



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
FÜR DAS TECHNISCHE-, BIBLIOTHEKS- UND
VERWALTUNGSPERSONAL (OHNE UKE)



DIE SBV INFORMIERT

AUSGABE 1 — SEPTEMBER 2017

INHALTSVERZEICHNIS

• Einleitung	Seite 2f.
• Aufgaben der Vertrauensperson	Seite 4
• Feststellungs– und Gleichstellungsantrag	Seite 5
• Können Kolleginnen und Kollegen während der Arbeitszeit zur Schwerbehindertenvertretung gehen?	Seite 6
• Bundesteilhabegesetz – Teil 1	Seite 7
• Bundesteilhabegesetz – Teil 2	Seite 8
• Barrierefreiheit	Seite 9
• Leichte Sprache	Seite 11
• Was bedeutet Inklusion	Seite 12
• Bedeutung der Inklusionsvereinbarung	Seite 13
• Epilepsie und Behinderung	Seite 14
• Grad der Behinderung bei Epilepsie	Seite 15
• Teilhabeerlass	Seite 16
• Leserbrief – Vorstellung eines Kollegen	Seite 17
• Termine	Seite 18
• Die Mitglieder der SBV	Seite 19
• Impressum	Seite 20

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

es ist vollbracht - die Zeitschrift „DIE SBV INFORMIERT“ erblickt das Licht der Welt!

Die Zeitschrift wird zukünftig halbjährlich erscheinen und an alle schwerbehinderten Beschäftigten des TVP gesendet werden. Daneben wird die Zeitschrift auch digital verschickt, um insbesondere auch die Führungskräfte zu erreichen. In den letzten drei Jahren, in denen ich als Schwerbehindertenvertretung TVP (SBV TVP) die Interessen der Gruppe der schwerbehinderten Menschen kennenlernen und vertreten durfte, hat sich mir immer wieder offenbart, dass über diese Beschäftigtengruppe Vorurteile herrschen und über die zugrundeliegenden Gesetze und Vorschriften (Sozialgesetzbuch IX, Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und Teilhabeerlass) Unkenntnis besteht.

Viele Leser werden sich nun fragen, warum es einer weiteren Zeitschrift einer Interessenvertretung bedarf. Die Gründe sind vielfältig!

Die Zeitschrift „DIE SBV INFORMIERT“ ist entstanden, um der Gruppe der schwerbehinderten Menschen eine Möglichkeit zu geben, gesehen zu werden. Denn nicht zuletzt sind die meisten Arten von Behinderungen nicht sichtbar und somit gilt es über diese Behinderungen aufzuklären. Zudem wünscht sich die SBV TVP, dass die Beteiligten „Dienststelle - Führungskräfte - nicht behinderte Beschäftigte - schwerbehinderte Beschäftigte“ in einen offenen Austausch eintreten, um eine Inklusion von schwerbehinderten Menschen an der Universität Hamburg zu ermöglichen. Die SBV TVP versteht sich dabei in erster Linie als Vermittler und Berater.

Perspektive der Dienststelle: Arbeitgeber von schwerbehinderten Arbeitnehmern erhalten, wenn nötig, finanzielle Hilfen vom Integrationsamt oder von der Agentur für Arbeit. Das Image des Arbeitgebers wird gefördert. Es ist eine Herausforderung Menschen mit Behinderung in der Universität zu beschäftigen und dennoch liegen wir im TVP-Bereich bei einer Beschäftigungsquote von ca. 10 % und berücksichtigen bei den Stellenauswahlverfahren schwerbehinderte Bewerber gemäß der Vorgaben aus dem Schwerbehindertenrecht.

Perspektive der Führungskräfte: Es ist eine Herausforderung Menschen mit Behinderung in meinem Team zu beschäftigen, weil dies einen höheren Organisationsaufwand bedeutet und weil ich einen Menschen mit Behinderung nicht auf jeder Stelle einsetzen kann. Schwerbehinderte Beschäftigte sind nicht voll leistungsfähig und nicht genug belastbar. Schwerbehinderte Menschen sind öfter und länger krank. Außerdem werde ich den schwerbehinderten Beschäftigten nie wieder los, weil er einen besonderen Kündigungsschutz hat.

Perspektive der nicht behinderten Beschäftigten: Der schwerbehinderte Kollege bekommt 5 Tage mehr Urlaub im Jahr und ist dadurch teurer. Ein schwerbehinderter Beschäftigter bekommt das

gleiche Gehalt, obwohl er weniger Leistung als ich erbringt. Der schwerbehinderte Kollege bekommt immer eine „Extrawurst“.

Perspektive des schwerbehinderten

Beschäftigten: Das soziale Klima in der Dienststelle wird gefördert. Ich habe mir meine Behinderung nicht ausgesucht und habe es insbesondere im Arbeitsleben oftmals schwerer, die mir gestellten Anforderungen zu erfüllen. Ich habe bereits den Schwerbehindertenausweis vom Versorgungsamt erhalten und muss mich doch jedes Mal wieder erklären, aus welchem Grund ich bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben kann. Ich möchte gern arbeiten, mich gut mit meinen Kollegen verstehen und den Ansprüchen meiner Führungskraft gerecht werden.

Perspektive der SBV TVP: Die Dienststelle kann bei einer Beschäftigungsquote von mindestens 5% die Ausgleichsabgabe sparen. Schwerbehinderte Menschen können, am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, so leistungsfähig sein wie nicht behinderte Beschäftigte. Beschäftigte ohne Behinderung sind auch nicht überall einsetzbar. Behinderungen müssen sich nicht immer auswirken und Arbeitsplätze können mit der technischen und finanziellen Unterstützung behinderungsgerecht gestaltet werden. Der Kündigungsschutz gilt auch für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen nicht während der Probezeit von sechs Monaten. Auch danach gibt es keinen absoluten Kündigungsschutz. Schwerbehinderte Menschen sind in der Regel nicht häufiger krank als nicht behinderte Menschen

Es gibt noch viel zu tun, um für alle Beteiligten die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen an der Universität Hamburg zu ermöglichen und um diese Menschen nachhaltig entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnissen zu fördern und zu fordern.

Ihre Schwerbehindertenvertretung TVP

Was sind die Aufgaben der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen (ohne UKE) des TVP ?

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. **Unsere Aufgabe** besteht darin, gemeinsam mit den behinderten und schwerbehinderten Menschen (immer) noch bestehende Barrieren beispielsweise bei der Arbeitsaufnahme, Arbeitsausstattung, Arbeitsorganisation und den Arbeitsabläufen zu benennen.

Unser Ziel ist es, die Rahmenbedingungen an der Universität Hamburg so zu gestalten, dass eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz von Menschen mit Behinderung möglich ist. **Unsere Rechtsgrundlagen** für diese Tätigkeit sind u.a. das Sozialgesetzbuch IX, das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) und der Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Arbeitnehmern sowie schwerbehinderten Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Teilhabeerlass).

- Wir beraten bereits bei einer bestehenden gesundheitlichen Einschränkung, die länger als 6 Monate andauert um zu vermeiden, dass sie sich zu einer Schwerbehinderung verstetigt.
- Wir achten darauf, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Verwaltungsanordnungen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen angewendet und erfüllt werden.
- Wir unterstützen Sie bei der Antragstellung zur Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und beraten auch bei Widersprüchen gegenüber den Versorgungsämtern.
- Wir beantragen Leistungen bei den zuständigen Stellen [insbesondere auch für präventive Maßnahmen], die Ihnen als Nachteilsausgleich als schwerbehinderter Mensch dienen.
- Wir nehmen Ihre Anregungen und Beschwerden entgegen. In enger Kooperation und mit einer wertschätzenden Haltung zu den einzelnen Beteiligten, z.B. der Dienststelle und dem Personalrat, fördern wir den Prozess, um ein tragbares Verhandlungsergebnis für alle zu erzielen. Im Verfahren sind wir parteiisch für Ihre Interessen als schwerbehinderter Mensch.

Nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf, wenn sich abzeichnet, dass es personen-, verhaltens-, betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis gibt! Rufen Sie uns an, kommen Sie vorbei! Wählen Sie den Weg, der für Sie passt!

Feststellungs- und Gleichstellungsantrag: Doppelt ist sicherer!

Arbeitnehmer, die beim Versorgungsamt eine Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beantragen, **können – und sollten – gleichzeitig einen Antrag auf Gleichstellung** bei der Bundesagentur für Arbeit stellen. Konkret gilt diese Empfehlung, **wenn unsicher ist**, ob das Versorgungsamt die angestrebte Schwerbehinderung anerkennen wird.

Der Gleichstellungsantrag dient vorsorglich für den Fall, dass der Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wegen eines Grades der Behinderung (GdB) von unter 50 erfolglos bleiben sollte. Sich mit zwei Anträgen an zwei Behörden zu wenden ist zwar umständlich, aber **im Hinblick auf den besonderen Kündigungsschutz sicherer**. Denn der Schutz greift erst drei Wochen nach der Antragstellung (BAG vom 01.03.2007 – 2 AZR 217/06).

Würde ein Arbeitnehmer zunächst nur einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung beim Versorgungsamt stellen, hat er die ersten drei Wochen nach Eingang des Antrags keinen besonderen Kündigungsschutz. Erhält er **zu Recht** lediglich einen GdB von 30 oder 40, kann er den Kündigungsschutz nur noch über eine Gleichstellung erreichen. Beantragt er die Gleichstellung erst jetzt, besteht wiederum drei Wochen nach Stellung seines Antrags bei der Agentur für Arbeit kein besonderer Kündigungsschutz.

Um im Ergebnis nur einmal drei Wochen nach Antragstellung keinen besonderen Kündigungsschutz zu haben, sollten zur Vermeidung jeder Unsicherheit beide Anträge, Feststellungs- und Gleichstellungsantrag, gleichzeitig gestellt werden – **das ist laut Bundesarbeitsgericht möglich und erlaubt** (BAG vom 31.07.2014 – 2 AZR 434/13). Die Agentur für Arbeit wird dann zunächst mit ihrer Entscheidung über die Gleichstellung abwarten, bis der GdB durch das Versorgungsamt feststeht.

Und weil einige Erfahrene unter Ihnen jetzt sicherlich denken "ja, aber es gibt noch den Weg eines Widerspruchs, um den besonderen Kündigungsschutz zu erlangen", sei ergänzend angemerkt:

Erhält der Arbeitnehmer einen GdB von 30 oder 40, kann er natürlich immer gegen den Bescheid des Versorgungsamts Widerspruch und ggf. Klage erheben und auf diesem Weg den besonderen Kündigungsschutz bekommen. Das gilt aber nur, wenn dem Arbeitnehmer im Laufe des Widerspruchs- oder Klageverfahrens **rückwirkend tatsächlich die Schwerbehinderteneigenschaft anerkannt wird** (BAG vom 06.09.2007 – 2 AZR 324/06). Ob aber diese Anerkennung schlussendlich erfolgt, lässt sich zum Zeitpunkt des Antrags auf Feststellung einer Schwerbehinderung häufig nicht vorhersehen. Damit wären wir wieder am Anfang dieses Artikels: Sicherer ist ein gleichzeitiger Gleichstellungsantrag.

Können Kolleginnen und Kollegen während der Arbeitszeit zur Schwerbehindertenvertretung gehen?

Neben der Möglichkeit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen, haben auch die Arbeitnehmer das Recht die SBV TVP von sich aus in Anspruch zu nehmen und aufzusuchen. Das ergibt sich aus den verschiedenen Rechten, die Arbeitnehmer aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) erhalten; z. B.:

- Recht auf Beratung (§ 95 Abs. 1 SGB IX),
- Anregungen an die SBV TVP zu richten (§ 95 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX),
- Hinzuziehungsrecht bei Einsicht in die Personalakte (§ 95 Abs. 3 SGB IX),
- Beschwerderecht bei der SBV TVP (§ 95 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).
- Besuch in den Sprechstunden (§ 96 Abs. 9 SGB IX).

Um die Rechte aus dem SGB IX wahrnehmen zu können, müssen Arbeitnehmer die SBV jederzeit aufsuchen und in Anspruch nehmen können.

Neben dem Besuch der in § 96 SGB IX erwähnten Sprechstunden, kann deshalb jeder Arbeitnehmer die SBV TVP wegen eines Anliegens während der Arbeitszeit aufsuchen. Dazu muss sich der Arbeitnehmer lediglich beim betrieblichen Vorgesetzten abmelden und nach der Rückkehr wieder anmelden.

Der Arbeitnehmer hat natürlich auf die betrieblichen Belange Rücksicht zu nehmen und sollte den Betriebsablauf nicht unnötig stören. Eine Begründung muss dem Vorgesetzten nicht gegeben werden, es genügt, sich auf sein Recht der Inanspruchnahme der SBV TVP zu berufen.

Während des Besuchs bei der SBV TVP darf dem Arbeitnehmer gemäß § 46 Abs. 3 HmbPersVG (die in diesem Fall auch für die SBV gilt) das Arbeitsentgelt nicht gekürzt werden. Er ist auch weiter durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt, z.B. auf dem Weg zur SBV TVP und zurück.



Quelle: www.pixabay.com



Quelle: SBV TVP

Bundesteilhabegesetz (BTHG) - Teil 1

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) (Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen) ist ein Artikelgesetz, dessen Artikel Regelungen in verschiedenen bestehenden Sozialgesetzbüchern ändern. Es wurde am 23. Dezember 2016 verkündet und am 29. Dezember 2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Die verschiedenen Vorschriften des BTHG treten im Laufe von vier Reformstufen in Kraft. Erste Änderungen, unter anderem im Schwerbehindertenrecht, erfolgten bereits am Tag nach der Verkündung bzw. zum 1. Januar 2017 – die letzten Änderungen sollen zum 1. Januar 2023 erfolgen.

Schwerpunkt des BTHG ist die Reform des SGB IX sowie des Eingliederungshilfe-Rechts (SGB XII). Die Eingliederungshilfe soll aus dem "Fürsorgesystem" der Sozialhilfe herausgelöst und in das neu gefasste SGB IX integriert werden (weg vom bisherigen Fürsorgesystem hin zu einem modernen Teilhaberecht). Leistungen der Eingliederungshilfe sollen künftig klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt und finanziert werden.

Das neue SGB IX (SGB IX-neu)

Artikel 1 des BTHG enthält die neue Fassung des SGB IX, die (größtenteils) ab 2018 in Kraft treten wird. Das SGB IX-neu wird künftig durch die Herausführung der Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe neu gestaltet:

- Im SGB IX Teil 1 wird das für alle Rehabilitationsträger geltende Rehabilitations- und Teilhaberecht zusammengefasst sein: "Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen", §§ 1-89.
- Im SGB IX Teil 2 wird das aus dem SGB XII herausgelöste und reformierte Eingliederungshilferecht geregelt sein: "Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung von Menschen mit Behinderungen", §§ 90-150. (Das neue Eingliederungshilferecht wird überwiegend erst am 01.01.2020 in Kraft treten. Gleichzeitig wird die bis dahin gültige Eingliederungshilfe-Verordnung außer Kraft treten.)
- Im SGB IX Teil 3 steht künftig das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht: "Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen, §§ 151-241.

§ 2 Abs. 1 SGB IX-neu

Menschen mit **Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.** Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

§ 2 SGB Abs. 1 IX-alt

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Bundesteilhabegesetz (BTHG) - Teil 2

Die wesentlichen Änderungen des SGB IX im Beruf:

- Unwirksamkeitsklausel (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX-alt; § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX-neu): Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung aussprechen, ist unwirksam.
- Inklusionsvereinbarung (§ 83 Abs. 1 Satz 5 SGB IX-alt; § 166 Abs. 1 Satz 5 SGB IX-neu): Der Begriff der "Integrationsvereinbarung" im Neunten Buch Sozialgesetzbuch wird durch "Inklusionsvereinbarung" ersetzt. Das Integrationsamt soll im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretungen zwischen den beiden Parteien moderieren und vermitteln.
- Leistungen zur beruflichen Orientierung (§ 102 Abs. 3 SGB IX-alt; § 185 Abs. 3 SGB IX-neu): Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln nachrangig Leistungen zur beruflichen Orientierung erbringen.



Quelle: www.pixabay.com

Änderungen im Schwerbehindertenausweis

- Im Zusammenhang mit der Benutzung von Parkplätzen für Menschen mit Behinderungen kann eine außergewöhnliche Gehbehinderung (Merkzeichen "aG") ab sofort nicht nur aufgrund von orthopädischen, sondern beispielsweise auch wegen schwerer Beeinträchtigung innerer Organe vorliegen. Schwerbehinderte Menschen, deren mobilitätsbezogene Teilhabeeinschränkung nicht im orthopädischen Bereich liegt, erhalten dadurch ab sofort leichter den ihnen zustehenden Nachteilsausgleich. Die Regelung zum Merkzeichen aG wird in § 229 SGB IX-neu erfolgen.
- Im Schwerbehindertenausweis wird ab sofort das Merkzeichen "TBl" für "taubblind" eingetragen, wenn bei einem schwerbehinderten Menschen wegen einer Störung der Hörfunktion ein GdB von mindestens 70 und wegen einer Störung des Sehvermögens ein GdB von 100 anerkannt ist.



Quelle: www.pixabay.com

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet sinngemäß: für jeden begehbar, nutzbar, erreichbar. Barrierefreiheit beschreibt das Ziel, den öffentlichen Raum (Gebäude und Produkte, öffentliche Verkehrsmittel und befestigte Wege, aber auch Informationen wie z. B. Texte auf Hinweistafeln oder auf Internetseiten), so zu gestalten, dass er von jedem Menschen – unabhängig von seiner körperlichen Verfassung oder seines Alters – ohne Einschränkungen zugänglich und nutzbar ist (siehe § 4 BGG).

Die Menschen sollen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe ihren Alltag bewältigen können. Eine Behinderung entsteht, wenn Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung auf Barrieren in ihrer Umwelt treffen. Somit ist Barrierefreiheit ein Instrument, Menschen ein weitgehend selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Beispiele für die Umsetzung von Barrierefreiheit für verschiedene Zielgruppen

- Publikationen in Einfacher bzw. Leichter Sprache
- Die Beseitigung baulicher Barrieren für mobilitätseingeschränkte Menschen
- Die kontrastreiche Gestaltung der Lebensumwelt für sehbehinderte Menschen
- Die Kommunikation mittels Gebärdensprachdolmetscher

Barrierefreiheit in Recht und Gesetz in der Historie

1994: Ergänzung des Artikel 3 Abs. 3 GG:

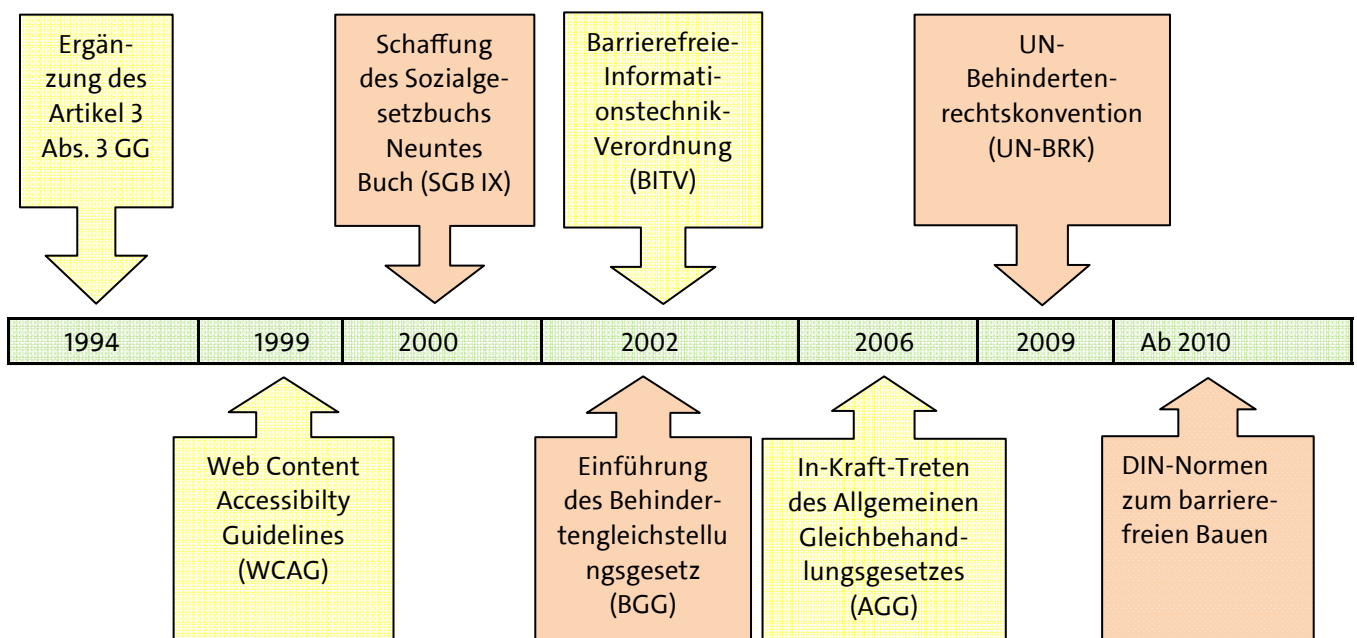
"Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

1999: Web Content Accessibility Guidelines (WCAG): Die WCAG-Empfehlungen bzw. -Richtlinien legen Standards für das Internet fest. Sie verbinden moderne Web-Gestaltung mit Barrierefreiheit. Die Web-Inhalte müssen so gestaltet sein, dass sie für alle Nutzer wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust sind.

2000: Schaffung des Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX): Ziel ist die Förderung der Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

2002: Einführung des Behindertengleichstellungsgesetz (BGG): Herstellung von Barrierefreiheit von staatlichen Institutionen im öffentlichen Raum (Beseitigung oder Vermeidung von baulichen Barrieren, etwa in Gebäuden oder im Verkehr, aber auch die Barrierefreiheit elektronischer Kommunikations- und Informationsangebote). 2016 wurde das Gesetz angepasst, um Kriterien der UN-Behindertenrechtskonvention zu berücksichtigen.

- 2002: Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV): Die BITV dient der Umsetzung des BGG. Die Verordnung ist auf Grundlage der WCAG entstanden und gilt für alle Internetauftritte sowie öffentlich zugänglichen Internet-Angebote von Behörden und der Bundesverwaltung. Seit 2006 müssen alle Internet-Seiten des Bundes barrierefrei sein. Die Länder (HmbBITVO) haben für ihre Internet-Angebote jeweils eigene Bestimmungen. Ähnlich wie in den WCAG geht es in der BITV um **die vier Prinzipien: Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit**.
- 2006: In-Kraft-Treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): Das AGG zielt vor allem auf Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt und beim Abschluss von Verträgen, zum Beispiel Versicherungspolice, ab.
- 2009: UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK): Die UN-BRK macht deutlich, dass die Menschenrechte uneingeschränkt für alle Menschen gelten, und gibt rechtliche Standards vor. Dazu gehört die barrierefreie Gestaltung von öffentlichen Plätzen und Gebäuden, aber auch von öffentlichen Internet-Seiten.
- Ab 2010: DIN-Normen zum barrierefreien Bauen: In DIN-Normen des Deutschen Instituts für Normung sind die konkreten Anforderungen für die Planung, das Bauen und die (Um-)Gestaltung von barrierefreiem Wohnraum festgelegt. Rechtlich gesehen sind sie Empfehlungen und müssen nicht verpflichtend angewendet werden. Die einzelnen Landesregierungen können in ihren Bauordnungen aber die Einhaltung dieser Normen fordern und sie so zu verbindlich geltendem Recht machen. Unabhängig davon kann der Inhalt der DIN-Normen auch dadurch bindend werden, dass er in einem Bauvertrag aufgenommen wird. Wichtige DIN-Normen zum barrierefreien Bauen sind die DIN 18040-1, DIN 18040-2, DIN 18040-3, DIN 32984 und DIN 32975.



Leichte Sprache

Leichte Sprache ist eine besonders leicht verständliche sprachliche Ausdrucksweise, die durch Bilder illustriert wird. Zielgruppe leichter Sprache sind beispielsweise ältere Menschen, Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit geistigen Behinderungen oder gehörlose Menschen, die Schwierigkeiten beim Lesen und Verstehen von Texten haben.

Leichte Sprache ist auch Teil der Anforderungen an "Barrierefreiheit" und "Inklusion". Texte in Leichter Sprache sind durch ein Symbol gekennzeichnet, das ein fröhliches lesendes Gesicht und die Geste eines erhobenen Daumens auf blauem Hintergrund zeigt. Urheber dieses Zeichens ist die Europäische Vereinigung von Menschen mit geistiger Behinderung und ihrer Familien (Inclusion Europe), die sich für Menschen mit geistigen Behinderungen und ihre Familien einsetzt.

Weitere Informationen findet man auf der Homepage des Vereins für Leichte Sprache:

www.leichtesprache.org



Auf diesen Seiten findet man Texte in Leichter Sprache:

www.einfachteilhabe.de

www.leichte-sprache.de

www.bmas.de

Die SBV TVP hat das Thema Leichte Sprache bereits mit der Universitätsleitung erörtert und vorgeschlagen, dass bestimmte Anschreiben der Präsidialverwaltung, die an die Beschäftigten des TVP gerichtet sind, auch in Leichter Sprache zur Verfügung gestellt werden. Leider sieht die Universitätsleitung keine Notwendigkeit an der Universität Hamburg die Kommunikation mit dem Instrument der Leichten Sprache barrierefreier zu gestalten.

Dies verwundert umso mehr, da an der Universität Hamburg (Fakultät für Erziehungswissenschaft) im Dezember 2016 ein Abschlussbericht zum Evaluationsprojekt "Leicht verständliche Sprache" unter Beteiligung von Franziska Bonna, Klaus Buddeberg, Prof. Dr. Anke Grotluschen, Prof. Dr. Marianne Hirschberg erstellt wurde.

Auszug aus dem vorgenannten Abschlussbericht:

„Durch den Gebrauch von Leichter und leicht verständlicher Sprache können Barrieren abgebaut werden. Daher können nicht nur Menschen mit Beeinträchtigungen von Briefen, die verständlicher geschrieben sind, profitieren, sondern auch die gesamte Bevölkerung. Dieses Kooperationsprojekt zwischen der NGD-Gruppe, den Schleswiger Werkstätten und den Schleswiger Stadtwerken als kommunales Unternehmen stellt einen entscheidenden Schritt dar, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass **Leichte Sprache nicht nur ein Thema für die Behindertenarbeit ist, sondern allgemein eine gesellschaftliche Errungenschaft darstellt.**“

Was bedeutet Inklusion?

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch, egal welches Geschlecht man hat, wie man aussieht, welche Sprache man spricht oder ob man eine Behinderung hat, ganz natürlich dazu gehört. Wenn jeder Mensch überall dabei sein kann, am Arbeitsplatz, in der Freizeit oder beim Wohnen, ohne ausgegrenzt zu werden — das ist Inklusion.

Es ist normal verschieden zu sein, dann können alle Menschen dabei sein. Wenn es z.B. weniger Treppen und dafür mehr Rampen gibt, hat es nicht nur Vorteile für Menschen mit Behinderung, sondern auch für ältere Menschen oder Eltern mit Kinderwagen, alle kommen nun leichter in erhöhte Gebäude rein und raus.

Für eine inklusive Welt müssen die Menschen offen für Neues sein. Das heißt, nur weil ich etwas nicht kenne, muss das Unbekannte nicht schlechter oder besser sein. Ich muss nur offen dafür sein, Neues anzunehmen. Es ist wichtig, dass jeder Mensch so akzeptiert wird, wie er oder sie ist. Man sollte ihn oder sie nicht zu verändern suchen. Es ist normal, dass jeder anders ist.

Inklusion ist ein Menschenrecht, was in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschrieben wurde. Dies ist ein Vertrag, den viele Länder unterschrieben haben, auch Deutschland. Es muss noch viel für die Inklusion getan werden, damit der Vertrag eingehalten wird. Denn jeder Mensch hat das Recht dabei zu sein.

Inklusion kann nur durch Mitmachen funktionieren. Je mehr wir über Inklusion wissen, desto weniger Angst haben wir davor und keiner kann mehr sagen: Das geht nicht!



Quelle: www.aktion-mensch.de

Bedeutung der Inklusionsvereinbarung

Mit der Inklusionsvereinbarung wird Dienststellen, behinderten Beschäftigten und den Interessenvertretungen ein wichtiges Gestaltungsinstrument in die Hand gegeben: Es soll in Form von vereinbarten Richtlinien für eine **inklusive Beschäftigungsstrategie** und eine **betriebliche Inklusionsplanung** dazu beitragen, dass sich eine vorausschauende, auf Inklusion von behinderten Arbeitnehmern zielende Unternehmenspolitik etablieren und nachhaltig behaupten kann. Die Inklusionsvereinbarung eignet sich als Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichstellung behinderter Menschen im Betrieb .

Sie verpflichtet den Arbeitgeber dazu, **auf den Betrieb zugeschnittene Inklusionsziele** festzulegen und für eine zügige Umsetzung zu sorgen. Insbesondere präzisiert sie den gesetzlichen Auftrag an die Arbeitgeber zur Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung in § 81 Abs. 3 SGB IX. Nach dieser Vorschrift stellen die Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Dienststellen mindestens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.

Inklusionsvereinbarungen sind **Zielvereinbarungen**. Sie treffen Aussagen darüber, was im Rahmen der betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsarbeit erreicht bzw. vermieden werden soll. Sinnvoll ist eine Inklusionsvereinbarung nur, wenn sie konkrete, überprüfbare Zielsetzungen enthält, die auch im Betrieb bekannt gemacht werden und deren Erfüllung überwacht wird.

Die SBV TVP erarbeitet derzeit einen Entwurf einer Inklusionsvereinbarung, die für alle Beschäftigten des TVP gelten soll. Sobald dieser Entwurf alle wesentlichen Zielvereinbarungen enthält, wird er der Dienststelle übermittelt werden. Da der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung nicht im Ermessen des Arbeitgebers steht, sondern im Grundsatz eine Abschlusspflicht besteht, wird der Entwurf mit dem Ziel übermittelt noch in der laufenden Amtszeit zu einem Abschluss zu kommen.



Quelle: www.pixabay.com

Epilepsie und Behinderung

Epilepsie ist weltweit eine der häufigsten neurologischen Erkrankungen. Sie ist typischerweise durch wiederholte krampfartige Anfälle gekennzeichnet. Eine Epilepsie kann durch eine genetische Disposition, aber auch durch Unfälle oder Krankheiten entstehen. Spezielle Ursachen sind aber in etwa der Hälfte der Fälle unklar.

Epileptische Anfälle wiederholen sich meist ohne erkennbare Anlässe und sind Folge einer exzessiven Entladung von Nervenzellen in einzelnen Gehirngebieten oder im gesamten Gehirn. Anfallsauslöser können Flackerlichteffekte, Schlafentzug oder ein gestörter Schlafrhythmus (z. B. durch Bereitschaftsdienste) sein, wobei es zur Auswirkung von Schichtarbeit auf die Anfallsfrequenz keine systematischen Untersuchungen gibt. In selteneren Fällen können auch Schreck, Aufregung, Angst, Stress, Lärm, Hitze, bestimmte Medikamente, Alkoholkonsum, Lösemittelvergiftung oder Unterzuckerung Anfälle provozieren.

Ein einzelner epileptischer Anfall ist nicht zwangsläufig Ausdruck einer Epilepsie. Jeder Mensch kann einen epileptischen Gelegenheitsanfall erleiden, wenn bestimmte anfallsauslösende Faktoren zusammentreffen. Dies kommt bei etwa 5 Prozent aller Menschen vor. Es gibt eine Reihe von anderen Erkrankungen, deren Symptome epileptischen Anfällen ähneln, bei denen es sich aber nicht um Epilepsie handelt. Zum Beispiel können ein zwanghaftes Schlafbedürfnis (Narkolepsie), das Tourette-Syndrom (neurologisch-psychiatrische Erkrankung) oder Herzrhythmusstörungen epilepsieähnliche Anfälle hervorrufen.

Von Epilepsie spricht man in der Regel nur dann, wenn mindestens zwei spontane Anfälle aufgetreten sind. Davon sind etwa 0,5 bis 1 Prozent der Menschen betroffen – unabhängig von Alter, Geschlecht oder sozialer Herkunft (Weltgesundheitsorganisation WHO 2001).

Rund die Hälfte der Epilepsien tritt vor dem 10. Lebensjahr auf und etwa zwei Drittel vor dem 20. Lebensjahr. Danach sinkt das Erkrankungsrisiko und steigt ab dem 55. Lebensjahr wieder an. Somit treten die meisten Epilepsieerkrankungen vor oder nach dem Berufsleben auf.

Neben den Anfällen können neuropsychologische, psychiatrische oder körperliche Begleiterscheinungen wie Lern- und Gedächtnisstörungen, Depressionen, Ängste oder feinmotorische Störungen bestehen. Diese Auswirkungen der Erkrankung sind bei der Berufseignung zu berücksichtigen.

Tipp an die Führungskräfte:

Wenn beurteilt werden soll, ob der betroffene Mitarbeiter für die berufliche Tätigkeit geeignet ist, muss man zuerst abklären, ob es sich bei der Erkrankung tatsächlich um Epilepsie handelt und wie sie sich äußert. Im nächsten Schritt sollte man den konkreten Beruf bzw. die konkrete Tätigkeit und die möglichen Risiken analysieren. Als Ansprechpartner steht Ihnen u. a. auch die SBV TVP zur Verfügung und vermittelt gern auch weitere Ansprechpartner!

Grad der Behinderung bei Epilepsie

Ob Epilepsie eine Behinderung ist, lässt sich nicht pauschal beantworten. Da epileptische Anfälle nur ein Symptom unterschiedlicher Erkrankungen sind, sagen sie nicht viel über die Leistungsfähigkeit und soziale Integration des Betroffenen aus. Andere Beeinträchtigungen, die möglicherweise in Kombination mit einer Epilepsie auftreten, können weit mehr einschränken. Ebenso kann die gesellschaftliche Diskriminierung den Einstieg in das Berufsleben und den Erhalt des Arbeitsplatzes erschweren.

Der Grad der Behinderung (GdB) richtet sich bei Epilepsie nach Art, Schwere, Häufigkeit und tageszeitlicher Verteilung der Anfälle. Für eine sachgemäße Einstufung ist eine genaue Schilderung der Anfälle erforderlich. Die diagnostische Bezeichnung der Epilepsie und der Anfälle wie auch der Anfallsverlauf und die Phase unmittelbar im Anschluss sollten genau beschrieben werden. Damit lassen sich die Auswirkungen im Alltag und Beruf realistisch abschätzen. Das Versorgungsamt oder die kommunale Behörde stellt den Behinderungsgrad auf Antrag fest. Liegt ein Feststellungsbescheid über den GdB vor und verändert sich Art und Schwere der Behinderung, sollten Betroffene die Versorgungsverwaltung informieren, um eventuelle Nachteilsausgleiche anpassen zu können.

GdB bei epileptischen Anfällen	
GdB 40:	sehr selten (generalisierte [große] und komplex-fokale Anfälle mit Pausen von mehr als einem Jahr; kleine und einfach fokale Anfälle mit Pausen von Monaten)
GdB 50-60:	selten (generalisierte [große] und komplex-fokale Anfälle mit Pausen von Monaten; kleine und einfach fokale Anfälle mit Pausen von Wochen)
GdB 60-80:	mittlere Häufigkeit (generalisierte [große] und komplex-fokale Anfälle mit Pausen von Wochen, kleine und einfach fokale Anfälle mit Pausen von Tagen)
GdB 90-100:	häufig (generalisierte [große] oder komplex-fokale Anfälle wöchentlich oder Serien von generalisierten Krampfanfällen, von fokal betonten oder multifokalen Anfällen; kleine und einfach fokale Anfälle täglich)
GdB 30:	nach dreijähriger Anfallsfreiheit bei weiterer Notwendigkeit antikonvulsiver Behandlung
	Ein Anfallsleiden gilt als abgeklungen, wenn ohne Medikation drei Jahre Anfallsfreiheit besteht. Ohne nachgewiesenen Hirnschaden ist dann kein Grad der Behinderung mehr anzunehmen.

Teilhabeerlass

Um den zentralen Baustein gesellschaftlicher Teilhabe – die Inklusion in den Arbeitsmarkt – weiterhin und verbessert Wirklichkeit werden zu lassen, hat der Arbeitgeber und Dienstherr Freie und Hansestadt Hamburg unter Beteiligung von Schwerbehindertenvertretungen des hamburgischen öffentlichen Dienstes und Beteiligung der Spitzenorganisationen, den seit 1991 geltenden „Fürsorgeerlass“ überarbeitet. Es ist ein moderner Leitfaden („**Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen vom 07. August 2012 – Teilhabeerlass**“) geschaffen worden, der als Arbeits- und Informationsgrundlage dienen, aber auch bei der Rechtsanwendung und Rechtsauslegung unterstützen soll. Dadurch ist die Verpflichtung zur besonderen Fürsorge und Förderung, die sich aus dem SGB IX ergibt, konkretisiert worden.

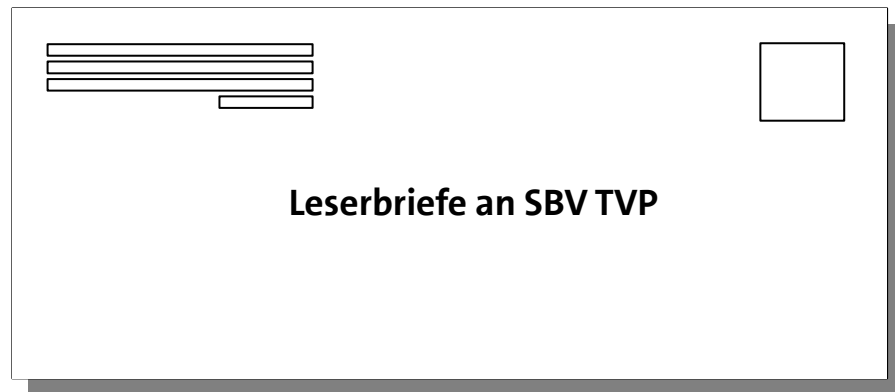
Auszug aus dem Teilhabeerlass:

1.3 Grundsätzliche und besondere Pflichten nach dem SGB IX

Der Dienstherr und Arbeitgeber hat die Belange und Rechte der schwerbehinderten Menschen von sich aus zu berücksichtigen und nicht erst die Initiative von Beschäftigten oder Bewerberinnen bzw. Bewerbern abzuwarten. Besonders wichtig ist dieses bei

- der Einrichtung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- der Besetzung freier Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern,
- organisatorischen Veränderungen, insbesondere Veränderungen der Bedingungen am Arbeitsplatz,
- Maßnahmen der beruflichen Förderung wie der Fortbildung und der Übertragung von Aufgaben, die eine Beförderung oder höhere Eingruppierung ermöglichen,
- behinderungsbedingten Problemen am Arbeitsplatz,
- dem Erlangen von Barrierefreiheit i.S. des § 4 Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM).

Hier werden zukünftig Ihre Leserbriefe abgedruckt...



Leserbriefe an SBV TVP

TERMINE 2017

VERSAMMLUNG DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN DES TVP

14. November 2017, 9:30—12:00 Uhr

Edmund-Siemers-Alle 1, Ostflügel Raum 221

barrierefreier Zugang

Die Veranstaltung wird von Gebärden– und Schriftdolmetschern
begleitet.

LESERBRIEFE SIND HERZLICH WILLKOMMEN!

Teilen Sie uns Ihre Meinung zu aktuellen Themen mit und beteiligen Sie sich gerne aktiv z.B. durch Leserbriefe an unserem Info. Wir möchten Ihre Interessen sowie Anliegen vertreten.

Schreiben Sie uns, was Sie bewegt.

In dieser Zeitschrift wurden soweit wie möglich neutrale, nicht geschlechtsbezogene Formulierungen für Ämter und Personen gewählt. Zusätzlich orientieren sich die Texte an den Rechtsnormen verwendeten Formen. In allen diesen Fällen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form gemeint.

KONTAKTDATEN SBV TVP

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen des TVP (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Referent im Studienmanagement der Fakultät für
Rechtswissenschaft (freigestellt)

Mittelweg 177, Raum S 4037

20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

Fax: +49 40 42838-6310



E-Mail: SBV-TVP@verw.uni-hamburg.de

Telefonsprechstunde: montags von 9-10 Uhr

Offene, persönliche Sprechzeit: mittwochs von 13-15 Uhr

1. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Martha-Muchow-Bibliothek (freigestellt)

Mittelweg 177, Raum S 4037

20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

Fax: + 49 40 42838-6310



E-Mail: SBV-TVP@verw.uni-hamburg.de

Termine nach Vereinbarung



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 Mitarbeiter-
information interessanter gestalten
können?

Dann melden Sie sich doch bei uns:

Universität Hamburg
Schwerbehindertenvertretung (SBV TVP)
Mittelweg 177
(Zugang auch über Klein Fontenay 1)
20148 Hamburg

sbv-tvp@verw.uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de/sbv

IMPRESSUM

Herausgeber:

Schwerbehindertenvertretung
für das Technische-, Bibliotheks- und
Verwaltungspersonal der
Universität Hamburg (ohne UKE),
Mittelweg 177–Zugang auch
über Klein Fontenay 1
20148 Hamburg

Geschäftszimmer:

Eszter Pätzke
Tel: 42838-3318
Fax 42838-6310

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung TVP:

Dennis Basler	42838 - 6884
Susanne Junge	42838 - 9509

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV TVP)
der Universität Hamburg

Druck und Versand:

Universitätsdruckerei