



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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

TEILHABERLASS

**SBV WAHL
2018**

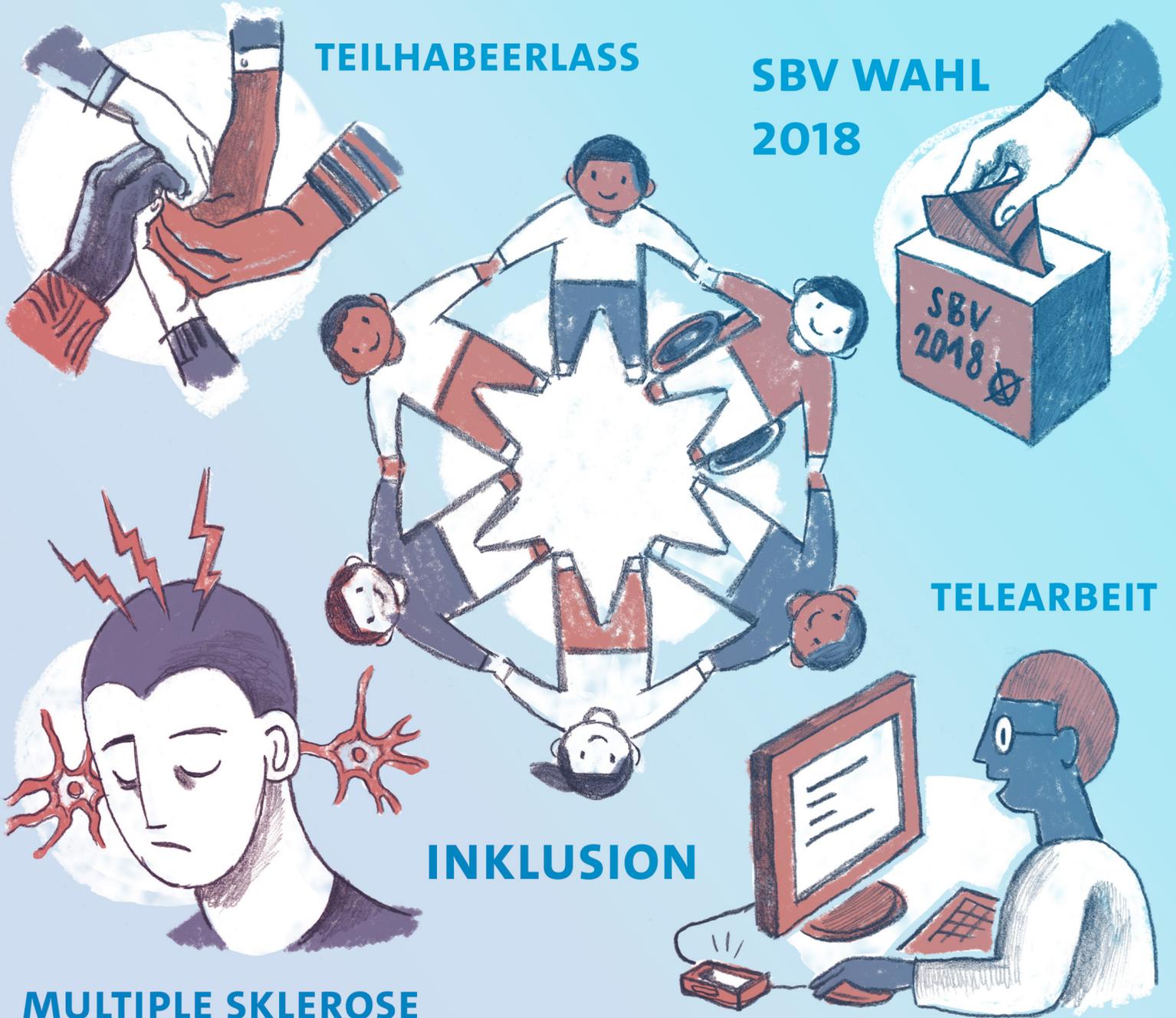
TELEARBEIT

INKLUSION

MULTIPLE SKLEROSE

DIE SBV INFORMIERT

AUSGABE 2 – MÄRZ 2018



INHALTSVERZEICHNIS

• Einleitung	Seite 2f.
• Inklusionsvereinbarung für die Mitglieder der UHH	Seite 4
• SBV TVP Wahl 2018	Seite 5
• Die Aufgaben des Integrationsamtes	Seite 6ff.
• Inklusion 4.0—Telearbeit	Seite 9f.
• BTHG—Einführung unabhängiger Beratungsstellen	Seite 11
• Teilhabeerlass—Dienstliche Beurteilungen	Seite 12f.
• Multiple Sklerose und Behinderung	Seite 14f.
• Neues Angebot der BIH	Seite 16
• Die offene Sprechstunde der SBV TVP	Seite 17
• Termine	Seite 18
• Die Mitglieder der SBV	Seite 19
• Impressum	Seite 20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem Titelbild der September 2017 Ausgabe hatte die SBV TVP die Frage aufgeworfen, ob die Universität Hamburg als Dienststelle für die Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Bereich Arbeit 4.0 kann und ob dabei der Inklusionsgedanke bedacht und beachtet wird. Wie würde Ihre Antwort dazu ausfallen? Schreiben Sie uns gern Ihre Beobachtungen, Eindrücke und Meinungen!

Im Zeitalter von Siri, Alexa, Cortana und Google Assistant könnte man meinen, dass uns Menschen alle Aufgaben in den nächsten 10, 20 oder 30 Jahren von diesen „tollen Helferprogrammen“ abgenommen und dass sich diese Auswirkungen auch in der Arbeitswelt manifestieren werden. Diese Manifestation könnte sich darin zeigen, dass viele Arbeitsplätze vom Arbeitgeber gestrichen werden. Der Mensch wird von ihm nämlich immer noch als Kostenfaktor und nicht als wundervolle Ressource wahrgenommen, die sich über die Jahrtausende durch die Evolution entwickelt hat.

Wir möchten Sie daher mit einem Grundsatz des renommierten Neurobiologen Prof. Dr. Gerald Hüther vertraut machen:

Aufgrund des Wandels der letzten 50 Jahre in Westeuropa und den USA haben die Menschen erstmals die Möglichkeit ihre Situation zu verändern. Sie erleben sich heute als Gestalter ihres eigenen Lebens. Aus Objekten sind Subjekte geworden. Diese Subjekte begegnen sich nun – und die Wissenschaft hat erkannt, dass diese Begegnung die Voraussetzung dafür ist, dass sich Menschen weiterentwickeln und ihr Potenzial entfalten. Es entsteht eine Co-Kreativität, eine Co-Evolution: Wenn Menschen einander als Subjekte begegnen, teilen sie ihr Wissen und Können. Sie verbinden sich im Denken. Auf diese Art entfalten die beiden Subjekte jeweils ihr ganzes kreatives Potenzial. Es entsteht eine Dynamik, die nicht nur die Individuen voranbringt, sondern auch die Organisationen, in denen sie tätig sind. Es ist daher die Aufgabe eines Unternehmens, eine Kultur zu schaffen, die solche Begegnungen von Subjekten fördert.

In der Arbeitswelt ist dieser Wandel insbesondere bei der Gruppe schwerbehinderter Menschen (noch) nicht angekommen – so auch nicht in der Universität Hamburg in ihrer Rolle als Dienststelle der Freien und Hansestadt Hamburg. Die alten hierarchischen Objekt-Subjekt-Beziehungen, die im privaten keine Rolle mehr spielen, gibt es noch in der Arbeitswelt. Insbesondere dort, wo Führungskräfte weiterhin Machtpositionen einnehmen und ihre Autorität ausspielen. Zum Beispiel, indem sie ihren Leuten vorschreiben, was sie zu tun haben, um sie dann später zu belohnen oder zu bestrafen. Bonus und Kündigung – das sind zwei Seiten derselben Medaille.

Und an den Unis nennt man das heute neudeutsch Credit Points. Diese Art von Dressur mag sinnvoll sein, wenn es ums bloße Funktionieren geht. Doch die Unternehmen haben

heute andere Themen. Sie benötigen keine Leute mehr, die brav auf ihre Chefs hören. Sie brauchen stattdessen engagierte Einsteiger und junge Führungskräfte, die Lust haben, sich eigene Gedanken zu machen – und diese dann gemeinsam mit anderen umsetzen. Denn dann erhalten die Unternehmen das, was sie von ihren Mitarbeitern am dringendsten benötigen: ihre Kreativität und ihr Mitdenken, ihre Empathie und Freundlichkeit, ihre Loyalität und ihr Verantwortungsbewusstsein.

Es gilt, eine Kultur zu schaffen, in der sich die (schwerbehinderten) Mitarbeiter als wertgeschätzt und geachtet erleben. Jeder, der schon einmal verliebt war, weiß, wie sich das anfühlt: Man entdeckt plötzlich eine neue Kraft in sich als Subjekt, und käme es darauf an, für eine neue Liebe eine weitere Fremdsprache zu lernen, würde man das auch in Rekordzeit hinbekommen. Sprich: Das eigene Potenzial wird um ein Vielfaches erhöht, wenn man Subjekt sein darf – und nicht wie ein Objekt unter Autoritäten und Hierarchien leidet. Jede junge Führungskraft sollte sich klarmachen: Will ich in meinem Team den Chef spielen? Oder will ich als Teil des Teams mit meinen Leuten zusammenarbeiten? Das sind zwei völlig verschiedene Haltungen, aus denen sich jeweils andere Führungsstile ergeben. Beglückender ist natürlich die zweite Variante. Es entsteht eine Kultur des gegenseitigen Einladens innerhalb der Gemeinschaft. Man wächst als Gruppe von Subjekten zusammen.

Ihre Schwerbehindertenvertretung

Inklusionsvereinbarung für die Mitglieder der Universität Hamburg

Die SBV TVP hat bereits in der letzten Ausgabe darüber informiert, was mit einer Inklusionsvereinbarung für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen erreicht werden kann. Die Freie und Hansestadt Hamburg hat für den öffentlichen Dienst bereits den sog. Teilhabererlass am 07.08.2012 herausgebracht. Dieser Teilhabererlass wird aufgrund der Änderungen des SGB IX im laufenden Kalenderjahr überarbeitet werden. Im wesentlichen verweist der Teilhabererlass jedoch auf die gesetzlichen Regelungen, sodass es für eine erfolgreiche Inklusionsstrategie an der UHH einer Inklusionsvereinbarung bedarf, die viel weitgreifendere Ziele verfolgt. Der Entwurf der Inklusionsvereinbarung der SBV TVP enthält zur Verbesserung der Angehörigen der Universität Hamburg derzeit die folgenden Schwerpunkte:

- Personalplanung hinsichtlich Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen sowie Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen ,
- Nichtunterschreitung der Teilhabererlassquote von derzeit 6 %,
- Erhöhung der derzeitigen Beschäftigungsquote (10%) von schwerbehinderten Menschen auf 12 % während der Laufzeit der Inklusionsvereinbarung,
- Aus- und Fortbildung von schwerbehinderten Menschen,
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes für schwerbehinderte Menschen,
- Schaffung von Barrierefreiheit und bauliche Maßnahmen,
- Regelungen zur Arbeitszeit,
- Schulung der Vorgesetzten,
- Maßnahmen zur Prävention gemäß § 167 SGB IX,
- Bildung eines Inklusionsteams,
- Evaluation zu bestimmten Terminen,
- Nachteilsausgleich bei Auswahlverfahren.

Die SBV TVP wird den Entwurf dieser Inklusionsvereinbarung Anfang des 2. Quartal 2018 der Dienststelle übermitteln. Gemäß § 166 Abs. 1 S. 1 SGB IX treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in Zusammenarbeit mit der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Die SBV TVP wird daher gegenüber der Dienststelle den Antrag stellen, dass über die Inklusionsvereinbarung zu verhandeln ist und dazu auch das Integrationsamt einladen.

SBV TVP Wahl 2018

Wo wird gewählt?

Das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) sieht in § 177 Abs. 1 S. 1 zwingend vor, dass in Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen sind. Da an der Universität Hamburg im nichtwissenschaftlichen Bereich in der Regel über 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, muss also eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden. Da die Anforderungen und Aufgabenfülle der Schwerbehindertenvertretung in den letzten Jahren erheblich gestiegen sind, sollten mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt werden.

Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 01. Oktober bis 30. November statt (§ 177 Abs. 5 S. 1 SGB IX). Der Wahltag für die SBV TVP wird daher voraussichtlich auf **Freitag, 05.10.2018** fallen.

Wählen und gewählt werden

Sowohl Wahlberechtigung der Wähler als auch Wählbarkeit der Wahlbewerber müssen am Wahltag gegeben sein. Wahlberechtigt sind alle am Wahltag beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, die zum Zeitpunkt der Wahl beschäftigt werden. Wählbar sind gemäß § 177 Abs. 3 SGB IX alle in der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Dienststelle seit sechs Monaten angehören. Es wird nicht

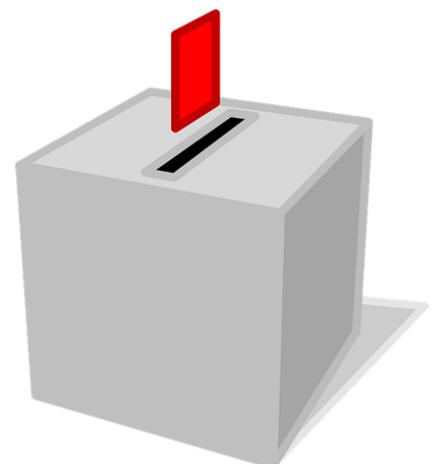
vorausgesetzt, dass die zu wählenden Personen selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Wie wird gewählt?

Da an der Universität Hamburg mehr als 50 wahlberechtigte Personen beschäftigt sind, ist gemäß § 177 Abs. 6 S. 3 SGB IX das förmliche Wahlverfahren anzuwenden. Herr des förmlichen Wahlverfahrens ist der Wahlvorstand (§ 2 Abs. 1 SchwbVVO). Er wird von der bisherigen SBV TVP bestellt (§ 1 SchwbVVO), und zwar spätestens acht Wochen vor der Wahl. Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch; er beschließt nach Erörterung mit der SBV TVP, dem TVPR und der Dienststelle, wie viele stellvertretende Mitglieder der SBV TVP zu wählen sind.

Kosten und Schutz der Wahl

Alle Kosten der Wahl hat gemäß § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i. V. m. § 26 HmbPersVG der Arbeitgeber zu tragen. Dazu gehört auch die Freistellung von der Arbeit für den Wahlvorstand. Zudem sind der Wahlvorstand und die Wahlbewerber besonders geschützt; sie dürfen gemäß § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i. V. m. § 25 HmbPersVG nicht behindert, gekündigt oder versetzt werden.



Quelle: www.pixabay.com

Die Aufgaben des Integrationsamtes

Die wesentliche Aufgabe des Integrationsamtes besteht darin bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben mitzuwirken. Es ist dabei gleichermaßen für behinderte Menschen wie auch für die Arbeitgeber tätig.

Die Voraussetzung für Leistungen des Integrationsamtes ist die Anerkennung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit.

In §185 SGB IX sind die Aufgaben des Integrationsamtes festgelegt:

- ◆ die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
- ◆ den Kündigungsschutz,
- ◆ die begleitende Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen,
- ◆ Die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (§ 200).

Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie müssen einen bestimmten Anteil – in der Freien und Hansestadt Hamburg derzeit 6 Prozent – ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzen. Erreichen sie die entsprechende Quote nicht, müssen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen.

Die Ausgleichsabgabe dient dazu, ...

- ◆ einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern zu schaffen, die

schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen dadurch höhere Kosten entstehen, z.B. durch den gesetzlichen Zusatzurlaub oder die behinderungsbedingte Ausstattung des Arbeitsplatzes (Ausgleichsfunktion).

- ◆ Arbeitgeber dazu anzuhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (Antriebsfunktion).

Kündigungsschutz

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte haben einen besonderen Kündigungsschutz.

Was bedeutet das?

Es bedeutet, dass der Arbeitgeber zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes benötigt.

Der besondere Kündigungsschutz hat das Ziel, ...

- ◆ den behinderten Beschäftigten zu schützen,
- ◆ den Arbeitsplatz zu erhalten, indem alle Möglichkeiten im Rahmen der begleitende Hilfe im Arbeitsleben ausgeschöpft werden. Das heißt, die Integrationsämter nehmen Kontakt mit dem Betrieb auf und bringen ihre Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten ein und bieten professionelle Hilfe an.



Quelle: SBV TVP

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Hierzu gehören **alle** Maßnahmen und Leistungen, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen, sowohl für Arbeitgeber, als auch für betroffene Arbeitnehmer.

Ein breit gefächertes Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten steht hierfür dem Integrationsamt zur Verfügung, in personeller, in technischer wie auch in finanzieller Art, z.B. durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern bei Teambesprechungen.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben soll dahingehend wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Dabei gelten als Arbeitsplätze auch Stellen, auf denen Beschäftigte befristet oder als Teilzeitbeschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden, in Inklusionsbetrieben mindestens zwölf Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen

§ 200 SGB IX regelt die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen bzw. Gleichgestellte: Diesen kann das Integrationsamt im Benehmen mit der Bundesagentur für Arbeit die besonderen Hilfen zeitweilig entziehen. Voraussetzung ist, dass der Betroffene seine Teilhabe am Arbeitsleben schuldhaft vereitelt. Das Gesetz nennt als Hauptbeispiele die Zurückweisung oder die

Aufgabe eines zumutbaren Arbeitsplatzes ohne berechtigten Grund oder die unberechtigte Weigerung der Teilnahme an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Integrationsfachdienste

Der Integrationsfachdienst Hamburg (IFD Hamburg) dient der Sicherung und Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung (oder Gleichstellung) in Hamburg. Der Integrationsfachdienst Hamburg wird im Auftrag des Integrationsamtes der Freien und Hansestadt Hamburg tätig. Er wird vom Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert, so dass die Unterstützungsleistungen kostenfrei in Anspruch genommen werden können.

In diesem Zusammenhang ist der IFD Hamburg Ansprechpartner aller beteiligten Akteure:

- ◆ Beschäftigte,
- ◆ Personalverantwortliche,
- ◆ Vorgesetzte,
- ◆ betriebliche Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung).

Der IFD Hamburg beschäftigt hierbei Fachkräfte, die sich auf bestimmte Behinderungsgruppen spezialisiert haben und wissen, wie sich behinderungsspezifische Einschränkungen in Arbeitsbereichen auswirken und wie sie sich kompensieren oder durch Hilfsmaßnahmen minimieren lassen.

IFD Hamburg
Sachsenfeld 2, 20095 Hamburg
Telefon: 040 389045-20
Fax: 040 38 90 45-45
E-Mail: info@ifd-hamburg.de
Internet: www.ifd-hamburg.de

Förderung von Integrationsfirmen

Integrationsfirmen werden vom Integrationsamt gefördert. Diese Integrationsfirmen beschäftigen schwerbehinderte Menschen, die am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Beispiel geistig oder seelisch behinderte Menschen oder ehemalige Werkstattbeschäftigte

schaffen, bereits vorhandene behindertengerecht auszustatten und die Beschäftigung bzw. Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter, aber auch behinderter junger Menschen zu fördern und um ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen.

Schwerbehinderte Menschen können Folgendes erhalten ...

- ◆ **eine individuelle Beratung**, z.B. in allen Fragen, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung und dem Arbeitsleben stehen, insbesondere bei persönlichen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.
- ◆ **psychosoziale Betreuung**, um z.B. schwerwiegende Konflikte zu lösen, etwa mit Kollegen, Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber.
- ◆ **finanzielle Leistungen**, z.B. für technische Arbeitshilfen, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten, für Hilfen in besonderen Lebenslagen sowie für eine notwendige Arbeitsassistenz.

Arbeitgeber können erhalten ...

- ◆ **individuelle Information und Beratung**, z.B. bei der Auswahl geeigneter Arbeitsplätze, ihrer behindertengerechten Gestaltung und bei allen Fragen, die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen betreffen.
- ◆ **psychosoziale Beratung**, um z.B. Probleme zu lösen, die behinderungsbedingt bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen können.
- ◆ **finanzielle Leistungen** (in Form von Zuschüssen, Darlehen und Prämien), um z.B. neue behindertengerechte Arbeitsplätze zu

Das Integrationsamt ist verpflichtet, ...

- ◆ zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Beschäftigten abzuwägen.
- ◆ möglichst einvernehmliche Lösungen anzustreben, da sie die besten Chancen auf Bestand haben.

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Das Integrationsamt bietet ein umfangreiches Programm an Seminaren und Informationsveranstaltungen an, welches die Vertrauensperson, die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und den Personalrat in die Lage versetzen soll, seinen Aufgaben gerecht zu werden und sich erfolgreich für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu engagieren.



Quelle: www.pixabay.com

Inklusion 4.0 – Telearbeit

„Ach, in Telearbeit wird doch nicht gearbeitet!“ - „Wer in Telearbeit geht, lässt es sich zuhause gut gehen!“ - „Warum darf ich nicht in Telearbeit gehen, aber der (schwerbehinderte) Kollege oder die Kollegin?“ - „Telearbeit bekommen doch eh nur die Chefs genehmigt!“ - „Telearbeit wird doch immer montags oder freitags gemacht und dann hat der Kollege oder die Kollegin ein verlängertes Wochenende!“ - „Wer in Telearbeit geht, ist nicht erreichbar!“ - All diese Aussagen werden, oftmals hinter vorgehaltener Hand, an der Universität Hamburg geäußert. Wir müssen uns daher trotz aller Dienstleistungsorientierung und Servicegedanken den Bedingungen der Arbeit 4.0 anpassen und eine Neiddebatte beenden. Die Digitalisierung der Arbeitswelt lässt sich nämlich nicht mehr aufhalten. Somit sollten wir die veränderten Arbeitsbedingungen als Chance ergreifen, die insbesondere der Gruppe schwerbehinderter Menschen in bestimmten Bereichen zugute kommen können.

So sind Telearbeitsplätze geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern, und stellen ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen ist neben den Voraussetzungen, die insbesondere in § 3 der „94-Vereinbarung über alternierende Telearbeit in der hamburgischen Landesverwaltung“ genannt sind, die Schwerbehinderteneigenschaft zusätzlich zu berücksichtigen. Die SBV TVP ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes ebenfalls

rechtzeitig einzuschalten. Schwerbehinderte Menschen haben sogar einen Anspruch auf Beschäftigung in Telearbeit, wenn dies aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung erforderlich ist. Dieser Anspruch kann von den schwerbehinderten Menschen als Nachteilsausgleich genutzt werden, um weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen zu können.

In § 164 Abs. 4 SGB IX hat der Gesetzgeber individuelle Ansprüche der schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern auf Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen normiert. Mit ihnen wird die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag und aus § 611 BGB konkretisiert. Die Ansprüche beziehen sich auf behinderungsgerechte Bedingungen bei der Arbeitsleistung (u. a. Telearbeit) und auf die Förderung der beruflichen Bildung.

Der schwerbehinderte Mensch kann gegenüber der Dienststelle einen Anspruch aus § 164 Abs. 4 SGB IX gerichtlich durchsetzen (BAG Urteil vom 3. Dezember 2002 – 9 AZR 462/01). Auf die Ansprüche kann ein schwerbehinderter Mensch auch nicht verzichten. Macht er einen Anspruch aus § 164 Abs. 4 SGB IX ordnungsgemäß geltend und erfüllt die Dienststelle sodann schuldhaft diesen Anspruch nicht, kann zudem Schadensersatz gefordert werden (vgl. BAG Urteil vom 4. Oktober 2005 – 9 AZR 632/04). Zudem besteht eine Wechselwirkung zu § 167 SGB IX. Jene Vorschrift enthält Verfahrensregelungen, die das Ziel haben, möglichst frühzeitig die Erfordernisse und Möglichkeiten für die Erhaltung des Arbeitsplatzes zu erkennen und die

erforderlichen Schritte einzuleiten.

Hingegen begründet § 164 Abs. 4 SGB IX materiell-rechtliche Ansprüche zur Sicherung der Beschäftigung. Diese Ansprüche sind im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu prüfen und zu berücksichtigen; sie dienen dem Ziel der Arbeitsplatzhaltung. Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche zwar auch außerhalb von § 167 SGB IX geltend machen, jedoch ist die Dienststelle gut beraten, auch in solchen Fällen die Möglichkeiten eines Eingliederungsmanagements umfassend zu prüfen, damit für den Arbeitnehmer die beste und für die Dienststelle die wirtschaftlich sinnvollste Lösung gefunden wird.

Wie wird nun an der Universität Hamburg mit dem Anspruch auf Telearbeit für schwerbehinderte Menschen umgegangen?

Die Dienststelle wird nunmehr nach mehrfachen Hinweisen der SBV TVP den Antragsteller von Telearbeit fragen, ob er schwerbehindert ist und ob er seinen Antrag gem. § 164 Abs. 4 SGB IX stellt. Anschließend wird die Dienststelle wie zuvor erläutert die Überprüfung vornehmen, ob der schwerbehinderte Antragsteller einen Anspruch auf die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes hat. Außerdem wird die SBV TVP zukünftig rechtzeitig im Antragsverfahren beteiligt werden. Die SBV TVP wird sich bei jedem einzelnen Antragsverfahren dafür einsetzen, dass der schwerbehinderte Antragsteller keine zusätzlichen Kriterien erfüllen muss, die über die Kriterien hinausgehen, die für die nichtschwerbehinderten Antragsteller gelten.



Quelle: SBV

BTHG – Einführung unabhängiger Beratungsstellen

Mit der Einführung des Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde beschlossen, dass die Gemeinsamen Servicestellen (§ 23 SGB IX – alt) zum 01.01.2018 von den neu eingeführten unabhängigen Beratungsstellen (§ 32 SGB IX – neu) abgelöst werden. Diese Stellen sollen zukünftig die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung stärken, indem sie ergänzend neben den Rehabilitationsträgern ein niedrigschwelliges Beratungsangebot unterbreiten, um im Vorfeld zu klären, welche konkreten Rehabilitations- und Teilhabeleistungen nach dem SGB IX beantragt werden können.

Die gemeinsamen Servicestellen werden abgeschafft und „Leistungen aus einer Hand“ eingeführt. Ziel ist es, das Verfahrensrecht im Interesse der Betroffenen zu verbessern. Die noch bestehenden gemeinsamen Servicestellen dürfen jedoch bis zum 31.12.2018 weitergeführt werden.

Bei jedem Rehabilitationsträger muss eine Ansprechstelle eingerichtet werden (§ 12 SGB IX – neu), die sich zukünftig einzeln zu einer umfassenden Beratung verpflichten. Deren Aufgabe umfasst Informationsangebote für Leistungsberechtigte, Arbeitgeber sowie für andere Rehabilitationsträger.

Bei diesen Ansprechstellen der Rehabilitationsträger soll über Inhalte, Ziele und Verfahren zur Teilhabe beraten, über das Persönliche Budget und andere Beratungsangebote informiert werden.

Die Beratung soll nun frühzeitig angesetzt werden, also bereits vor Entstehung eines Anspruchs auf Rehabilitations- und Teilhabeleistungen. Dabei sollen bestehende Strukturen genutzt und ggf. ausgebaut werden. Auf Basis einer Förderrichtlinie, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassen wird, soll die Etablierung und

Weiterentwicklung flächendeckender Teilhabestrukturen zuwendungsrechtlich unterstützt werden.

Die unabhängigen Teilhabeberatungsstellen sollen die Beratung der Rehabilitationsträger ergänzen.

Es stellt sich nun die Frage:

Wer darf eine unabhängige Beratung anbieten?

Grundsätzlich darf jede juristische Person mit Sitz in Deutschland eine unabhängige Beratung anbieten, die gewährleisten kann, dass mit einer Beratung keine unmittelbare Gewinnerzielungsabsicht verfolgt wird und die Beratung unabhängig von Leistungsträger- und Leistungserbringerinteressen erbracht wird.

Hier wird ein Auge auf das Peer-to-Peer Counseling (Betroffene beraten Betroffene) gelegt.

Es ist davon auszugehen, dass auch Wohlfahrtsverbände sog. unabhängige Beratung anbieten werden.

Diese Art der Beratungsform soll zunächst, auf fünf Jahre befristet, durch die Förderung von Bundesmitteln bis zum 31.12.2022 finanziert werden. Hierfür sind Mittel in Höhe von 60 Mio. € vorgesehen. 800 zugelassene Berater sollen mit diesen Mitteln bundesweit finanziert werden.

Durch das trägerübergreifende, partizipative Teilhabeplanverfahren und der ergänzenden Beratung sollen künftig nun eine deutlich bessere Beratung und Unterstützung angeboten werden als die Gemeinsamen Servicestellen es bisher getan haben.

Über die Website www.teilhabeberatung.de erfahren Sie, welche Beratungsstelle in Ihrer Region bereits verfügbar ist.



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 Bewerbern 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:

7.3 Dienstliche Beurteilungen

Rechtzeitig vor Beginn des Beurteilungsverfahrens einer bzw. eines schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung durch die Personaldienststellen zu unterrichten (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), um ggfs. deren Teilnahme an dem vorgeschalteten Beurteilungsgespräch und an der Erörterung der Beurteilung – auf Veranlassung der bzw. des schwerbehinderten Beschäftigten – zu ermöglichen.

Der Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft der bzw. des zu beurteilenden schwerbehinderten Beschäftigten kann nicht gegen ihren bzw. seinen Willen im Beurteilungsvordruck aufgenommen werden. Sowohl für das vorgeschaltete Beurteilungsgespräch als auch bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, dass es schwerbehinderte Beschäftigte gibt, die sich nur durch erhöhte Anstrengungen im Berufsleben behaupten können. Die Beurteilenden haben sich daher eingehend mit den Besonderheiten des Einzelfalles auseinanderzusetzen und bei der Beurteilung der fachlichen Leistungen einer etwaigen Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aufgrund der Behinderung Rechnung zu tragen (§ 9 Abs. 5 Satz 7 HmbLVO; Nr. 3.5 Abs. 4 der Beurteilungsrichtlinien vom 26.05.2004).

Wo diese etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit im Beurteilungsverfahren zu berücksichtigen ist, hat die Rechtsprechung festgelegt:

- ▶▶ Weder für die Beurteilung der Einzelleistungsmerkmale noch für das Leistungsgesamturteil in der Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter gilt ein generell reduzierter Anforderungsmaßstab.
- ▶▶ Bei der Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter ist nur eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung zu berücksichtigen. In qualitativer Hinsicht sind an schwerbehinderte Beschäftigte die für alle geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzusetzen, um dem

Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG und dem Zweck der dienstlichen Beurteilung als verlässliches und objektives, an den tatsächlich erbrachten Leistungen orientiertes Auswahlkriterium für spätere Personalentscheidungen gerecht zu werden. Eine fiktive Leistungsbewertung auf Basis der konkreten Behinderung kommt daher nicht in Betracht.

Bei Einschränkungen des quantitativen Leistungsvermögens (v.a. Beurteilungskriterium „Arbeitsmenge“) sind somit die Auswirkungen dieser Einschränkungen aufzuzeigen. Auf dieser Basis ist der Bewertung des Kriteriums ein entsprechend der Schwerbehinderung reduzierter Maßstab von der Beurteilerin bzw. vom Beurteiler zugrunde zu legen. Die hieran abgeleitete Wertung kann damit im Ergebnis trotz des objektiv verminderten Ergebnisses eine vergleichbare Bewertung ergeben wie bei einer bzw. einem nicht schwerbehinderten Beschäftigten.

Bei allen anderen Einschränkungen nicht quantitativer Art (v.a. Beurteilungskriterium „Arbeitsqualität“ sowie sonstige Verhaltens- und Persönlichkeitsmerkmale) gibt es jedoch keinen solchen abgesenkten Maßstab für schwerbehinderte Beschäftigte. Bei dem Kriterium „Belastbarkeit“ wird in den Erläuterungen des Beurteilungsvordrucks darauf abgestellt, wie der Einzelne „mit seinen physischen und psychischen Kräften umgeht“. Hier ist der individuelle Maßstab bereits berücksichtigt. Bei allen anderen Kriterien wirken sich etwaige Einschränkungen dagegen ggf. in der Wertung aus, können und sollen aber in den Anmerkungen erläutert werden. Ein gehäuftes Auftreten derartiger Wertungen zu Lasten der Beschäftigten wird jedoch für die Behörde in der Regel eine Aufforderung sein, über eine Veränderung der Aufgaben oder einem Wechsel des Dienstpostens nachzudenken, um der Verpflichtung zu einem einschränkungsadäquaten Einsatz schwerbehinderter Beschäftigter nachzukommen. Für das weitere Verfahren bzgl. der Abgabe dienstlicher Beurteilungen wird im Übrigen auf die Richtlinien über die Beurteilung der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg vom 26.05.2004 und die dazu ergangenen Arbeitshilfen verwiesen.



Quelle: www.pixabay.com

Multiple Sklerose und Behinderung

Multiple Sklerose (MS) ist eine chronisch-entzündliche Erkrankung des zentralen Nervensystems. Da jedes Organ und jede Körperfunktion betroffen sein können, sind der Verlauf, die Art und die Schwere der Symptome wie Erschöpfung (Fatigue), Sinnesstörungen, motorische oder kognitive Störungen stark unterschiedlich. Es gibt leichte Formen der MS mit kaum spürbaren Auswirkungen. In Extremfällen kann nach kurzer Zeit eine dauerhafte Behinderung eintreten. MS wird deshalb die „Krankheit mit den 1000 Gesichtern“ genannt. Die Erkrankung ist derzeit nicht heilbar, aber mit Medikamenten und symptomorientierten

Wie häufig tritt MS auf?

- MS tritt durchschnittlich zwischen dem 20. und 40. Lebensjahr auf.
- Frauen sind doppelt so häufig betroffen wie Männer.
- In Deutschland sind rund 200.000 Menschen von MS betroffen.

Therapien behandelbar.

Ursachen

Die Ursachen der MS sind noch weitgehend unbekannt. Vermutlich wirken genetische Faktoren mit Umweltfaktoren (Viren, Bakterien, UV-Strahlung) zusammen. Sie lösen eine Abwehrreaktion des Immunsystems aus, die sich gegen den eigenen Körper richtet. Das Immunsystem zerstört die Hüllschicht von Nervenfasern (Myelinscheiden). An den beschädigten Stellen des Myelins bilden sich Entzündungsherde, die vernarben. Diese Verhärtungen verlangsamen oder verhindern die Signalübertragung der Nervenimpulse. Die Zerstörung der Myelinschicht kann an unterschiedlichen Orten im Gehirn oder Rückenmark auftreten und zu einer Vielzahl von

neurologischen Ausfällen führen.

MS lässt sich nur schwer diagnostizieren, da die Krankheitszeichen am Anfang häufig nur vorübergehend und diffus sind. Im Schnitt dauert es daher fast drei Jahre, bis eine klare Diagnose möglich ist.

Symptome und Verlaufsformen

Da MS das gesamte zentrale Nervensystem befallen kann, sind die Symptome komplex. Sie können einzeln oder in Kombination auftreten, plötzlich verschwinden oder neu erscheinen. Die meisten MS-Patienten erleben mehr als ein Symptom und selbst diese können im Verlauf und im Schweregrad unterschiedlich ausgeprägt sein. Neben motorischen Defiziten sind auch Symptome charakteristisch, die man nicht direkt sieht. Das können zum Beispiel kognitive Störungen oder als Fatigue bezeichnete Erschöpfungszustände sein. Da diese Symptome auf den ersten Blick nicht klar identifizierbar sind, werden sie von Außenstehenden häufig missverstanden.

Häufige Symptome

- Fatigue (starker Erschöpfungszustand)
- Motorische Störungen (z. B. Ataxie, Tremor, Spastik)
- Sensibilitätsstörungen (z. B. Taubheitsgefühle, Kribbeln)
- Kognitive Störungen (z. B. Konzentrations- und Gedächtnisstörungen, Störung der Planungs- und Orientierungsfähigkeit)
- Sehstörungen/Augenbewegungsstörungen (z. B. Doppelbilder)
- Blasen- und Darmstörungen
- Schmerzen, Depressionen, Sprech- und Schluckstörungen, epileptische Anfälle

Verlaufsformen

- SCHUBFÖRMIGER VERLAUF

Bei dieser häufigsten Verlaufsform treten die Symptome in unvorhersehbaren Schüben auf. Sie entwickeln sich meist innerhalb von Stunden oder Tagen und klingen nach einiger Zeit wieder ab. Zwischen den Schüben kann der Patient völlig beschwerdefrei sein.

- SEKUNDÄR PROGREDIENTER VERLAUF

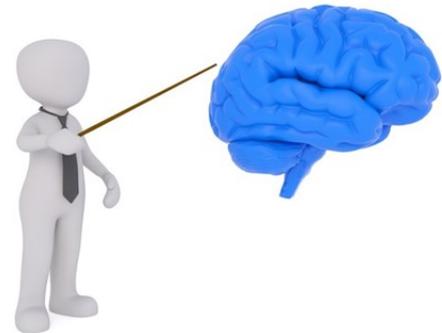
Bei vielen Patienten geht der schubförmige Verlauf nach 15 bis 25 Jahren in einen fortschreitenden Verlauf über. Der Gesundheitszustand verschlechtert sich kontinuierlich. Die Symptome nehmen schleichend zu.

- PRIMÄR PROGREDIENTER VERLAUF

Bei dieser selteneren und aggressiveren Verlaufsform treten keine erkennbaren Schübe auf. Die Symptome entwickeln sich von Beginn an, ohne sich zurückzubilden. Dieser Verlauf kann sich stabilisieren oder über Monate und Jahre schleichend zunehmen.

Grad der Behinderung bei Multipler Sklerose

Die Diagnose MS bedeutet nicht von vornherein, dass eine Behinderung oder Schwerbehinderung vorliegt. Der Grad der Behinderung hängt vor allem von den Ausfallerscheinungen im Gehirn und Rückenmark ab. Als Norm für die einheitliche Bewertung durch die Gutachter dienen die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“.



Quelle: www.pixabay.com

Schwerbehinderung und Gleichstellung

Schwerbehinderte (ab GdB 50) dürfen im Arbeitsleben nicht benachteiligt werden. Deshalb gibt es für sie besondere Schutzrechte und Unterstützungsangebote.

Das Versorgungsamt oder die kommunale Behörde stellt den Behinderungsgrad auf Antrag fest. Dafür sollten die behandelnden Ärzte den Behandlungsverlauf und die funktionellen Beeinträchtigungen beschreiben. Medizinische Messdaten wie zum Beispiel Bewegungseinschränkungen, Elektroenzephalogramme oder Laborbefunde stützen den Befundbericht. Auch Entlassungsberichte von Kliniken oder Reha-Einrichtungen sollte man dem Antrag beifügen.

Liegt ein Feststellungsbescheid über den GdB vor und verändert sich Art und Schwere der Behinderung, sollte man die Versorgungsverwaltung informieren, um eventuelle Nachteilsausgleiche anpassen zu können.

Im Arbeitsleben können sich Menschen mit einem GdB von 30-40 unter bestimmten Voraussetzungen mit schwerbehinderten Menschen gleichstellen lassen. Der Antrag wird bei der Agentur für Arbeit gestellt und genehmigt, wenn man aufgrund einer Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhält oder der bestehende Arbeitsplatz durch die Behinderung gefährdet ist.

Neues Angebot der BIH

Kennen Sie schon den **BIH LeistungsNavi**?

Er steuert Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer zielsicher durch den Förderdschungel. Ausgangspunkt ist die persönliche Situation: Einstellung, Ausbildung, Beschäftigung oder Wiedereingliederung.

Der **BIH LeistungsNAVI** hilft, die entscheidenden Fragen zu beantworten:

Welche Leistungen kommen in Frage?

Sind die Voraussetzungen erfüllt?

Wo wird der Antrag gestellt?

Über ein Online-Formular können Sie direkt mit dem zuständigen Integrationsamt Kontakt aufnehmen, um beispielsweise einen Beratungstermin zu vereinbaren.

Der **BIH LeistungsNAVI** im Überblick:

die passende Förderung finden
auf PC, Tablet oder Smartphone
kostenlos und barrierefrei

Für den schnellen Zugriff: Einfach das **Symbol auf den Home-Bildschirm hinzufügen**.

Hier geht's **zum BIH LeistungsNAVI**

Barrierefrei und kostenlos erhältlich unter:

<https://leistungsnavi.integrationsaemter.de>



Die offene Sprechstunde der SBV TVP

Die SBV TVP bietet seit Beginn der laufenden Amtsperiode mittwochs in der Zeit von 13-15 Uhr eine offene Sprechstunde an. Diese Sprechstunde kann von allen Mitarbeitern genutzt werden, die sich von der Schwerbehindertenvertretung beraten lassen wollen oder bei der Antragstellung auf Feststellung einer Behinderung, einer Schwerbehinderung und ihres Grads, einer Gleichstellung oder einer Verschlimmerung Unterstützung benötigen. Da es sich um eine offene Sprechstunde handelt, bedarf es vorab keiner Anmeldung. Wenn Sie sichergehen möchten, ob die Sprechstunde unvorhergesehen ausfällt, können Sie am Sprechstundentag in der Zeit von 09:30–12:30 Uhr das Geschäftszimmer SBV TVP unter der Durchwahl – 3387 erreichen.

Der Einlass beginnt erst um 13 Uhr und nicht vorher, da Mittwochvormittag die Sitzungen des Personalrates stattfinden. Ab 13 Uhr steht dann in der Regel der Sitzungssaal des Personalrates als Wartebereich zur Verfügung. Die offene Sprechstunde ist in der Regel gut besucht und die Anzahl der Ratsuchenden hat in den letzten Monaten erheblich zugenommen.

Um daher allen Wartenden gerecht zu werden, muss in der offenen Sprechstunde die Beratungszeit fixiert werden. Die Beratungszeit beträgt daher zukünftig pro Person 20 bis 30 Minuten. Sofern danach noch Beratungsbedarf besteht, können Einzelberatungstermine vereinbart werden. Der Einzeltermin wird nach

dem Ende der Beratungszeit mit dem Geschäftszimmer SBV TVP vereinbart.

Für die Kollegen in Klein Flottbek bieten Herr Basler und Frau Junge zudem quartalsweise eine offene, zweistündige Sprechstunde an. Die Termine werden demnächst den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in einem persönlichen Brief mitgeteilt.



Quelle: www.pixabay.com

TERMINE 2018

VERSAMMLUNG DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN DES TVP

25. Oktober 2018, 9:30 – 13:15 Uhr

Raum wird noch bekannt gegeben

barrierefreier Zugang

Die Veranstaltung wird von Gebärdensprach- und Schriftdolmetschern begleitet.



Quelle: www.pixabay.de



Quelle: www.pixabay.de

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 4038

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:

Tagi Dilmaghani
Tel: 42838-3387
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