health First Aid training: Effects on knowledge, stigma, and helping behaviour. *PloS one*, 13(5), e0197102.

Schneider, F., Härter, M., & Schorr, S. (Eds.) (2017). S3-Leitlinie/Nationale Versorgungsleitlinie Unipolare Depression. Springer-Verlag.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-52906-5>

Wampold, B. E., Imel, Z. E., & Flückiger, C. (2018). *Die Psychotherapie-Debatte: Was Psychotherapie wirksam macht*. Hogrefe.

Philipp Himstedt, Simona Maltese, Tabea Send und Michael Deuschle

Erstveröffentlichung in: Umweltmedizin · Hygiene · Arbeitsmedizin, Band 28 Nr. 1 2023. ecomed Medizin, eine Marke der ecomed-Storck GmbH. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung.

Förderung des inklusiven Arbeitsmarkts

Mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit bringen

Das Kabinett hat einen Gesetzentwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts beschlossen. Das Ziel: Mehr Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für eine inklusive Gesellschaft ist es entscheidend, dass Menschen mit

Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben können. Denn das führt auch zu sozialer Teilhabe und Teilhabe an Bildung. Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs ist es außerdem geboten, sie darin zu unterstützen, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Menschen mit Behinde-



rungen seien oft überdurchschnittlich qualifiziert und hochgradig motiviert, so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zu dem Kabinettsbeschluss. Trotzdem seien sie wesentlich öfter von Arbeitslosigkeit betroffen. „Um das zu ändern, machen wir mit gezielten Maßnahmen den Arbeitsmarkt inklusiver.“

Bundesregierung

[Weitere Informationen](#) ➤

„Alle inklusive?!“-Tagung in Stuttgart-Hohenheim und online

Mobilität ist ein Menschenrecht und der Schlüssel zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Viel zu oft werden Menschen mit Mobilitätseinschränkungen von Barrieren ausgebremst. Die Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart lädt gemeinsam mit dem Landesverband für Menschen

mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg e.V. herzlich ein zur diesjährigen „Alle inklusive?!“-Tagung

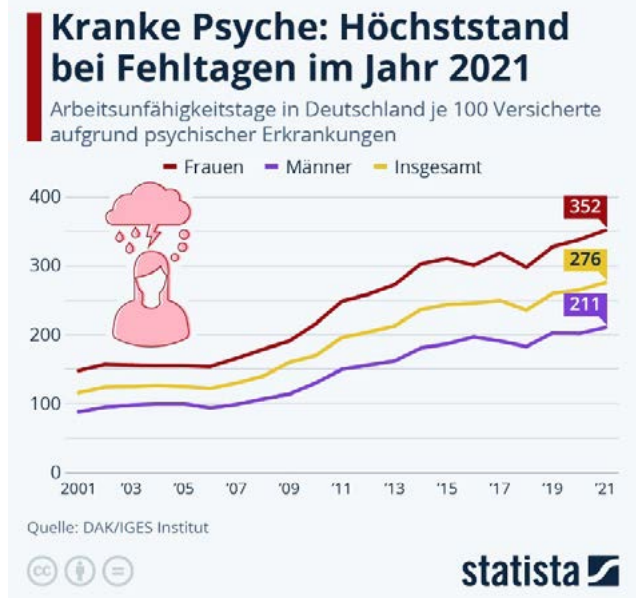
Barrierefrei und nachhaltig mobil
am 26. April 2023.

[Weitere Informationen](#) ➤



Kranke Psyche: Höchststand bei Fehltagen im Jahr 2021

Rund 276 Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versicherte aufgrund psychischer Erkrankungen zählt der DAK-Psychreport 2022. Damit hat die Fehltagestatistik der Krankenkasse im Corona-Jahr einen neuen Höchststand erreicht. Das hat laut Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit, eine Menge mit Corona zu tun: „Unser Report zeigt, dass viele Menschen mit psychischen Erkrankungen extrem unter den anhaltenden Belastungen der Pandemie leiden.“ Die meisten Fehltagentfallen auf Depressionen (108 Tage je 100 Versicherte). Deutlich zugenommen haben zuletzt auch Fehlzeiten aufgrund von Anpassungsstörungen. Der Anstieg der vergangenen zwei Jahre be-



trifft Frauen deutlich stärker als Männer, wie der Blick auf die Statista-Grafik zeigt. Frauen sind außerdem von psychischen Erkrankungen anders betroffen als Männer, so die Pressemitteilung zum Report: „Sie leiden stärker unter Ängsten, während Männer häufiger wegen Störungen in Folge von Alkoholmissbrauch oder anderem Drogenkonsum krankgeschrieben sind.“

Mathias Brandt, Statista

[Weitere Informationen](#) ➤

Modellprojekt „Digitale Aufgaben-Assistenz – InA.Coach-App“



Die Firma BOS Connect GmbH entwickelt eine App als digitales Hilfsmittel für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen von Menschen mit Behinderung. Die InA.Coach-App bietet die

Möglichkeit, kleine Videosequenzen und Bilderreihen bspw. von Handlungs- und Arbeitsabläufen, zu erledigende Aufgaben, Checklisten etc. darzustellen und abzulegen und die einzelnen Arbeitsschritte nach und nach abzuarbeiten. Sie ist eine digitale Aufgaben-Assistenz, die NutzerIn-

nen an die wichtigsten Arbeitsschritte erinnert und ihnen im Arbeitsalltag hilft, ihre Aufgaben strukturiert zu erledigen.

Die Entwicklung wird vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bis Dezember 2023 gefördert. Nach Projektabschluss soll die App als Hilfsmittel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung finanziert werden.

Die App ist in den bekannten Appstores kostenlos verfügbar und wird derzeit kontinuierlich weiterentwickelt.

[Weitere Informationen](#) ➤



Interview

„Wenn Kinder mit Down-Syndrom gut gefördert werden, können sie auch viel lernen und entwickeln sich gut. Außerdem gibt es wie bei allen Menschen immer mal welche, die intelligenter sind und welche, die nicht so intelligent sind.“

Teresa Enke

„Ich war immer ich“

Interview Teresa Enke

In den Fokus der Öffentlichkeit geriet Teresa Enke, als ihr Mann, der Fußball-Nationaltorwart Robert Enke, sich 2009 als Folge seiner Depression das Leben nahm. Sie gründete dann die Robert-Enke-Stiftung, die sich der Erforschung und Behandlung von Depressionen und Herzerkrankungen bei Kindern widmet.

In den Medien sind Sie meist „die Witwe von Robert Enke“. Daher lautet die erste Frage: Wer sind Sie?

Ich war immer ich. Auch als Spielerfrau habe ich mein eigenes Ding gemacht. Ich habe mit dem Fußball nicht so viel zu tun gehabt. Ich habe mich um Tiere gekümmert. Ich habe mein Leben gelebt und das Leben so geliebt, weil ich Dinge machen konnte, die ich hätte sonst nicht machen können. Dann wurde ich auf tragische Weise zur Witwe gemacht. Wie gesagt gemacht! Und habe danach mein Leben wieder in die Hand genommen. Und ich habe mich von der Witwe jetzt zur Vorstandsvorsitzenden der Robert-Enke-Stiftung vorgearbeitet. Und ich bin da über meine Grenzen gegangen, weil ich davor nichts mit der Öffentlichkeit zu tun haben wollte. Ich wollte ein ruhiges Leben, aber durch den tragischen Tod Roberts und für die Bearbeitung und Verarbeitung habe ich den Weg in die Öffentlichkeit gewählt, um Gutes zu tun. Witwe war ich, ich war aber in der Zeit auch immer ich.

Sie selbst waren auch an einem Sportgymnasium. Spielten dort Leistungsdruck und Burn-out, auch wenn es vielleicht nicht so genannt wurde, eine Rolle?

Nein, auf dem Sportgymnasium habe ich nichts von Leistungsdruck mitbekommen. Damit habe ich mich aber damals auch nicht beschäftigt. Es ist mir nichts dergleichen zu Ohren gekommen. Burn-out – das hat da in meinem Umfeld keine Rolle gespielt.

Wann haben Sie erkannt, dass Ihr Mann an einer Depression litt?

Dass mein Mann unter Depressionen litt, das habe ich erst nach längerer Zeit erkannt. Am Anfang konnte ich seine Bedenken und seine Ängste verstehen: In eine neue Stadt zu gehen, bei einem neuen Verein zu spielen. Aber als wir dann eben nach Lissabon gezogen sind und er auf einmal komplett in ein Loch gefallen ist und keine Freude mehr hatte am Leben, da wurde ich mit dem Begriff der Depression konfrontiert. Und ich musste mir da auch eingestehen, dass es wirklich



nicht nur normale Ängste sind, sondern dass dies der Krankheit der Depression geschuldet ist.

Wie ist sein Umfeld, insbesondere im Sport, damit umgegangen? Sollte das Thema „Depression“ nicht an die Öffentlichkeit gelangen oder wollte Ihr Mann das nicht?

Das Umfeld konnte nicht in irgendeiner Art und Weise damit umgehen. Das Umfeld wusste es nicht. Es wussten auch nicht enge Freunde – jedenfalls am Anfang. Seine Familie, der Berater: Wir haben versucht zu helfen, indem man versucht hat, ihn ein bisschen ausruhen zu lassen, aus dem Training zu nehmen. Aber einen besonderen Umgang gab es nicht.

Was muss sich Ihrer Meinung nach in unserer Gesellschaft ändern, damit sich die Einstellung gegenüber der Erkrankung ändert?

Noch vor wenigen Jahren glaubte jeder Fünfte hierzulande, man könne eine Depression mit dem Konsum von Schokolade heilen. Ich habe das Gefühl, es wird besser. Man hört, liest und spricht auch viel mehr über das Thema, es gibt Pro-

minente, die öffentlich machen, dass sie eine Depression haben. Gleichzeitig heißt es nach wie vor häufig: „Ach, mach einfach mal ruhig, komm runter, rei dich zusammen, geh mal spazieren oder geh mal feiern und morgen sieht die Welt schon wieder ganz anders aus.“ Und diese Ansichten gilt es über das Krankheitsbild aufzubrechen. Ich stelle fest, dass insbesondere die unter 25-Jährigen einen ganz natürlichen Umgang mit dem Thema haben. Daher wollen wir künftig auch diesen Effekt nutzen, und uns im Kontext Schule und Jugendliche mit Projekten wie bspw. dem Unterrichtsmagazin „No – Maybe – Okay“ engagieren.

Nicole Ziese

Psychische Gesundheit in der Schule No – Maybe – Okay: Wie geht es mir?

Wissensmagazin für den Schulunterricht mit Hintergrundinformationen, Erfahrungsberichten und Arbeitsblättern für den handlungsorientierten Unterricht.

Kostenlos ➡

Zeitbild Verlag in Zusammenarbeit mit der Robert-Enke-Stiftung





Selbstbestimmter leben durch Alexa-Sprachtechnologie

Das Licht einschalten, die Haustür öffnen oder die Lieblingsserie starten: Für viele sind diese Aktivitäten alltägliche Routine. Für Menschen mit Behinderungen können sie jedoch zur Herausforderung werden.

Sprachtechnologie macht einen Unterschied

In Deutschland leben laut Statistischem Bundesamt rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen. Viele von ihnen sind im Alltag auf fremde Hilfe angewiesen. Sprachtechnologie wie Alexa kann Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Einschränkungen im Alltag unterstützen: Mit der bloßen Stimme lassen sich Herausforderungen meistern, die viele der Betroffenen ohne fremde Hilfe nur schwer bewältigen können. Digitale Technologien eröffnen so Chancen, das Alltagsleben zu vereinfachen, selbstbestimmt und sicher zu leben sowie sozial teilzuhaben.

Smart-Home-Geräte per Sprache steuern

Alexa verwandelt Wohnungen mithilfe von inzwischen über 140.000 kompatiblen Geräten kostengünstig und einfach in ein Smart Home. Ein solches bietet besonders Menschen mit körperlichen Einschränkungen den wesentlichen Vorteil, dass sie Alexa-kompatible Smart-Home-Geräte per Sprache steuern und so selbstbestimmt leben können. Dies fällt Menschen mit Einschränkungen meist leichter als die haptische Bedienung über Bildschirme oder Eingabegeräte.

Funktionen für mehr Barrierefreiheit und Teilhabe

Alexa stellt darüber hinaus zahlreiche Features für mehr Barrierefreiheit bereit. Per Sprache lassen sich zum Beispiel Nachrichten oder Informationen abrufen, Radio hören, Erinnerungen oder Wecker stellen, Einkaufslisten erstellen oder telefonieren. Hörgeschädigte können Alexa in der bevorzugten Geschwindigkeit sprechen lassen oder Untertitel auf Echo-Geräten mit Bildschirm aktivieren. Die Bildschirmlupe vergrößert Elemente auf dem Bildschirm für Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen. Menschen mit veränderten Sprachfähigkeiten können Alexa über die Tap-Steuerung sogar ganz ohne Sprachbefehle nutzen oder Echo-Geräte mit Bildschirm durch Gesten über den Voice-View-Screenreader steuern.

Camilla Wieck hat sich mit Alexa ein umfangreiches smartes Zuhause aufgebaut. Sie ist an spinaler Muskelatrophie Typ 2 erkrankt, die ihre Mobilität einschränkt. Per Sprachbefehl bedient sie ihre Kaffeemaschine, einen Körpertrockner, den Luftreiniger, Rollos und Lichter, Fernseher und Steckdosen. Über die Drop-In-Funktion kann sie ihre Echo- und Echo Show-Geräte miteinander verbinden und darüber



mit PflegedienstmitarbeiterInnen sprechen, wenn diese sich in einem anderen Raum ihrer Wohnung befinden. Wenn es klingelt, zeigt ihr die Ring Doorbell über den Echo Show und die Alexa-App, wer vor der Tür steht. Auch die Haus- und Wohnungstür öffnet sie per Sprachbefehl – völlig selbstbestimmt.

Initiative „Alexa für Alle“

Um sich noch stärker für Menschen mit Einschränkungen zu engagieren und Sprachsteuerung gemeinsam mit Partnern und NutzerInnen kontinuierlich weiterzuentwickeln, hat Amazon die Initiative „Alexa für Alle“ gegründet. Dort arbeitet Amazon bisher mit dem Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV), der IFB Stiftung, der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V., dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), den Sendeanstalten ARD, ZDF und ARTE, ProSieben und SAT.1 sowie der Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz und dem Fraunhofer Institut IESE zusammen. Amazon tauscht sich zudem mit KundInnen aus, um deren spezielle Bedürfnisse und Anforderungen in die Weiterentwicklung der Sprachtechnologie miteinzubeziehen.

Den Alltag einfacher und sicherer machen

Im Rahmen der Initiative ist beispielsweise der Alexa-Skill HÖRFILM gemeinsam mit dem DBSV und ARD, ZDF und ARTE entstanden. Hörfilme sind mit einer Audiodeskription versehen, die in knappen Worten zentrale Elemente der Handlung sowie Gestik, Mimik und Dekor beschreibt. Mit dem HÖRFILM-Skill können NutzerInnen fast 4.000 Hörfilme aus den Mediatheken sowie Livestreams der öffentlich-rechtlichen Sender einfach und kostenlos auf Alexa-fähigen Geräten abrufen und steuern. Auch ProSieben und SAT.1 übertragen einen Teil ihrer Live-Formate, Shows und Blockbuster als Audiodeskription über Alexa.

Mit dem DRK, dem Gemeinschaftsprojekt Assistenzsystem Smart Living (ASL) und dem Smart-Living-Spezialisten iHaus hat Amazon den Alexa Skill „Mein Henry“ für mehr Sicherheit für alleinlebende Menschen entwickelt: Mit nur einer Sprachaufforderung kontaktiert Alexa ausgewählte vertraute Personen. Ist niemand erreichbar, leitet Alexa den Anruf an das Beratungszentrum des DRK weiter.

Amazon Deutschland Services GmbH

VdK macht den Weg zum Vereinssport frei

Im Sportrollstuhl zum Basketballtraining

VdK-Mitglied Marcel Hauck ist querschnittsgelähmt und hat seit einigen Jahren schon den Wunsch, im Verein Basketball zu spielen. Sein Arzt verordnete ihm einen Sportrollstuhl. Nachdem der 27-Jährige die ärztliche Verordnung bei der Techniker Krankenkasse eingereicht hatte, leitete diese den Antrag mit Haucks Schreiben weiter an das Sozialamt, da er Arbeitslosengeld II bezog. In seinem Antrag beschrieb er, dass der Alltagsrollstuhl für sportliche Aktivitäten nicht geeignet und zu instabil sei. Das Gesundheitsamt des Rhein-Neckar-Kreises bestätigte ihm zwischenzeitlich „eine wesentliche Behinderung“ als Zugangsvoraussetzung für die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung.

Das Sozialamt lehnte Haucks Antrag ab. Im Rahmen der Hilfsmittelversorgung habe er bereits einen Rollstuhl erhalten, hieß es. Der vorhandene Rollstuhl sei für den Breitensport „geeignet und einsetzbar“. Für besonders intensive Sportarten bringe Hauck ohnehin nicht die körperliche Verfassung mit. Eine Begutachtung durch die Medizinischen Dienste habe unter anderem ergeben, dass er unter Asthma leide. Hauck ließ sich daher von VdK-Juristin

Pia Schömer beraten. Sie verfasste einen Widerspruch gegen die Ablehnung. Darin wies sie darauf hin, dass der vorhandene Rollstuhl nicht zuletzt wegen seiner scharfen Kanten ein Verletzungsrisiko darstellt. Außerdem machte sie deutlich, dass der Sportrollstuhl die Teilnahme am Inklusions- und Freizeitsport ermöglichen soll. Das Sozialamt wies den Widerspruch zurück.

Daraufhin reichte der VdK Klage beim Sozialgericht Mannheim ein. Schömer ging in der Klageschrift darauf ein, dass ein Sportrollstuhl Hauck die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Regelmäßiger Sport im Verein könne einer Depression entgegenwirken, die das VdK-Mitglied entwickelt habe. „Es liegt ganz klar eine Aufgabe der Eingliederungshilfe vor.“ Ein medizinisches Gutachten kam zu dem Ergebnis, dass „aus ärztlicher Sicht nichts gegen eine intensivere sportliche Betätigung“ des Klägers spricht. Schließlich entschied das Sozialgericht, dass das Sozialamt der Stadt Heidelberg Hauck mit einem Sportrollstuhl versorgen muss.

Jörg Ciszewski



„VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos

► **Kinderkrankengeld – welchen Anspruch habe ich?**

Damit Eltern für ihre kranken Kinder da sein können, gibt es einen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Doch wie wird Kinderkrankengeld beantragt, wieviele Tage darf ein Elternteil fehlen und was machen berufstätige Eltern, wenn die Tage aufgebraucht sind? Diese und weitere Fragen klären Moderatorin Nina Foto und VdK-Jurist Ronny Hübsch auf. 

► **Assistenzhunde: Helfer auf vier Pfoten**

Assistenzhunde sind speziell ausgebildete Hunde, die bspw. Menschen mit einer psychischen Erkrankung oder einer Schwerbehinderung im Alltag helfen können. Im Teilhabestärkungsgesetz wurden u. a. die gesetzlichen Regelungen zu Assistenzhunden beschlossen. Was diese beinhalten und wann die Krankenkasse die Kosten für einen Assistenzhund übernimmt, das ist Thema in diesem Kurzvideo. 

► **Hinzuverdienstgrenze bei Frührente aufgehoben**

Die bislang gültige Hinzuverdienstgrenze, für Frühverrentete ist entfallen. Moderatorin Nina Foto klärt im Gespräch mit VdK-Jurist Ronny Hübsch, was die neuen Regeln beinhalten und für wen sie so interessant sind, dass er/sie die Ruhestandsplanung neu überdenken sollte. 



Expertenvideos zum Sozialrecht

In 35 hauptamtlich besetzten VdK-Beratungsstellen in Baden-Württemberg stehen JuristInnen Hilfesuchenden bei allen Fragen rund um das Thema Sozialrecht zur Seite. In der YouTube-Serie „VdK gibt dir Recht!“ stellt der Sozialverband VdK Baden-Württemberg Fragen und Themen zusammen, die in der Beratung besonders häufig zur Sprache kommen. Diese Themen stellt VdK-Jurist und Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch im Rahmen von Kurzvideos vor.



Kostenlos für alle
Interessierten.

Webseminare

Aktuelle Termine

► Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente

Mittwoch, 19.04.2023, 11.00 – 12.00 Uhr

In diesem Webseminar vermittelt VdK-Jurist Ronny Hübsch Grundlagenwissen rund um das Thema Erwerbsminderung: Was sind die Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente? Ist ein Hinzuverdienst möglich? Wie lange wird die Rente gezahlt? ➤

► Anspruchsvoraussetzungen für ALG I und Bürgergeld

Mittwoch, 24.05.2023, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Arbeitslosenversicherung und die Grundsicherung für Arbeitsuchende unterstützt und fördert Arbeitslose, damit diese auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen können. Der Vortrag erläutert die wesentlichen Voraussetzungen und die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter. ➤

► Pflegeversicherung – Eine Einführung

Mittwoch, 21.06.2023, 11.00 – 12.00 Uhr

Die gesetzliche Pflegeversicherung hilft Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen, die persönlichen und finanziellen Belastungen im Pflegefall zu tragen. VdK-Jurist Ronny Hübsch gibt einen ersten Überblick über die Gewährungs Voraussetzungen und Leistungen der Pflegeversicherung. ➤



Fundiertes Fachwissen – kompakt und kostenfrei!

Die kostenfreien Webseminare des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg bieten eine Möglichkeit, sich zeitsparend fundiertes Wissen anzueignen. Innerhalb von einer Stunde vermitteln VdK-JuristInnen oder Expertinnen der VdK-Patienten- und Wohnberatung viele hilfreiche Informationen. Fragen sind via Chatfunktion möglich.

Bitte rechtzeitig anmelden.



„Ihr
gutes Recht
liegt uns am
Herzen.“

Jetzt Mitglied werden in Deutschlands größtem Sozialverband.



Sozialrechtsberatung

Mit uns bekommen Sie Recht!

- ▶ Beratung und Vertretung im Sozialrecht vor Sozialbehörden und Sozialgerichten
- ▶ VdK-Patienten- und Wohnberatung
- ▶ Ansprechpartner in Ihrer Nähe und aktuelle Fachinformationen



Solidargemeinschaft

Ehrenamt ist Ehrensache!

- ▶ Ehrenamtliches Engagement und aktives Vereinsleben
- ▶ Viele Engagementmöglichkeiten



Wir sind für Sie da:

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.
Johannesstraße 22 | 70176 Stuttgart
Telefon: 0711 619 56-0
baden-wuerttemberg@vdk.de

www.vdk-bawue.de



Sozialpolitik

Gemeinsam sind wir stark!

- ▶ Starke Lobby durch sozialpolitische Interessenvertretung
- ▶ Unsere zentrale Themen sind Rente, Gesundheit, Pflege, Barrierefreiheit und Armut



Attraktive Serviceleistungen

Damit wird Ihr Alltag leichter.

- ▶ Reisen in alle Welt mit VdK-Reisen
- ▶ Attraktive Angebote durch namhafte Kooperationspartner

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



Im Mittelpunkt der Mensch.



Keine höhere Erwerbsminderungsrente für Bestandsrentner

Bundessozialgericht

AZ B 5 R 29/21 R und B 5 R 31/21 R

Rentner, deren Erwerbsminderungsrente bereits vor dem 1. Januar 2019 begann, haben keinen Anspruch auf eine Neuberechnung ihrer Rente nach den inzwischen geltenden, deutlich günstigeren Regelungen. Sie können nicht verlangen, dass bei ihrer Rente Zurechnungszeiten in demselben Umfang berücksichtigt werden, wie das bei den ab 2018 und vor allem bei den ab 2019 neu bewilligten Renten geschieht. Das hat der 5. Senat des Bundessozialgerichts am 10. November 2022 entschieden.

Die in den beiden Revisionsverfahren klagenden Rentner erhalten aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, die einer weiteren Erwerbstätigkeit entgegenstehen, bereits seit 2004 beziehungsweise 2014 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Sie gehören damit zur Gruppe der Bestandsrentner. Nach den in den Jahren 2018 und 2019 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen kommen die – teilweise erheblichen – Verbesserungen bei der Berechnung der Erwerbsminderungsrenten nur den Neurentnern zugute. Die Kläger forderten eine Gleichbehandlung und deshalb eine Berücksichtigung der verlängerten Zurechnungszeiten auch bei ihren Renten. Der Rentenversicherungsträger und die Vorinstanzen lehnten das ab.



Das Bundessozialgericht hat diese Entscheidungen bestätigt. Der 5. Senat konnte sich nicht davon überzeugen, dass die Begrenzung der zum 1. Januar 2018 und 1. Januar 2019 eingeführten Leistungsverbesserungen auf die ab diesen Stichtagen neu hinzukommenden Erwerbsminderungsrentner dem Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes widerspricht. Bei Anwendung des vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Prüfungsmaßstabs für solche Stichtagsregelungen war ein Verstoß gegen Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz nicht feststellbar. Die vom Gesetzgeber angeführten Gründe für die Differenzierung zwischen Bestands- und Neurentnern sind sachlich nachvollziehbar und nicht willkürlich. Es entspricht einem Strukturprinzip der gesetzlichen

§

Rentenversicherung, dass Leistungsverbesserungen ebenso wie Leistungskürzungen grundsätzlich nur für neu bewilligte Renten gelten. Der Gesetzgeber durfte auch auf den erheblichen organisatorischen und finanziellen Mehraufwand bei sofortiger Einbeziehung der Bestandsrentner abstellen. Zudem war zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber mittlerweile für die Bestandsrentner einen Zuschlag zu ihrer Erwerbsminderungsrente und ebenso zu einer daran anschließenden Altersrente eingeführt hat, der ihnen ab dem 1. Juli 2024 zustehen wird. Der 5. Senat hat deshalb davon abgesehen, die Verfahren – wie von den Klägern gefordert – auszusetzen und eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einzuholen, ob die gesetzliche Regelung verfassungswidrig ist.