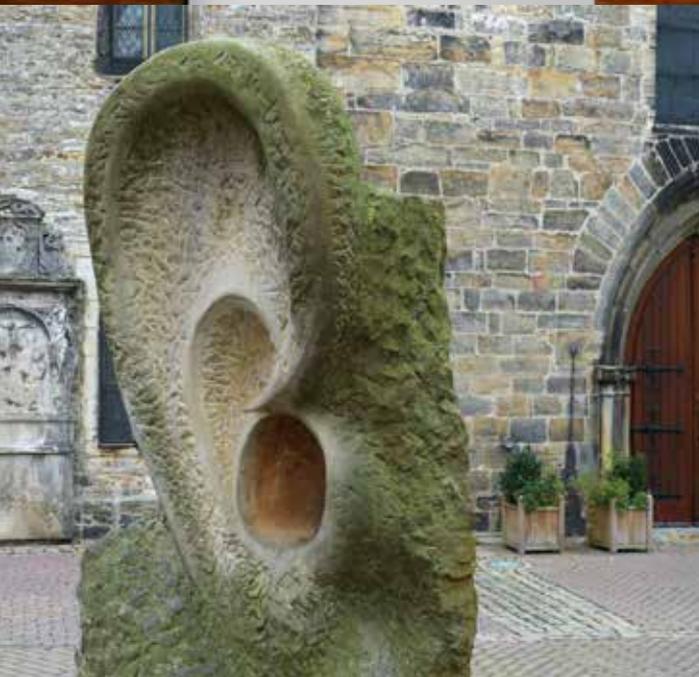
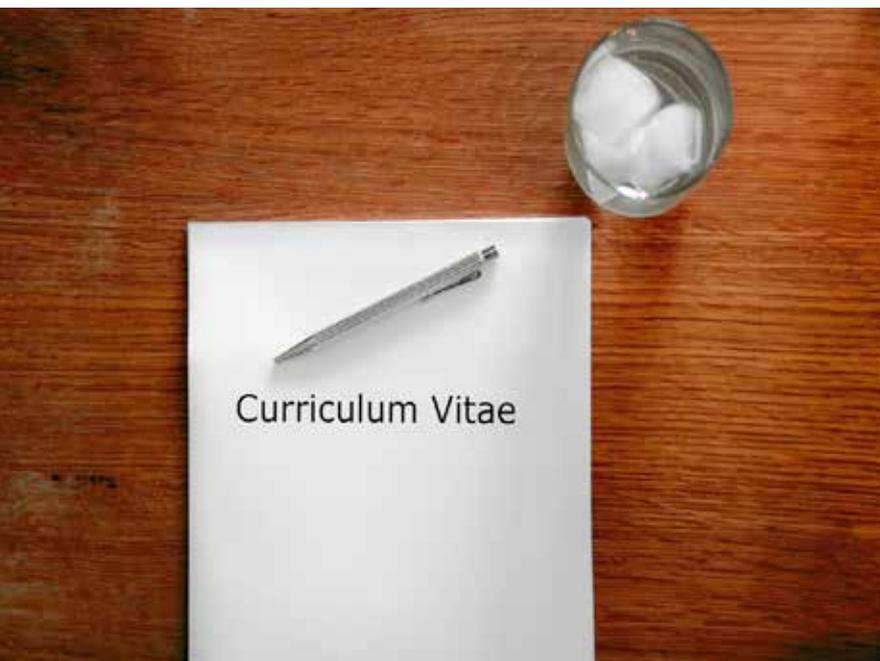




Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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



DIE SBV INFORMIERT

Ausgabe 10 – März 2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
Auf den ersten Blick ist eine Hörbehinderung nicht zu sehen	Seite 4
Aktionspläne zur UN-Behindertenrechtskonvention	Seite 8
Angemessene Vorkehrungen - Barrieren abbauen	Seite 9
Inklusion von Anfang an – maximale Teilhabe sichern	Seite 11
Fragen nach Infektion und Impfstatus	Seite 14
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungsverfahren.	Seite 15
Kontakt Daten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder.	Seite 19

Vorwort

Liebes Kollegium,

am 01. März 2022 durften wir einen neuen Universitätspräsidenten begrüßen - Herrn Prof. Dr. med. Hauke Heekeren. Von 2018 bis zu seinem Amtsantritt an der Universität Hamburg war er Vizepräsident an der Freien Universität Berlin (FU Berlin) mit Schwerpunkt Studium und Lehre (interimistisch auch für Forschung von März bis Dezember 2020). Im Februar 2020 hatte er auch die Leitung der Taskforce für das Pandemie-Krisenmanagement an der FU Berlin übernommen.

Was darf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen von Prof. Dr. med. Heekeren erwarten? Wird er neue Impulse und wesentliche Neuausrichtungen zum Thema Inklusion setzen? Wird die Barrierefreiheit endlich umfassend beachtet und umgesetzt werden? Werden schwerbehinderte

beschäftigte Personen, die aufgrund der Art ihrer Behinderung einen Anspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz haben zukünftig im Sinne des Schwerbehindertenrechts und Teilhabeerlasses beschäftigt werden? Werden zukünftig die Schwerbehindertenvertretung, das [Integrationsamt](#) sowie die [Integrationsfachdienste](#) dazu rechtzeitig und umfassend bei all diesen Handlungsfeldern beteiligt und wird man diesen Expertisen Gehör schenken?

Derzeit stellt sich die Arbeitsplatzsituation für eine schwerbehinderte beschäftigte Person oftmals wie folgt dar: Der Arbeitsplatz ist mit Hilfsmitteln eingerichtet, die Fachanwendung aber nicht barrierefrei. An dieser Stelle verharrt die Dienststelle sodann, auch wenn es Empfehlungen der betroffenen Person, der Schwerbehindertenvertretung, der Integrationsfachdienste und ggf. des Integrationsamtes gibt.

Was könnte also die Dienststelle tun, um den Arbeitsplatz barrierefrei zu erschließen?

Sofern es die Dienststelle geschafft hat, den Arbeitsplatz zu beantragen, - dieser sodann vom Leistungsträger genehmigt wurde - und die hilfsmittelherstellende Person in Zusammenarbeit mit dem Regionalen Rechenzentrum die Hilfsmittel geliefert und installiert hat, wird am Ende leider (oftmals) festgestellt, dass die dienstliche Fachanwendung nicht barrierefrei zugänglich ist. Das Arbeiten am Arbeitsplatz funktioniert nur teilweise, da die eingesetzte dienstliche Fachanwendung für einzelne Aufgabengebiete trotz guter technischer Hilfsmittel aufgrund der Barrierearmut ihrer Fachanwendung nicht zugänglich ist. Dies führt in der Regel zu Frustration bei der schwerbehinderten beschäftigten und ihrer vorgesetzten Person.

Lösung 1:

Die [Project Alliance GmbH](#) wird zur Prüfung der Barrierefreiheit von der Dienststelle über das Integrationsamt beauftragt, sodass im Detail die fehlende Barrierefreiheit bestätigt werden kann. Die Schwerbehindertenvertretung und das Regionale Rechenzentrum oder einer von beiden schreiben eine E-Mail an das softwareherstellende Unternehmen der Fachanwendung. Darin wird das Unternehmen darauf hingewiesen, dass die Software nicht barrierefrei für Menschen mit Beeinträchtigungen zugänglich ist und man verweist auf die [BITV 2.0](#). Viele herstellende Unternehmen von Fachanwendungen sind dankbar für diesen Hinweis und erarbeiten mit der Dienststelle und der betroffenen beschäftigten Person, sowie auch gegebenenfalls des hilfsmittelherstellenden Unternehmens eine barrierefreie Umstellung des Programmes.

Lösung 2:

Vielleicht ist es möglich, alternative Lösungen für die Vorgänge der Fachanwendung zu finden. Der Arbeitsprozess ist auf ein barrierefreies Programm umzustellen. Dies könnte von der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit der Hilfsmittelberatung geprüft werden.

Lösung 3:

Wenn die Lösungen 1 und 2 nicht funktionieren, ist zu prüfen, wie die Arbeitsprozesse so umgestellt werden können, dass die betroffene schwerbehinderte beschäftigte Person nur die Arbeitsprozesse übernimmt, die für sie barrierefrei zugänglich sind und die nicht barrierefreien Aufgaben auf die anderen beschäftigten Personen verteilt werden.

Lösung 4:

Beantragung einer Arbeitsassistentin zur Erledigung von nicht barrierefreien Arbeitsprozessen. Dabei ist zu beachten, dass die Finanzierung der Arbeitsassistentin keine Vollzeitbeschäftigung der Arbeitsassistentin darstellt. Es wird anteilig am Beschäftigungsumfang der betroffenen beschäftigten Person nur ein bestimmter Stundenanteil an Assistenzleistungsstunden genehmigt.

Der Besuch von Fortbildungen außer Haus zu diesen Themen ist aus Zeitgründen für Dienststelle und vorgesetzten Personen häufig nicht möglich. Das Integrationsamt Hamburg bietet deshalb an, [Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen](#) in der Dienststelle durchzuführen.

Ihre Schwerbehindertenvertretung

Auf den ersten Blick ist eine Hörbehinderung nicht zu sehen

Von einer Hörbehinderung wird gesprochen, wenn das Hörvermögen und das Sprachverstehen deutlich von der Norm abweichen.

Arten von Schwerhörigkeit

Grundsätzlich werden drei Arten von Schwerhörigkeit unterschieden. Bei der **Schallleitungsschwerhörigkeit** ist die Übertragung der Schallwellen vom Außen- oder Mittelohr an das Innenohr gestört. Gehörtes wird nur noch leise verstanden, bei ausreichender Verstärkung wird die Qualität des Gehörten kaum beeinträchtigt. Sie ist relativ selten und tritt lediglich bei ca. 20 % auf. Die **Schallempfindungsschwerhörigkeit** umfasst alle Hörbehinderungen, die durch eine Beeinträchtigung des Innenohrs oder des Hörnervs verursacht werden. Etwa 80 % der Hörschädigungen sind auf eine Beeinträchtigung des Schallempfindens zurückzuführen. Häufige Ursache ist eine dauerhafte Schädigung der Haarzellen. Einerseits verringert sich der Hörbereich, andererseits reagiert das geschädigte Gehör sensibler auf die Entwicklung von Lautstärke. Bei Schwerhörigkeiten, die erst in den Hörnerven oder im Gehirn entstehen, tritt kein Lautheitsausgleich auf. Hier hören Schwerhörige auch laute Töne leiser als Normalhörende.

Betroffen sind circa 40 % der Schwerhörigen von der kombinierten Hörstörung. Bei dieser treten Schallempfindungs- und Schallleitungsschwerhörigkeit zusammen auf. Bei der Schallwahrnehmungsschwerhörigkeit werden die Schallwellen vom Ohr korrekt aufgenommen und vom Hörnerv ins Gehirn

weitergeleitet. Bei dieser Art tritt das Problem im Gehirn auf, da es die Signale nicht richtig wahrnehmen und identifizieren kann. Sie wird auch als auditive Verarbeitungs- und Wahrnehmungsstörung (AVWS) bezeichnet. Mögliche Ursachen sind Hirnblutungen oder Entzündungen des Gehirns, Schädel-Hirn-Trauma oder Schlaganfall.

Morbus Menière ist eine seltene Erkrankung, die im Innenohr ausgelöst wird. Diese wird von Drehschwindel- und Tinnitusanfällen begleitet.

Das erblich bedingte **Usher-Syndrom** ist durch die Kombination einer Höreinschränkung mit einer Sehstörung charakterisiert und kann zur Taubblindheit führen.

Gehörlos sind Menschen, die entweder gar nichts hören, also taub beziehungsweise ertaubt sind, oder deren Hörvermögen trotz Hörhilfe nicht ausreicht, um Sprache wahrzunehmen. In Deutschland leben circa 83.000 taube Menschen, was einem Anteil von etwa 0,1 % der Gesamtbevölkerung entspricht. Aus medizinischer Sicht liegt eine Gehörlosigkeit oder Taubheit vor, wenn im Bereich zwischen 125 und 250 Hz ein Hörverlust von mehr als 60 dB und im übrigen Frequenzbereich von mehr als 100 dB vorliegt.



Tinnitus – das Geräusch im Ohr

Ein Tinnitus ist die Wahrnehmung von Geräuschen im Ohr, die von keiner äußeren Geräuschquelle verursacht werden. Diese meist subjektiven Ohrgeräusche können als Pfeifen, Rauschen, Summen, Zischen, Knacken oder Klopfen in Erscheinung treten. Die Höreindrücke des Tinnitus beruhen auf einer Störung der Hörfunktion. Er kann vorübergehend oder chronisch, allein oder in Kombination mit einer Hörminderung auftreten. Mögliche Ursachen sind Lärm, Stress oder Schädigungen im Innenohr. Häufige Begleiterscheinungen sind Schlafprobleme, Kopfschmerzen, Nackenverspannungen, Konzentrationsprobleme und psychische Beeinträchtigungen. In Deutschland leiden ungefähr 1,5 Millionen Menschen an einem mittelgradigen bis unerträglichen Tinnitus.

Schwindel

Eine Hörbeeinträchtigung kann auch mit Schwindel verbunden sein, weil sich das Gleichgewichtsorgan ebenfalls im Innenohr befindet. Verschiedene Arten von Schwindel führen zu unterschiedlich starken Beeinträchtigungen. Sie können tagsüber oder nachts auftreten. Als Folge können sie neben vegetativen Symptomen wie Übelkeit, Erbrechen, Herzrasen und zu Angsterkrankungen führen, die sich als depressive Verstimmungen äußern.

Ursachen und Formen

Die Ursachen und Formen sind vielfältig und bedingen unterschiedliche Auswirkungen und Behandlungsmethoden. Mit zunehmendem Alter verschlechtert sich das Hörvermögen, da sich die Sinneszellen im Ohr abnutzen oder absterben. Daher ist die altersbedingte Schwerhörigkeit besonders

häufig. Funktionsbeeinträchtigungen des Gehörs können zudem genetisch oder krankheitsbedingt auftreten. Mögliche Ursachen sind eine Virusinfektion der Mutter vor der Geburt, Sauerstoffmangel während der Geburt, Hirnhautentzündungen, Schädelbrüche, Virusinfektionen oder chronische Mittelohrentzündungen. Darüber hinaus können sie durch Lärm, Hörsturz, Medikamente oder Unfall entstehen. Manche Hörminderungen treten nur vorübergehend auf.

Die persönliche Hörhilfen-Versorgung

Für die bestmögliche Ausstattung des Arbeitsplatzes tragen sowohl die beschäftigten als auch die arbeitgebenden Personen eine Verantwortung. Die Aufgabe der arbeitgebenden Person liegt im Ausschöpfen der Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung optimal zu gestalten. Bei den beschäftigten Personen spielt die persönliche Versorgung mit Hilfsmitteln eine große Rolle. Die Versorgung einer Schwerhörigkeit mit Hörhilfen kann die Ausübung des Berufs stark erleichtern und darüber hinaus sozialer Isolation und Depressionen vorbeugen, Stress und Überanstrengung reduzieren und die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz erhöhen.

Tritt eine Schwerhörigkeit auf, hilft der Gang zum ärztlichen Fachpersonal im Bereich HNO dabei, Klarheit über das Ausmaß der Hörminderung und die Behandlungsmöglichkeiten zu bekommen. Ist eine Hörgeräteversorgung möglich, hilft die Rücksprache mit dem ärztlichen Fachpersonal, die zumeist neue Situation und den Bedarf an Hörhilfen zu verstehen und zu akzeptieren.

Hörgeräte sind klassische medizinisch-technische Hilfsmittel für hörbehinderte

Menschen, die strengen gesetzlichen Regelungen und Vorschriften unterliegen. Moderne Hörgeräte sollen nicht nur den persönlichen Hörverlust einer Person bestmöglich ausgleichen, sondern gleichzeitig möglichst unauffällig, klein und leicht sein. Die Hörgeräteversorgung erfolgt immer über zugelassenes Fachpersonal für Hörgeräteakustik. Bei der erstmaligen Versorgung mit einem Hörgerät wird eine ohrenärztliche Verordnung von einem ärztlichen Fachpersonal für HNO benötigt. Fachpersonal für Hörgeräteakustik analysieren, in welcher Lebenssituation sich ihre Kundschaft befinden und in welchen Momenten und Umgebungen das Hören besonders schwerfällt. Dabei stellen die komplexen Anforderungen an das Hören im Arbeitsalltag eine besondere Herausforderung dar. Der Prozess der individuellen Hörgeräteanpassung erfordert große Sorgfalt und benötigt Zeit. In der Regel umfasst er mehrere Termine, angefangen von der Beratung, Einstellung und Erprobung bis hin zu Kauf, Wartung und Nachjustierung der Geräte.

Wer zahlt für Hörhilfen?

Hörsysteme stellen die medizinische Grundversorgung sicher und dienen dem Ausgleich einer Behinderung. Sie gehören zu den persönlichen Hilfsmitteln, die im Alltag benötigt und deshalb von den Krankenkassen finanziert werden. Bestandteil der „Aktivitäten des täglichen Lebens“ sind auch Telefonate, die Teilnahme an Besprechungen oder das Führen von Gesprächen. Momentan übernehmen die Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) nur einen Festbetrag. Zusätzlich bezahlen sie anfallende Reparaturen und Wartungen anteilig oder komplett. Liegen die Kosten für das gewünschte Hörgerät über dem gesetzlich geregelten Festbetrag,

müssen versicherte Personen die Differenz in der Regel selbst zahlen. Nur wenn ein ausreichendes Hörvermögen mit einem Hörgerät zum Festbetragspreis nicht erreicht werden kann, muss die Krankenversicherung auch die Mehrkosten für eine höherwertige Hörgeräteversorgung tragen. Eine höherwertige Versorgung aus beruflichen Gründen durch einen anderen Leistungsträger wie etwa die Rentenversicherung oder Bundesagentur für Arbeit kommt nur in Betracht, wenn ein teureres Hörgerät für die Ausübung bestimmter Berufe oder Ausbildungen notwendig ist.

Kommunikationsformen

Je nachdem, wann der Hörverlust eingetreten ist, verwenden taube und schwerhörige Menschen unterschiedliche Kommunikationssysteme und Sprachen. Entscheidend ist, ob die Hörbeeinträchtigung vor, während oder nach dem abgeschlossenen Erwerb der Lautsprache aufgetreten ist. Bei der direkten Verständigung in Lautsprache ist es für schwerhörige Menschen hilfreich, das Gesprochene von den Lippen abzusehen. Obwohl nur circa 30 % des Gesagten über die Mundbewegung „abgelesen“ werden können, hilft es, zusammen mit der Mimik und Gestik der sprechenden Person, die restlichen 70 % aus dem Kontext des Gesagten zu erschließen. Gute Lichtverhältnisse, eine ruhige Umgebung, Blickkontakt und eine deutliche Aussprache in normaler Lautstärke unterstützen eine ungestörte Kommunikation.

Ich sag' es mit den Händen

Die Deutsche Gebärdensprache (DGS) ist eine „echte Sprache“ mit eigener Grammatik. Die Kommunikation in DGS erfolgt durch Gebärden, die vor allem mit den Händen, in



Verbindung mit Mimik und Mundbild (lautlos gesprochene Wörter oder Silben) und der Körperhaltung gebildet werden. Die DGS wird zumeist von Menschen verwendet, deren vollständiger oder hochgradiger Hörverlust vor dem oder während des Abschlusses des Lautspracherwerbs eingetreten ist.

Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG) sind an die Lautsprachgrammatik angelehnt. Bei diesem Kommunikationssystem wird die Lautsprache eins zu eins von Gebärden begleitet. Überdies werden zusätzliche Gebärden und das Fingeralphabet verwendet. LBG und DGS verwenden unterschiedliche Gebärden. Die LBG werden zumeist von spätertaubten oder schwerhörigen Menschen verwendet, deren Hörbehinderung nach dem Lautspracherwerb aufgetreten ist.

Lautsprachunterstützende Gebärden (LUG) werden verwendet, um gesprochene Texte für taube und schwerhörige Menschen verständlicher zu machen. Hierbei wird der gesprochene Inhalt durch einzelne isolierte Gebärden der DGS ergänzt, indem Schlüsselwörter gleichzeitig gesprochen und gebärdet werden.

Das Fingeralphabet wird als Ergänzung zur DGS und LBG verwendet, um unbekannte Begriffe oder Namen zu buchstabieren, bevor dafür eine Gebärde festgelegt wird, oder um ein Wort aus der Lautsprache zu betonen. Das Fingeralphabet eignet sich nicht für längere Unterhaltungen.

Die DGS unterscheidet sich stark von der deutschen Lautsprache und ist in Deutschland seit 2002 als eigene Sprache anerkannt. Auch Gebärdensprachen gibt es in unterschiedlichen Dialekten und internationalen Sprachen. Die Gebärdensprache bildet die Grundlage einer eigenen Sprachgemeinschaft und Kultur. Diese Gebärdensprachgemeinschaft definiert demzufolge Gehörlosigkeit auch nicht über ein fehlendes Hörvermögen, sondern über die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft mit eigener Kultur, die bevorzugt in der Gebärdensprache kommuniziert. Circa 150.000 Menschen mit Hörbeeinträchtigung nutzen die DGS.

Grad der Behinderung (GdB)

Die Beurteilung des GdB beziehungsweise GdS bei Hörverlust erfolgt auf Grundlage der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG). Maßgebend für die Höhe des GdB bei Hörstörungen ist die Herabsetzung des Sprachverstehens (Sprachgehörs). Der Umfang der Hörminderung ist ohne Hörhilfen zu bestimmen. Der Prozentsatz des Hörverlustes kann nach der Durchführung eines Ton- und Sprachaudiogramms aus entsprechenden Tabellen abgeleitet werden.

GdB-Beurteilung bei Schwerhörigkeit und Taubheit

Besonderes Kriterium der Bewertung ist neben dem Schweregrad des Hörverlustes vor allem die Beeinträchtigung des Sprachvermögens.

- Bei angeborener oder im Kindesalter erworbener Taubheit oder an Taubheit grenzender Schwerhörigkeit mit Sprachstörungen beträgt der GdB 100.
- Auch bei später erworbener Taubheit oder an Taubheit grenzender Schwerhörigkeit

(im 8. bis 18. Lebensjahr) mit schweren Sprachstörungen beträgt der GdB 100.

- Zu den schweren Sprachstörungen zählen hier schwer verständliche Lautsprache und geringer Sprachschatz.

Sind mit der Hörstörung weitere Beeinträchtigungen wie beispielsweise Ohrgeräusche, Gleichgewichtsstörungen, Artikulationsstörungen oder psychische Auswirkungen verbunden, wird der GdB entsprechend erhöht.

Aktionspläne zur UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet ihre Vertragsstaaten und alle staatlichen Stellen zur Umsetzung. Konkret geschieht dies über Aktionspläne. Die Bundesrepublik Deutschland hat die UN-Behindertenrechtskonvention am 24. Februar 2009 ratifiziert. Nach den Regularien der Konvention trat sie am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft und ist seitdem geltendes Recht in Deutschland, welches von allen staatlichen Stellen umgesetzt werden muss.

Nationaler Aktionsplan

Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Bundesregierung 2011 einen Nationalen Aktionsplan 1.0 („Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“) erarbeitet. Dieser Aktionsplan fasste die Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung in einer Gesamtstrategie für die nächsten zehn Jahre zusammen. Bei der Erarbeitung des Aktionsplans wurden auch die Eindrücke und Ideen der Zivilgesellschaft bzw. insbesondere von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt und aufgenommen. 2016

wurde der Nationale Aktionsplan (NAP) 2.0 verabschiedet. Dieser soll die Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch gezielte Maßnahmen weiter voranbringen. Ein im Juli 2018 vom Ministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichter Zwischenbericht gab erste Hinweise, an welchen Stellen Fortschritte gemacht wurden und welche geplanten Maßnahmen zu diesem Zeitpunkt noch offen waren. So gehörten zu den Vorhaben konkrete Gesetzesvorhaben wie die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes, des GKV-Versorgungsstärkungsgesetzes, die Pflegestärkungsgesetze und die Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts.

Der NAP 2.0 enthält 175 Maßnahmen in 13 Handlungsfeldern (z. B. Arbeit und Beschäftigung, Bildung, Ältere Menschen, Mobilität). Es gibt außerdem eine ausdrückliche Rückbindung von Maßnahmen an die Empfehlungen des UN-Fachausschusses aus dem Staatenberichtsverfahren (vgl. S. 292 des NAP 2.0).



Wer veröffentlicht außerdem Aktionspläne?

Aktionspläne können grundsätzlich alle (staatlichen) Stellen und Institutionen, Unternehmen, Betriebe, Organisationen und (Interessen-)Vertretungen für ihren jeweiligen Handlungs- und Kompetenzbereich aufstellen. In Betracht kommen z. B. der Bund, einzelne

Bundesländer, Landkreise, Kommunen und Städte, Behörden, Hochschulen, Organisationen und Unternehmen bzw. Betriebe.

Mögliche Regelungsbereiche

Welche konkreten Handlungsfelder und Regelungsbereiche Gegenstand eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bzw. zur Herstellung oder Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen werden, hängt insbesondere davon ab, von wem der Aktionsplan verfasst wird und welche Zuständigkeiten, Kompetenzen und Themenbereiche dort liegen bzw. relevant sind.

Rechtliche Qualität

Ein Aktionsplan beinhaltet verschiedene Handlungsfelder oder Themenbereiche, in denen innerhalb einer bestimmten Zeit bestimmte Maßnahmen ergriffen werden sollen. Hierbei handelt es sich um selbst auferlegte Empfehlungen und Richtlinien, die das künftige Vorgehen leiten sollen. Rechtlich verbindlich in dem Sinne, dass ein Nichthalten sanktioniert wird gibt es in der Regel nicht. Allerdings werden sich gerade staatliche Stellen gegenüber politischen Oppositionen und Wählende oder auch arbeitgebende Personen gegenüber beschäftigten Personen und Interessenvertretungen regelmäßig rechtfertigen müssen, sodass durchaus ein gewisser Handlungsdruck besteht.

Wird innerhalb einer Dienststelle ein Aktionsplan erstellt, ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

Hinweis

Die einzelnen Aktionspläne der Bundesregierung und der Bundesländer können unter www.gemeinsam-einfach-machen.de heruntergeladen werden.

Angemessene Vorkehrungen - Barrieren abbauen

Im Zusammenhang mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist immer wieder die Rede von „Angemessenen Vorkehrungen“, welche die arbeitgebende Person treffen muss. Worum geht es dabei?

Der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ kommt ursprünglich aus dem US-amerikanischen Antidiskriminierungsrecht. Durch ihre zentrale Stellung in der UN-Behindertenrechtskonvention werden sie auch im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen immer wichtiger. Definiert werden sie in Art. 2 UN-Behindertenrechtskonvention. Kurz gesagt handelt es sich um individuelle Maßnahmen, die es einem konkreten Menschen mit Behinderung ermöglichen sollen, seine Rechte und Freiheiten gleichberechtigt wahrzunehmen.



Beispiele

Die Maßnahmen können dabei alles Mögliche sein. Besonders deutlich machen dies Fälle von fehlender Barrierefreiheit: Ist ein Betrieb oder eine Dienststelle nur über Treppenstufen zugänglich, dann kann es eine angemessene

Vorkehrung sein, wenn eine mobile Rampe immer dann angebracht oder ausgefahren wird, wenn eine rollstuhlnutzende Person in das Gebäude gelangen möchte. Damit wird nicht zwangsläufig allgemeine Barrierefreiheit erreicht, aber die Barrieren können im Einzelfall überwunden werden. Andere Beispiele für angemessene Vorkehrungen wären:

- Bereitstellen einer gebärdensprachendolmetschenden Person, wenn ein hörbehinderter Mensch anderenfalls nicht mit einer mitarbeitenden Person seiner Krankenkasse kommunizieren kann.
- Bereitstellen einer persönlichen Assistenz im Arbeitsalltag.
- Behinderungsgerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes z. B. mit einer Braille-Tastatur für blinde mitarbeitende Personen, Anpassen bzw. Bereitstellen besonderer Software oder ein höhenverstellbarer Schreibtisch.

Es geht bei dem weiten Verständnis von angemessenen Vorkehrungen aber nicht nur um materielle, sondern auch um organisatorische Maßnahmen, wenn sie z. B. konkret dazu dienen, einer arbeitnehmenden Person trotz Beeinträchtigungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Beispiele dafür:

- eine Verkürzung der Arbeitszeit,
- Änderung der Arbeitsorganisation (z. B. andere Aufgabenverteilung),
- Angebot von Einarbeitungsmaßnahmen

Im Grunde können alle Maßnahmen dazuzählen, die im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) getroffen werden.

Angemessene Vorkehrungen als Sozialleistung

Wenn es sich bei den individuellen Maßnahmen um Teilhabeleistungen handelt, auf die z. B. im Recht der Eingliederungshilfe ein Anspruch besteht (z. B. Hilfsmittel oder Assistenz), dann haben die zuständigen Rehabilitationsträger die Leistung zur Verfügung zu stellen und die Kosten dafür zu tragen.

Pflichten der arbeitgebenden Person

Doch auch die arbeitgebende Person ist dazu verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu gewähren, sofern sie dadurch nicht unverhältnismäßig belastet wird. Weigert sie sich ohne einen hinreichenden Grund, kann eine Diskriminierung wegen einer Behinderung vorliegen. Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt hierzu fest, dass alle Formen von Diskriminierungen verboten sind „einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen“ (Art. 2 UN-Behindertenrechtskonvention). Es ist inzwischen weitgehend anerkannt, dass dementsprechend auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz angemessene Vorkehrungen nicht versagt werden dürfen, anderenfalls macht sich die arbeitgebende Person gegenüber der arbeitnehmenden Person mit Behinderung schadensersatzpflichtig. Außerdem muss eine arbeitgebende Person vor der Kündigung eines Menschen mit Behinderung zunächst prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung mit individuellen Maßnahmen zur Unterstützung möglich ist. Lehnt sie dies ab, kann die Kündigung rechtswidrig sein – hier gilt dasselbe wie bei einem nicht durchgeführten BEM.



Inklusion von Anfang an – maximale Teilhabe sichern

Während laut Teilhabebericht der Bundesregierung immer mehr Schulkinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf inklusiv beschult werden, ist gelingende Inklusion in der Arbeitswelt bis jetzt sehr selten.

Viele deutsche Unternehmen haben ein Bewusstsein für die kulturellen und wirtschaftlichen Vorteile von Diversität in ihrer Belegschaft entwickelt, aber inklusiv sind nur die wenigsten. Arbeitsplätze und Gebäude werden meist erst anlassbezogen an die Bedürfnisse behinderter beschäftigter Personen angepasst, nicht schon von Anfang an – quasi mit dem ersten Spatenstich. Dabei wäre der Umbau zu einer vorsorgenden barrierefreien Dienststelle – bei kluger Investitionsplanung – gut und günstig zu organisieren. Zudem winkt ein besonderer Bonus: Inklusiv aufgestellte Betriebe und Verwaltungen zählen in Zeiten von Fachkräfteknappheit zu den Gewinnern am Markt der bewerbenden Personen.

Eine Arbeitswelt für alle: Den Wandel einleiten

Der Schritt zu umfassender Inklusion ist ein schwieriges Unterfangen, denn Inklusion bedeutet Strukturen, Vorurteile und stereotype Denkmuster zu verändern, sich mit unterschiedlichen Formen von Diskriminierung in der Dienststelle und den mentalen Barrieren im Kopf auseinanderzusetzen. Wer den Wandel zu einer inklusiven Arbeitswelt für alle will, braucht eine gehörige Portion Willen zu einer Grundsatzentscheidung: Was sind unsere inklusiven Werte? Erkennen wir als wertgebundene Dienststelle - sowohl bei den beschäftigten als auch den studierenden Personen - den Wert von Anderssein an?

Setzen wir grundsätzlich auf die Stärken behinderter Menschen und sind wir auf ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben vorbereitet?

Inklusion ist Ziel und Prozess

Hinzukommen muss ein Leitprinzip „Inklusion“ – mit Bodenhaftung. Es muss griffig in das Handeln von Präsidium, vorgesetzten und beschäftigten Personen übergehen und überzeugen. Dazu braucht es nicht nur ihr Commitment, sondern vor allem ihre Beteiligung in einem fortlaufenden Veränderungsprozess, der geduldig Stück für Stück an einer inklusiven Zukunft arbeitet – begleitet von der Frage: Wie gestalten wir unsere Arbeits- und Organisationsabläufe so, dass Menschen mit einer anderen Gesundheit kompetenter und produktiver Teil der Belegschaft sein können? Inklusion ist somit Ziel und Prozess zugleich.



Die Zielperspektive

Inklusion als Gestaltungsprinzip versteht Betriebe, Verwaltungen und Behörden als Realisierungsraum uneingeschränkter Teilhabe am Arbeitsleben. Es sind grundlegende Orte des Zugangs zu Ausbildung und Erwerbsarbeit. Dort selbstverständlich dabei zu sein, die vorhandenen Angebote nutzen zu können, ist von höchster Bedeutung für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Wie in der nachfolgenden Checkliste „Inklusive Organisation“ sichtbar wird, ist die Gestaltungsaufgabe mehrdimensional und komplex. Inklusion ist nicht nur schön, wenn sie gelingt, sondern auch schön kompliziert. Der Prozess und die Projekte, mit denen die Dienststellen dabei ihre Strukturen und Personalentscheidungen inklusiv umgestalten, bestehen aus einer Vielzahl von Einzelzielen und einzelnen angemessenen Vorkehrungen.

Damit sind solche Maßnahmen gemeint, die im Einzelfall geeignet und erforderlich sind, um Sonderbehandlung und Diskriminierung im Arbeitsleben zu verhindern und die aus einer konventionellen Organisation eine inklusive machen. Inklusion muss zudem von Dienststelle zu Dienststelle mit den passenden Inhalten gefüllt werden. Erfolge in den jeweiligen Gestaltungsfeldern brauchen daher Zeit, sie sind das Ergebnis einer nachhaltigen Organisationsentwicklung.

Inklusive Organisation

In den folgenden Gestaltungsfeldern einer Organisation sind angemessene Vorkehrungen und Gestaltungsmaßnahmen notwendig, um eine Inklusion gewährleisten und sicherstellen zu können.

Gestaltungsfeld: Organisation

- Leitbild „Inklusive Organisation“
- Strategisches Aufgabengebiet „Inklusion“ in der Dienststellenleitung und den anderen Präsidiumsmitgliedern
- inklusionsbeauftragte Person im Rang eines Vorstandsmitglieds
- (Inklusions-)Vereinbarungen und Richtlinien inklusiver Organisationsentwicklung
- Inklusionsplanung und Organisationsentwicklung:

Implementierung und Steuerung von inklusiven Organisationsentwicklungsmaßnahmen (Investitionen, Pilotprojekte, Gestaltungsmaßnahmen, Kampagnen, Aktionstage, Marketing, Qualitätsmanagement)

- Vorschlagswesen: Management inklusionsförderlicher Ideen
- Vernetzung und Zusammenarbeit mit Leistungstragende, Leistungsanbietende von medizinischer Rehabilitation, beruflicher Teilhabe, Beratungsangeboten und inklusionsfachkundige Personen
- Inklusions-Index: Indikatoren messen den Grad an Barrierefreiheit und die Inklusions-Fortschritte in der Organisation

Gestaltungsfeld: Personalrat und Schwerbehindertenvertretung

- Inklusionsvereinbarung initiieren, weiterentwickeln und überwachen
- Arbeitsplatznahe Beratung und Betreuung
- Beteiligung behinderter beschäftigter Personen
- Diskriminierungen identifizieren und abbauen

Gestaltungsfeld: Raum

- Anlagen-, Geräte- und Büroplanung nach dem Grundsatz und Design-Konzept „Universelles Design“
- Leitsystem, Brailleschriftzeichen, akustische Vorkehrungen, Beschilderung, Türtaster, Fluchtwegemarkierungen, Sprachausgabe etc. in Gebäuden und Geschäftsräumen erleichtern die Orientierung im Raum und die Bedienung von Aufzügen und technischen Geräten

Gestaltungsfeld: Technik

- technische Barrieren (im Konstruktionsstadium) vor der Material- und Maschinenbeschaffung routinemäßig identifizieren
- Beschaffung barrierefreier Soft- und Hardware, Geräte, Werkzeuge und Arbeitsmittel
- Zugang zu virtuellen Tools für alle (behinderten) Beschäftigten

Gestaltungsfeld: Arbeitsprozess

- Barrieren routinemäßig identifizieren
- inkludierende Gefährdungsbeurteilung: ermittelt und beurteilt die speziellen Gesundheitsgefahren für behinderte beschäftigte Personen
- Vorsorgliche barrierefreie Arbeitsgestaltung: Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld (Raumakustik, Beleuchtung, Bewegungsflächen), Arbeitsorganisation, Teamstrukturen, Arbeitszeit
- behinderte beschäftigte Personen bei Planung und Ausführung beteiligen und ihr Gestaltungs-Know-how nutzen
- Einsatz von Arbeitsassistenten und Unterstützungspersonal

Gestaltungsfeld: Personal

- Ausbildung behinderter Jugendlicher
- Berücksichtigung behinderter Menschen bei der Stellenbesetzung
- Ansprache der bewerbenden Personen in Ausschreibungstexten
- Ziel-Beschäftigungsquote inklusive hoher Anteil behinderter Frauen
- Förderung von Teilzeitarbeit
- Teambesetzung: Beteiligung von mitarbeitenden Personen im Ausschreibungs- und Auswahlprozess
- Mentoring-Programm inklusiv

- Weiterbildungsangebote zu Inklusion und Antidiskriminierungstrainings
- Schulungen für vorgesetzte Personen: inklusives Führen
- Berufliche Fort- und Weiterbildung behinderter beschäftigter Personen (in barrierefreien Qualifizierungssettings) durch systematische Bedarfsermittlung fördern
- Qualifizierung im Umgang mit Kollaborationssoftware und Kollaborationstechnik
- Sensibilisierungsmaßnahmen für hauseigene Architekturschaffende, ingenieursberuf Ausübende, arbeitsplanende Personen, auf den IT-Bereich spezialisierte Personen, Betriebsärzteschaft, Interessenvertretung
- Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Menschen mit und ohne Behinderung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Einsatz von Sicherheits- und Rettungstechnologie (Vibrationsalarm, Lichtsignalanlage, Alarmer, EvacChair etc.)

Gestaltungsfeld: Führung

- Führungsgrundsätze: Inklusionsorientiertes Führen
- Aktive Führungsarbeit: Werkzeuge anwenden (Feedbackgespräche, Entwicklungsgespräche, Supervision, Teamentwicklung)



Gestaltungsfeld: Kommunikation

- Barrierefreies Internet, Webseiten, Intranet, Newsletter, Präsentationen etc.
- Einsatz von schrift- und gebärdensprachen dolmetschenden Fachkräften und assistiver Technologie (Gebärdensprachservice, Induktionsschleifen, Blindenschrift etc.) in Teammeetings und Versammlungen
- Ausbildungsangebote für nichtbehinderte mitarbeitende Personen in Gebärdensprache
- Verwendung einfacher Sprache

Fragen nach Infektion und Impfstatus

Gesundheitsdaten von beschäftigten Personen sind besonders geschützt, auch wenn die arbeitgebende Person ausnahmsweise nach einer Infektion oder dem Impfstatus fragen darf. Diese Regeln sind einzuhalten!

Die arbeitgebende Person hat einen Informationsanspruch, soweit das Verarbeiten von Gesundheitsdaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 26 Abs. 3 S. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zulässig ist. Das ist immer dann der Fall, wenn die Verarbeitung erforderlich ist, um Rechte auszuüben oder rechtliche Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes zu erfüllen. Es darf kein Grund zu der Annahme bestehen, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Frage nach Beeinträchtigungen ist erlaubt

Der Diskriminierungsschutz verbietet zwar, beschäftigte Personen durch das Erheben von Gesundheitsdaten zu benachteiligen, hebt aber das Fragerecht der arbeitgebenden

Person nicht auf. § 8 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlaubt auch Fragen nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit, wenn der Gesundheitszustand eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt“. So wäre beispielsweise eine Frage: „Gibt es etwas, dass Sie aus gesundheitlicher Sicht daran hindert, die an Sie gerichteten Anforderungen zu erfüllen“, durchaus zulässig.



Die Frage nach der Corona-Infektion

Auch die Corona-Infektion gehört zu den Gesundheitsdaten gemäß Art. 4 Nr. 15 EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und auch in der Corona-Pandemie behalten die altbekannten Datenschutzgrundsätze ihre Gültigkeit, etwa die in Art. 5 EU-DSGVO genannten (Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Vertraulichkeit etc). Je größer aber die Ansteckungsgefahr, desto weiter wird ein Informationsbedürfnis und damit das Fragerecht der arbeitgebenden Person gehen. Die Fürsorgepflicht verlangt von der arbeitgebenden Person in der Corona-Pandemie, Schutzmaßnahmen für die Belegschaft zu ergreifen. Hierzu gehört das möglichst frühzeitige Erkennen von Corona-Erkrankungen am Arbeitsplatz. Die arbeitgebende Person wird daher in der Regel auch weiterhin nach Aufhalten

in sogenannten Corona-Risikogebieten fragen dürfen. Es ist ebenso anerkannt, dass die arbeitgebende Person auch nach ansteckenden Krankheiten fragen darf, die das Ansteckungsrisiko für andere beschäftigte Personen erhöhen. Ein schlichtes Ja / Nein seitens der mitarbeitenden Person müsste hierbei der arbeitgebenden Person genügen. Wurde eine Coronavirus-Erkrankung festgestellt, kann die arbeitgebende Person Auskunft darüber verlangen, damit sie ihre Fürsorge- und vor allem ihre Schutzpflicht erfüllen kann. Nur mit entsprechender Information können Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergriffen und die beschäftigten Personen gewarnt werden.

Unterschied Impfstatus und 3G-Nachweis

Am 19.11.2021 hat der Bundesrat den geplanten Änderungen der Ampelparteien zum Infektionsschutzgesetz (IfSG) zugestimmt. Damit gilt die Einhaltung der sogenannten 3G-Regel am Arbeitsplatz ab dem 24.11.2021 als verpflichtend – vorerst bis zum 19.3.2022 (siehe § 28b IfSG). Arbeitgebende Personen müssen die Einhaltung dieser Regel (geimpft, genesen oder getestet) täglich prüfen. In diesem Zusammenhang können und müssen sie personenbezogene Daten speichern. Die allgemeine Frage nach dem Impfstatus ist aber auch mit der neuen 3G-Regelung weiterhin nicht legitimiert. Die Ausnahmen, in denen der Impfstatus erfasst werden muss, regeln § 36 Abs. 3 und Abs. 1 sowie § 33 IfSG (Kitas, Schulen, Massenunterkünfte usw.). Die generelle Frage nach dem Impfstatus wäre nur dann zulässig, wenn es in Deutschland eine allgemeine Impfpflicht geben würde. Diese ist zwar Gegenstand heftiger politischer Diskussionen, aber noch nicht beschlossen.

Informationen über die Gesundheit einer

beschäftigten oder bewerbenden Person sind besonders geschützt (§ 26 Abs. 3 BDSG, Art. 9 Abs. 1 DSGVO). Niemand darf wegen seines Gesundheitszustands benachteiligt werden (§§ 1, 7, 8 AGG, § 77 HmbPersVG, § 2 Abs. 4 BPersVG). Die Dienststelle benötigt für das Erheben die Einwilligung der betroffenen Person. Die Pflicht, den Impfstatus von beschäftigten Personen in bestimmten Einrichtungen zu erfassen, regelt § 36 Abs. 3 IfSG.

Wichtig

§ 28b IfSG regelt das Einhalten von 3G-Bedingungen am Arbeitsplatz. Arbeitgebende Personen müssen sicherstellen, dass nur gegen Covid-19 Geimpfte, davon Genesene und negativ Getestete Zugang zur Dienststelle erhalten. Die Nachweise sind zu dokumentieren. Für beschäftigte Personen z. B. im Homeoffice, welche die Dienststelle gar nicht betreten, gilt diese Vorschrift nicht.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungsverfahren

Um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern, braucht es mutige bewerbende Personen und ein benachteiligungsfreies Bewerbungsverfahren – mit einer umfassenden Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.



Auch mehr als ein Jahrzehnt nach dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention ist der Zugang von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zum sogenannten 1. Arbeitsmarkt mit vielen Hemmnissen verbunden. So waren im Januar 2021 mehr als 180.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Die allgemeine Arbeitslosigkeit stieg im selben Zeitraum auf 2,9 Millionen. Das ist der höchste Stand der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen seit 2016 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit – BA). Menschen mit Behinderung sollen in unserer Gesellschaft zwar gleichberechtigt teilhaben dürfen, die Statistik spricht jedoch, zumindest was die Zahlen der BA betrifft, eine in Teilen andere Sprache. Eine geeignete Plattform, um zumindest die Schwerbehindertenquote in der eigenen Dienststelle zu erhöhen, ist ein Bewerbungsverfahren, welches schwerbehinderten Menschen einen benachteiligungsfreien Prozess einräumt. Gerade deshalb verlangt der Gesetzgebende die umfassende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im sogenannten Einstellungsprozess.

Unterrichtungspflicht der arbeitgebenden Person

Die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sind über alle eingegangenen Bewerbungen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen sowie über Vermittlungsvorschläge der BA unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX).

Informiert die arbeitgebende Person beispielsweise die

Schwerbehindertenvertretung nicht, liegt eine Ordnungswidrigkeit nach § 238 Abs. 1 Nr. 7 SGB IX vor, die nach § 238 Abs. 2 SGB IX mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann. Zudem kann die Schwerbehindertenvertretung der arbeitgebenden Person im Wege des sogenannten Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht verpflichtet, sie künftig im Bewerbungsverfahren ordnungsgemäß zu beteiligen. Dabei ist der arbeitgebenden Person zunächst durch einen Hinweis auf § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX Gelegenheit zu geben, das Bewerbungsverfahren künftig gesetzeskonform zu gestalten.

Einsicht in Bewerbungsunterlagen

Sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen haben ein Einsichtsrecht in alle entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen.

Sobald sich ein Mensch mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder einer sogenannten Gleichstellung für eine zu besetzende Stelle beworben hat, darf die Schwerbehindertenvertretung die Bewerbungsunterlagen aller bewerbenden Personen einsehen. Damit soll die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit haben, durch einen Vergleich der Qualifikation der bewerbenden Personen die benachteiligungsfreie Stellenbesetzung zu überprüfen.

Entscheidungsrelevant sind dabei die Dokumente, welche für die Auswahlentscheidung maßgeblich sind (BAG 16.9.2020 - 7 ABR 2/20). Die Schwerbehindertenvertretung muss dabei die Gelegenheit zur Stellungnahme bekommen

(§ 164 Abs. 1 S. 6 SGB IX i.V.m. § 178 Abs. 2 SGB IX). Die Bewerbung wenigstens eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen bildet damit die rechtliche Voraussetzung für die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung. Wenn die arbeitgebende Person das Ende der Bewerbungsfrist nicht abwartet, sondern schon vorher erste Bewerbungsgespräche führt, kann dies problematisch sein. Dies ist immer dann der Fall, wenn sich zunächst keine schwerbehinderten Menschen bewerben, die Bewerbungsgespräche ohne ihre Beteiligung gestartet werden und dann doch noch eine Bewerbung einer oder eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen eingeht.

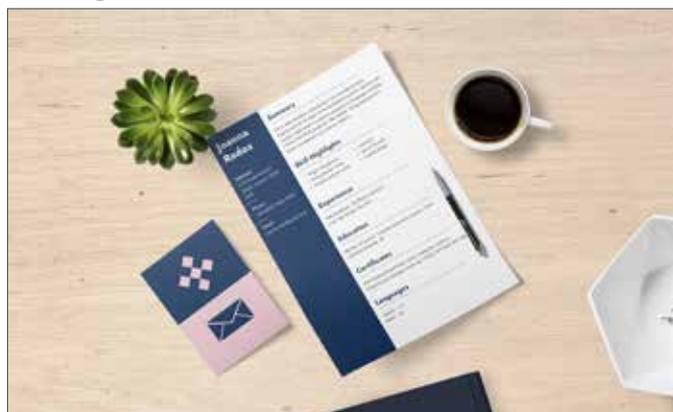
Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen und ist rechtzeitig zu laden (§ 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist nur dann nicht zu beteiligen, wenn die schwerbehinderte bewerbende Person die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 S. 10 SGB IX). Sie ist auf diese Option zu Beginn des Gesprächs in neutraler Form hinzuweisen. Die Ablehnung der Schwerbehindertenvertretung sollte zu Nachweiszwecken in schriftlicher Form festgehalten werden. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an allen Vorstellungsgesprächen erwächst dabei aus dem Gedanken einer benachteiligungsbefreiten Personalauswahl. Die Schwerbehindertenvertretung darf den bewerbenden Personen im Vorstellungsgespräch auch Fragen stellen (BAG 21.2.2013 – 8 AZR 180/12, Rn. 50). Es sei jedoch darauf verwiesen, dass

in Bewerbungsgesprächen die Frage der arbeitgebenden Person nach einer Schwerbehinderung unzulässig ist (LAG Hamm 19.10.2006 – 15 Sa 740/0 und LAG Hessen 24.3.2010 – 6/7 Sa 1373/09). Die Frage der arbeitgebenden Person nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag kann allerdings im bestehenden Arbeitsverhältnis durchaus nach sechs Monaten zulässig sein. Das gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen (BAG 16.2.2012 – 6 AZR 553/10).

Anhören, Unterrichten, Erörtern

Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der Auswahlentscheidung der arbeitgebenden Person anzuhören (§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Sollte die Auswahlentscheidung getroffen sein, muss die arbeitgebende Person alle Beteiligten unter Darlegung der Gründe über die getroffene Entscheidung unverzüglich und umfassend unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 9 SGB IX). Es sollte zudem geprüft werden, ob zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung die Schwerbehindertenquote erfüllt wird. Sollte dies nicht der Fall sein und soll schwerbehinderten bewerbenden Personen abgesagt werden und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung der arbeitgebenden Person nicht einverstanden,



muss die arbeitgebende Person die Ablehnungsentscheidung mit den in § 176 SGB IX genannten Vertretungen und der Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe erörtern. Ferner muss die arbeitgebende Person schwerbehinderten bewerbenden Personen die maßgeblichen Gründe für die Ablehnung mitteilen. Dabei ist ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme zu gewähren.

Wird schwerbehinderten bewerbenden Personen abgesagt, sollte das Datum des Absageschreibens dokumentiert werden. Bewerbungsunterlagen sollten in Kopie für Nachweiszwecke für den Zeitraum von sechs Monaten ab der Absage aufbewahrt werden.

Fehler im Einstellungsverfahren

Wird gegen die genannten Beteiligungsgrundsätze verstoßen, kann die Schwerbehindertenvertretung eine ohne ihre Beteiligung getroffene Entscheidung aussetzen. Die Beteiligung ist gemäß § 178 Abs. 2 S. 2 SGB IX innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; dann ist endgültig zu entscheiden. Zudem können auch abgelehnte bewerbenden Personen im Falle einer Ablehnung Ansprüche geltend machen. Eine Benachteiligung liegt schon dann vor, wenn eine öffentlich arbeitgebende Person die bewerbende Person entgegen § 165 S. 2 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch einlädt.

Arbeitgebende Personen müssen Anschein der Benachteiligung widerlegen

Die öffentlich arbeitgebende Person müsste andernfalls beweisen, dass für ihr Handeln ausschließlich andere Gründe als die Schwerbehinderung maßgebend waren. Die bessere Eignung von mitbewerbenden

Personen schließt im Übrigen eine Benachteiligung nicht aus. Die Bestimmungen in § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX i.V.m. § 15 Abs. 2 AGG schützen das Recht der bewerbenden Person auf ein Bewerbungsverfahren, welches Benachteiligungen in genereller Form ausschließt, und verlangen die umfängliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn die bewerbenden Personen sie nicht ausdrücklich ausschließen.

Ausdrücklicher Hinweis verlangt

Es genügt nicht, der Schwerbehindertenvertretung alle eingehenden Bewerbungen elektronisch zugänglich zu machen. Die arbeitgebende Person muss von sich aus die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen darüber informieren, dass sich auch schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen beworben haben. Die Information darüber muss sich die Interessenvertretung (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) nicht selbst aus den übermittelten Unterlagen herausuchen (LAG Berlin-Brandenburg, 27.11.2019 – 15 Sa 949/19, Rn. 36).

Rechtsprechung

Die Schwerbehindertenvertretung muss Einsicht in alle entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen erhalten. Relevant ist alles, was die arbeitgebende Person selbst ihrer Entscheidung zugrunde legt. Gehören dazu z. B. dienstliche Beurteilungen, kann die Schwerbehindertenvertretung auch die Richtlinien einsehen, auf denen die Beurteilungen basieren (BAG 16.9.2020 – 7 ABR 2/20).

Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Mittelweg 177, Raum S 4037 20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Online-Sprechzeit per Videochat und Telefon

Di von 9–11 Uhr, Do von 8–9 Uhr

Termine nach Vereinbarung

1.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Online-Sprechzeit per Videochat und Telefon

nach Vereinbarung

2.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Immanuel Petermeier

Alsterterrasse 1, Raum 402 20354 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-8911

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

3.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Donata Mehrkens

Jungiusstr. 4 20355 Hamburg

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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

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

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

Dann melden Sie sich doch bei uns:

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

Impressum

Herausgeber:

Schwerbehindertenvertretung der
Universität Hamburg (ohne UKE),
Mittelweg 177–Zugang auch über
Klein Fontenay 1
20148 Hamburg

Geschäftszimmer:

Olga Sekulic
Tel: 42838-3387

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	42838 - 6884
Susanne Junge	42838 - 9509
Immanuel Petermeier	42838 - 8911
Donata Mehrkens	

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der
Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH, Pixabay

Bilder: Pixabay