



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
DER UNIVERSITÄT HAMBURG (OHNE UKE)



DIE SBV INFORMIERT

Ausgabe 17 – September 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
Anspruch auf behinderungsgerechte Arbeitsplätze	Seite 4
Die Integrationsfachdienste (IfD): Wegweiser für Inklusion am Arbeitsplatz . . .	Seite 7
Kenntnis über Schwerbehinderung bei Bewerbungen - rechtliche Hintergründe	Seite 9
CED - chronisch-entzündliche Darmerkrankung	Seite 11
Was sind die Unterschiede zwischen schwerbehindert und gleichgestellt? . . .	Seite 13
Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz	Seite 18
Kontakt Daten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder.	Seite 19

Vorwort

Liebes Kollegium,

die gegenwärtige haushaltspolitische Situation unserer Hochschule manifestiert sich nicht nur in quantitativen Einschränkungen bei Neueinstellungen und Investitionen, sondern stellt auch eine erhebliche qualitative Herausforderung für die Sicherstellung chancengleicher Arbeitsbedingungen dar. Besonders vulnerabel in diesem Kontext sind unsere Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung, deren Teilhabemöglichkeiten im Hochschulalltag durch finanzielle Restriktionen latent infrage gestellt werden. Die strukturellen Auswirkungen dieser Sparpolitik greifen tief in die ohnehin fragilen Bedingungen inklusiver Hochschulbeschäftigung ein.

Die Rückmeldungen aus dem Kreis der Betroffenen lassen erkennen, dass sich Ängste hinsichtlich des Fortbestands individueller

behinderungsspezifischer Anpassungen und personeller Assistenzleistungen mehren. Ebenso besteht die Befürchtung, dass gesundheitlich bedingte Bedarfe in Zeiten struktureller Umverteilung zugunsten vermeintlich effizienterer Ressourcennutzung an Gewicht verlieren. Hinzu kommt eine zunehmende Zurückhaltung, neue Bedarfe zu formulieren, aus Sorge, als „Kostenfaktor“ wahrgenommen zu werden. Diese Entwicklung stellt nicht nur eine Gefährdung der individuellen Arbeitsfähigkeit dar, sondern unterminiert auch das institutionelle Selbstverständnis von Vielfalt und Teilhabe.

Besonders besorgniserregend ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass die Dienststelle trotz dieser ohnehin angespannten Lage schwerbehinderte Menschen bereits in der Probezeit gekündigt hat – ohne zuvor ein gesetzlich vorgesehenes Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX einzuleiten oder die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß zu beteiligen. Solche Vorgehensweisen

konterkarieren nicht nur den rechtlichen Rahmen, sondern senden auch ein fatales Signal an die gesamte Statusgruppe der Menschen mit Behinderung: Sie fühlen sich nicht nur strukturell vernachlässigt, sondern auch institutionell entwertet.

Vor diesem Hintergrund haben wir als Schwerbehindertenvertretung das Gespräch mit der Hochschulleitung gesucht. In einem formellen Schreiben an den Präsidenten sowie den Kanzler haben wir auf die Notwendigkeit hingewiesen, die besonderen Erfordernisse schwerbehinderter Beschäftigter auch unter haushalterischem Druck zu priorisieren. Die rechtlich verankerte Verpflichtung zur barrierefreien und inklusiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist nicht disponibel, sondern Ausdruck unseres institutionellen Wertekanons. Wir haben konkret auf Risiken hingewiesen, die sich etwa bei unterlassener technischer Ausstattung, verzögerten Umsetzungsmaßnahmen im Rahmen von Arbeitsplatzanpassungen oder beim unterlassenen Zugang zu externen Integrationshilfen ergeben.

Die Reaktion des Kanzlers, wonach aktuell kein Handlungsbedarf gesehen werde, empfinden wir als nicht hinreichend differenziert. Zwar ist die fiskalische Lage für alle Bereiche herausfordernd, doch darf daraus nicht abgeleitet werden, dass strukturell benachteiligte Gruppen automatisch zur Disposition stehen. Gerade in Phasen struktureller Belastung erfordert Inklusion eine explizite, strategische Aufmerksamkeit, um einer ungewollten Re-Marginalisierung entgegenzuwirken. Die Gleichstellung schwerbehinderter Menschen ist kein Sonderanliegen, sondern ein integraler Bestandteil sozialstaatlicher Verpflichtung innerhalb öffentlicher Institutionen.

Wir werden daher weiterhin proaktiv auf bestehende Missstände aufmerksam machen, Einzelfälle dokumentieren und im Dialog mit allen relevanten Beteiligten für nachhaltige Strukturen sorgen, die auch in krisenhaften Kontexten tragfähig bleiben. Dies schließt auch die Forderung ein, die bestehende Inklusionsvereinbarung nicht nur formal aufrechtzuerhalten, sondern in ihrer Wirksamkeit regelmäßig zu evaluieren und anzupassen.

Inklusion ist kein optionales Zusatzmodul universitärer Governance, sondern eine normative Verpflichtung, die sich aus unserem Selbstverständnis als offene, gerechte und zukunftsfähige Bildungsinstitution ableitet. Sie ist zugleich Gradmesser für die ethische Resilienz unseres Hochschulsystems.

Eine Hochschule, die sich als Exzellenzuniversität versteht, muss den Anspruch auf Exzellenz auch im Bereich der Inklusion verwirklichen. Die umfassende Teilhabe von schwerbehinderten Beschäftigten ist hierbei nicht nur ein Ausdruck von Rechtskonformität, sondern ein zentrales Qualitätskriterium für zukunftsgerichtete Personal- und Organisationsentwicklung.

Wir wünschen dem Präsidium für die anstehende Begehung im Oktober 2025 daher alles Gute und viel Erfolg, um die weitere Exzellenzförderung für unsere Hochschule zu sichern.



Ihre Schwerbehindertenvertretung

Anspruch auf behinderungsgerechte Arbeitsplätze

Was muss insbesondere im öffentlichen Dienst beachtet und umgesetzt werden, wenn die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt angepasst werden muss. Es ist unbedingt vorab zu klären, ob dafür eine Weisung genügt oder der Arbeitsvertrag geändert werden muss.

Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses kann es dazu kommen, dass Beschäftigte ihre Arbeit wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht mehr in der gleichen Form ausüben können. Dann kann ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX ergeben, dass die Rahmenbedingungen der Tätigkeit geändert werden müssen, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement kann aber auch ergeben, dass dies nicht ausreichend ist, da die Tätigkeiten an sich gar nicht mehr oder nicht mehr umfassend ausgeführt werden können. In solchen Fällen hat die arbeitgebende Person zu prüfen, welche Tätigkeiten für eine behinderungsgerechte Beschäftigung geeignet sind.

Behinderungsgerechter Arbeitsplatz

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben gem. § 164 Abs. 4 SGB IX einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung bzw. auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Ein Arbeitsplatz ist behinderungsgerecht, wenn eine arbeitnehmende Person diesen trotz bestehender gesundheitlicher Einschränkungen ausfüllen kann. Maßgeblich sind somit die individuellen Bedürfnisse und Einschränkungen der betroffenen Person. Es besteht ausdrücklich der Anspruch auf

Anpassung der Arbeitsbedingungen (§ 164 Abs. 4 SGB IX).

Diesem Anspruch kommt die Dienststelle oftmals nicht oder nur sehr zögerlich nach. Die Prüfung dieses Anspruchs nimmt in der Dienststelle äußerst viel Zeit in Anspruch, sodass die Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Kanzler bereits mehrfach in persönlichen Gesprächen darauf hingewiesen hat, dass betroffene schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen zeitnah Lösungen benötigen, sodass das Arbeitsverhältnis nicht gefährdet wird. Der Kanzler hat zugesichert, dass dieser Prüfungsprozess verbessert werden soll. Die Schwerbehindertenvertretung hat zudem den Kanzler darauf hingewiesen, dass bei der Ausübung der Prüfungspflicht gem. § 164 Abs. 1 SGB IX diese Ansprüche entsprechend berücksichtigt werden könnten. Da die Prüfungspflicht derzeit von der Dienststelle nicht umgesetzt wird, gilt es dieses Handlungsfeld zu nutzen.



Nach der Rechtsprechung gelten die Grundsätze zum behinderungsgerechten Arbeitsplatz gleichwohl für alle Beschäftigten, die ihre bisherige Arbeit behinderungsbedingt nicht mehr ausüben können. Für nicht schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen wird der Anspruch aus der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB hergeleitet.

Die Betroffenen müssen von der arbeitgebenden Person die Umsetzung auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz bzw. eine behinderungsgerechte Beschäftigung verlangen. Dazu müssen sie darlegen, welche konkreten Tätigkeiten ihnen noch möglich sind bzw. welche Beschäftigungsmöglichkeiten konkret bestehen (z. B. welche Arbeitsplätze gibt es, auf denen eine behinderungsgerechte Beschäftigung möglich ist?).



Zumutbarkeit der Umsetzung

Die arbeitgebende Person kann eine Umsetzung nur ablehnen, wenn diese für sie unzumutbar oder rechtlich unmöglich ist.

Die arbeitgebende Person hat hier die Beweislast. Sie hat nachzuweisen, dass die von den berechtigten Beschäftigten dargelegten Beschäftigungsmöglichkeiten nicht bestehen oder weswegen die möglichen bzw. erforderlichen organisatorischen Veränderungen unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sind. Grundsätzlich muss sie alle Möglichkeiten der Umorganisation prüfen. Eine Umorganisation der Abläufe ist nicht grundsätzlich unzumutbar, sondern regelmäßig in Kauf zu nehmen.

Umsetzung ist eine innerdienstliche Weisung und innerbehördliche Organisationsmaßnahme

zur Übertragung eines anderen, gleich bewerteten Arbeitsplatzes innerhalb derselben Dienststelle (z. B. Wechsel des Arbeitsortes, Übertragung eines anderen Aufgabenbereichs). Einer Zustimmung der betroffenen Person bedarf es nicht. Der Personalrat hat ggf. Mitbestimmungsrechte (z. B. § 88 Abs. 1 Nr. 11 HmbPersVG).

Anpassen des bisherigen Arbeitsplatzes

Die arbeitgebende Person hat den bisherigen Arbeitsplatz so anzupassen oder alternative Tätigkeiten anzubieten, die eine behindertengerechte Beschäftigung gewährleisten. Die Pflicht, einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder einen zu erhalten, der nach dem Organisationskonzept nicht benötigt wird, besteht nicht. Die Entscheidung, welche konkrete behindertengerechte Beschäftigung zugewiesen wird, obliegt grundsätzlich der arbeitgebenden Person in der Regel im Rahmen des Direktionsrechts.

Die arbeitgebende Person muss auch nicht einen ermessensfehlerfrei unbeschränkt ausgeschriebenen Arbeitsplatz außerhalb des nach Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführenden Bestenauslese-Verfahrens vorab einem schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Beschäftigten zuweisen, um den Beschäftigungsanspruch nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX zu gewährleisten (BAG, 3.12.2019 – 9 AZR 78/19).

Bei einer Stellenbesetzung ist die öffentliche arbeitgebende Person also streng an die Bestenauslese gebunden. Eine Bevorzugung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten bzw. bewerbenden Personen kommt nur bei gleicher Eignung in Frage.

Zuweisung per Direktionsrecht

Bietet die arbeitgebende Person einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz an, stellt sich häufig die Frage, ob sie die neuen Tätigkeiten einseitig im Wege des Direktionsrechts durch eine Umsetzung übertragen kann oder ob dies nur einvernehmlich durch einen Änderungsvertrag möglich ist. Eine Übertragung der neuen Tätigkeit durch einseitige Weisung ist nur im Rahmen des Weisungsrechts der arbeitgebenden Person möglich, also gem. §§ 106 Abs. 1 GewO, 315 BGB im Rahmen des Arbeitsvertrages und billigen Ermessens. Dabei muss die neue Tätigkeit der ursprünglich vereinbarten Tätigkeit entsprechen.

Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bedeutet dies, dass es sich um eine Tätigkeit derselben Entgeltgruppe handeln muss, wie sie bisher im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Es muss daher klar sein, welche Tätigkeit zuletzt wirksam übertragen wurde und welche Entgeltgruppe aktuell bzw. bisher Inhalt des Arbeitsvertrages ist.

Sonstige Vereinbarungen des Arbeitsvertrages dürfen dem nicht entgegenstehen (z. B. Konkretisierung auf bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsorte) und die Zuweisung der neuen behindertengerechten Tätigkeit müsste unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls sowie unter angemessener Würdigung und Berücksichtigung der beiderseitigen Interessenlage ermessensgerecht sein. Das Direktionsrecht gem. § 106 GewO erlaubt der arbeitgebenden Person, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Die arbeitgebende Person muss dabei auf Behinderungen der arbeitnehmenden Person gem. § 106 Satz 3 GewO Rücksicht nehmen.

Eine verschärfte Beweislast gilt für arbeitgebende Personen beim Darlegen zumutbarer Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde, obwohl dafür die Voraussetzungen gem. § 167 Abs. 2 SGB IX vorgelegen haben.

Beispiele für eine behinderungsgerechte Anpassung sind etwa

- Ergonomischer Bürostuhl bei Rückenbeschwerden,
- Technische Hilfen (z. B. Hebehilfen, Kehrmaschinen) für Beschäftigte mit Wirbelsäulenproblemen,
- Flexible Arbeitszeiten bei chronischer Erschöpfung,
- Ruhezeiten für Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen.



Änderungsvertrag erforderlich

Ist eine einseitige Weisung nicht möglich, z. B. weil die neue Tätigkeit einer anderen Entgeltgruppe als bisher entspricht, wäre eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages durch arbeitnehmende und arbeitgebende Person erforderlich. Verständigen sich beide Seiten im Änderungsvertrag auf eine neue, behinderungsgerechte Tätigkeit, kann sich auch die Vergütung ändern. So ist etwa eine geringere Vergütung möglich, wenn sich die Tätigkeit wesentlich geändert hat (z. B. deutlich andere oder geringere Anforderungen),

sich die Arbeitszeit verringert (dann i.d.R. anteilige Gehaltsminderung) oder sich dies aus tariflichen Regelungen ergibt.

Schadensersatzpflicht des Arbeitgebenden

Erfüllt die arbeitgebende Person den Anspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz nicht, obwohl ihr dies zumutbar ist, kann Beschäftigten ein Anspruch auf Schadensersatz wegen Annahmeverzugs gem. § 615 Satz 1 BGB zustehen. Der Anspruch richtet sich auf den Lohn, welcher der beschäftigten Personen dadurch entgangen ist, also nicht gezahlt wurde, weil sie in der Vergangenheit nicht behinderungsgerecht beschäftigt wurden. Können Beschäftigte gesundheitsbedingt nur einen Teil der am Arbeitsplatz anfallenden Arbeiten verrichten (z. B. den Müllwagen nur fahren, aber nicht die Mülltonen bewegen), kann eine Schadensersatzpflicht der arbeitgebenden Person eintreten, wenn diese keine andere zumutbare, vertrags- und behinderungsgerechte Tätigkeit zuweist, es gilt die hier dargestellte Beweislastverteilung.

Der Schadensersatzanspruch wegen des unterbliebenen Angebots eines Änderungsvertrages für eine behinderungsgerechte Beschäftigung setzt voraus:

1. Die schwerbehinderten oder gleichgestellten arbeitnehmenden Personen müssen
 - a) ihr eingeschränktes Leistungsvermögen darlegen und im Bestreitensfalle beweisen,
 - b) ihre Weiterbeschäftigung geltend machen und
 - c) die Beschäftigungsmöglichkeiten konkret

aufzeigen, die ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen sollen.

2. Darauf muss die arbeitgebende Person sich substantiiert einlassen und Tatsachen möglichst unter Beweisantritt darlegen, aus denen sich ergibt, dass keine für die arbeitnehmende Person geeignete behinderungsgerechte Beschäftigung möglich ist.
3. Die arbeitnehmenden Personen müssen Tatsachen konkretisieren und beweisen, aus denen gleichwohl eine bestehende Beschäftigungsmöglichkeit zu schließen ist. Hierbei kommt es zu einer Erleichterung ihrer Darlegungs- und Beweislast, wenn die arbeitgebende Person zuvor ihren Pflichten aus §§ 164, 167 SGB IX nicht nachgekommen ist.
4. Will die arbeitgebende Person schließlich geltend machen, die behinderungsgerechte Beschäftigung einer arbeitnehmenden Person sei ihr dennoch unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden, trägt sie wiederum hierfür die Beweislast.

Die Integrationsfachdienste (IfD): Wegweiser für Inklusion am Arbeitsplatz

Die [Integrationsfachdienste](#) sind unabhängige, gemeinnützige Organisationen, die maßgeblich zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben beitragen. Sie sind kompetente Beratungsstellen für Arbeitgebende, schwerbehinderte Beschäftigte und die SBV. Ziel ihrer Arbeit ist es, die dauerhafte Beschäftigung und gesellschaftliche Integration behinderter Menschen zu sichern und zu fördern.

Ihre Aufgaben im Überblick:

Als Fachberatungsstelle unterstützen die IfD bei vielfältigen Themen, darunter:

- Beantragung und Abwicklung von Leistungen, z. B. Kostenübernahmen und Zuschüsse,
- Krisenintervention und psychosoziale Betreuung,
- Klärung der Auswirkungen von Behinderungen auf den Alltag,
- Entwicklung und Umsetzung individueller Unterstützungskonzepte.

Ein zentraler Bestandteil ihrer Arbeit sind fachliche Stellungnahmen, die über Art und Umfang der Behinderung, notwendige technische Hilfsmittel, organisatorische Anpassungen sowie ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz informieren. Solche Stellungnahmen sind essenziell für die Beantragung von Leistungen und die Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze.

Rechtliche Grundlagen und Struktur

Im SGB IX ist die rechtliche Grundlage für die Integrationsfachdienste verankert, insbesondere in den §§ 192 - 196. Verantwortlich für die Qualitätssicherung und Organisation ist das Integrationsamt. Im § 185a SGB IX wurden die IfD außerdem als einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgebende benannt, um die Beschäftigung behinderter Menschen zu fördern und zu sichern.

Die Dienste werden von gemeinnützigen Trägern erbracht, die eigenverantwortlich handeln und Unterstützung von verschiedenen Rehabilitationsträgern, darunter die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter, erhalten.

Wesentliche Zielgruppen:

Die Angebote der IfD richten sich vor allem an:

- Menschen mit Behinderungen, die individuelle Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt benötigen,
- Menschen mit seelischer Behinderung,
- Beschäftigte im Betrieblichen Eingliederungsmanagement Verfahren, bei dem die IfD als Ansprechpersonen oder Moderatoren fungieren können.

Hierbei beraten sie sowohl die Betroffenen selbst als auch die Arbeitgebenden, um passgenaue Lösungen zu entwickeln, um die dauerhafte Beschäftigung zu sichern.

Datenschutz und Verschwiegenheit

Da die Arbeit der IfD oftmals mit sensiblen personenbezogenen und gesundheitsbezogenen Daten verbunden ist, sind sie an das Sozialgeheimnis gebunden (§ 35 Abs. 1 SGB I) und müssen den Sozialdatenschutz nach §§ 66 ff. SGB X beachten. Der Schutz dieser Daten ist essenziell, um das Vertrauen der Ratsuchenden zu gewährleisten und Rechtskonformität sicherzustellen.

Wann und warum das Einbeziehen eines Integrationsfachdienstes sich lohnt

Der Einsatz eines Integrationsfachdienstes kann in verschiedenen Situationen im Arbeitsalltag wertvolle Unterstützung bieten. Besonders bei Verfahren und Maßnahmen, welche die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz fördern, lohnt es sich, den IfD frühzeitig einzubinden. Hier sind die wichtigsten Anlässe und Hinweise, wann das Hinzuziehen eines IfD besonders sinnvoll ist:

- Beratungs- und Orientierungsgespräche,
- Antrag der Beschäftigten,
- Strukturberatung in der Dienststelle,
- Konfliktprävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX),
- Wiedereingliederung.



Tipps zur Vorbereitung der Zusammenarbeit:

Um die Kooperation mit dem IfD effektiv zu gestalten, können SBV und Arbeitgebende folgende Schritte vorab klären:

- Über die in der Nähe verfügbaren IfD-Angebote, ihre Qualifikationen und Beratungsbeispiele informieren.
- Ein Blick auf die Homepage des IfD oder ein Besuch der Fachkräfte kann hilfreich sein.
- Im Vorfeld muss festgelegt werden, ob und wann der IfD im Rahmen von BEM oder Präventionsmaßnahmen einbezogen wird.
- Im ersten Gespräch sollten die rechtlichen Voraussetzungen geklärt werden, wobei die erforderlichen Daten und Unterlagen vorbereitet und die betroffenen Beschäftigten vorab informiert werden.
- Die Empfehlungen des IfD zur Teilhabe sind in den Gesprächen und Dokumentationen zu verankern. Die SBV kann diese Empfehlungen in Sitzungen des Personalrats sowie im Arbeitsschutzausschuss einbringen.

Eine frühzeitige und gut vorbereitete Zusammenarbeit mit dem IfD trägt entscheidend dazu bei, Barrieren abzubauen, Beschäftigung zu sichern und Inklusion am Arbeitsplatz aktiv zu fördern.

Fazit

Die Integrationsfachdienste tragen entscheidend dazu bei, Barrieren im Arbeitsleben abzubauen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Durch ihre unabhängige, fachkundige Beratung und ihre vertrauensvolle Arbeit bilden sie eine wichtige Brücke zwischen Menschen mit Behinderungen, Arbeitgebenden und den zuständigen Behörden. Ihre Arbeit ist ein zentraler Baustein für eine inklusive Gesellschaft, in der Chancengleichheit am Arbeitsplatz im Mittelpunkt steht.

Kenntnis über Schwerbehinderung bei Bewerbungen - rechtliche Hintergründe

Öffentliche Arbeitgebende haben besondere Pflichten, wenn sie von der Gleichstellung bzw. Schwerbehinderung von internen bewerbenden Personen wissen (BAG, vom 25.04.2024 - 8 AZR 143/23).

Umstritten ist, ob die einzelnen Fachbereiche einer Hochschule sich diese Kenntnis zurechnen lassen müssen, wenn bisher nur die zentrale Personalabteilung davon weiß. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu eine Entscheidung getroffen, die Klarheit schafft.

Worum ging es?

Die Universität Halle-Wittenberg ist - wie in der Hochschullandschaft üblich - in dezentralen Fakultäten organisiert. Zwei Institute der Naturwissenschaftlichen Fakultät suchten jeweils eine neue beschäftigte Person im Sekretariat und schrieben die Stellen hochschulintern aus. Eine Mitarbeiterin aus einer anderen Fakultät, die einer schwerbehinderten Person gleichgestellt

war, bewarb sich auf eine dieser Stellen. Die Gleichstellung war der zentralen Personalabteilung der Universität bekannt und in ihrer Personalakte vermerkt. In ihrer internen Bewerbung, die direkt bei den Instituten einging, hatte sie dies jedoch nicht erwähnt. Im Auswahlverfahren reagierte keines der Institute auf ihre Bewerbung. Sie sah darin eine Benachteiligung wegen ihrer Behinderung und forderte Schadensersatz, da ihrer Ansicht nach die Pflicht der öffentlichen Arbeitgebenden, schwerbehinderte Menschen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen (§ 165 SGB IX), verletzt wurde. Diese Einladungspflicht besteht nur, wenn die schwerbehinderte bewerbende Person nicht offensichtlich fachlich ungeeignet ist.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG hat die Klage der Bewerberin abgewiesen. Es stellte fest, dass keine hinreichenden Anzeichen vorlagen, dass sie aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt wurde. Zwar wird bei Verstößen gegen gesetzliche Verfahrens- oder Förderpflichten häufig eine Vermutung der Benachteiligung nach § 22 AGG ausgesprochen. Hier lag jedoch kein Verstoß gegen die Einladungspflicht vor, weil die Bewerbungsunterlagen keine Hinweise auf die Schwerbehinderung oder Gleichstellung enthielten und die zentrale Personalabteilung zwar Kenntnis davon hatte, aber die Bewerbungs- und Auswahlverfahren organisatorisch getrennt waren. Die dezentralen Institute führten die Auswahl eigenständig durch. Zudem ging hervor, dass die Stellenausschreibung deutlich machte, dass die Bewerbungen direkt bei den Instituten eingingen, was den dezentralen Ablauf bestätigte.

Folge der Entscheidung

Das BAG betont, dass es keine allgemeine Pflicht gibt, bei internen Bewerbungen ohne Zustimmung der betroffenen Person die zentrale Personalabteilung nach einer Schwerbehinderung zu fragen, wenn die Information in den Bewerbungsunterlagen nicht vorliegt. Das gilt vor allem in Organisationen mit dezentralen Strukturen, bei denen die zentralen Personalressourcen getrennt vom Auswahlprozess sind. Bewerbende Personen sollten in ihren Unterlagen explizit darauf hinweisen, wenn ihre Schwerbehinderung berücksichtigt werden soll. Die Entscheidung ist ein Einzelfall, in der die konkrete Formulierung der Stellenanzeige eine Rolle spielte. Es kann aber sein, dass ähnliche Grundsätze auch für andere große Organisationen gelten, bei denen der Auswahlprozess dezentral abläuft.



Aus dem Urteil:

„Vorbehalte oder gar Vorurteile der personalverantwortlichen Personen können nicht nur gegenüber externen Bewerbern, sondern auch gegenüber bereits beschäftigten schwerbehinderten Menschen bestehen. Zudem ist nicht auszuschließen, dass sich bestehende Behinderungen bei Ausübung der angestrebten Tätigkeit anders auswirken als bei Ausübung der bisherigen Tätigkeit“ (BAG, 25.04.2024 - 8 AZR 143/23, Rn. 32)

Empfehlung für die Praxis

Dezentrale Abteilungen öffentlicher Arbeitgebenden sollten in Stellenausschreibungen klarstellen, dass keine Personalakten herangezogen werden und bewerbende Personen, insbesondere bereits intern Beschäftigte, aktiv auf eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung hinweisen müssen, wenn sie ihre Berücksichtigung wünschen.



Leitsätze gerichtlicher Entscheidungen:

- Ein Anspruch auf Einladung einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person zum Vorstellungsgespräch besteht gemäß § 165 SGB IX. Die Klage einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen abgelehnt wurde, hat keinen Erfolg, wenn die arbeitgebende Person nachweisen kann, dass die Entscheidung auf ärztlichen Attesten beruht (ArbG Siegburg, 20.03.2024 - 1654/23).
- Unterrichtet die arbeitgebende Person die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat nicht über den Eingang einer Bewerbung mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Laufe des Verfahrens, wird eine Benachteiligung in der Regel vermutet. Die Arbeitgebende muss dies widerlegen können (BAG, 14.06.2023 - 8 AZR 136/22).
- Es besteht grundsätzlich die Verpflichtung, schwerbehinderte bewerbende Personen zum Bewerbungsgespräch einzuladen (§ 165 SGB IX). Eine Ausnahme gilt

bei dem sogenannten gestuften Ausschreibungsverfahren, etwa wenn intern bevorzugt wird, solange geeignete interne bewerbende Personen vorhanden sind (LAG Schleswig-Holstein, 18.12.2018 - 1 Sa öD/18).

CED - chronisch-entzündliche Darmerkrankung

Die chronisch-entzündliche Darmerkrankung (CED) sollte dringend öffentlich bekannter werden. Viele Menschen unterschätzen die Komplexität und die vielfältigen Auswirkungen dieser Krankheit. Es ist nicht nur „ein bisschen Bauchweh“ oder „Magen-Darm hatte ich letztens auch mal“.

Hinter CED verstecken sich viel mehr Symptome, gesundheitliche Einschränkungen, langwierige Behandlungen, Nebenwirkungen sowie psychische Belastungen und soziale Herausforderungen. Auch der zeitliche und finanzielle Aufwand in Schubphasen ist erheblich.

Was versteht man unter CED?

Unter CED fasst man wiederkehrende oder dauerhafte entzündliche Veränderungen im Verdauungstrakt zusammen. Die beiden häufigsten Formen sind Morbus Crohn und Colitis ulcerosa. Es existieren auch seltene Varianten wie der Colitis indeterminata oder die mikroskopische Kolitis. Nach aktuellem Wissenstand sind chronisch-entzündliche Darmerkrankungen nicht heilbar. Moderne Medikamente können jedoch die Krankheitsaktivität oft erheblich minimieren und die Lebensqualität der Betroffenen verbessern. Dennoch begleiten sie die meisten Menschen ein Leben lang.

Unterscheidung zwischen Morbus Crohn und Colitis ulcerosa

Obwohl Morbus Crohn und Colitis ulcerosa häufig ähnlich erscheinen, lassen sie sich medizinisch klar unterscheiden:

- Morbus Crohn kann den gesamten Verdauungstrakt betreffen - vom Mund bis zum After - und alle Darmwandschichten befallen. Charakteristisch ist der segmentale Befall, bei dem mehrere Abschnitte betroffen sind, die von gesunden Bereichen getrennt werden. Vor allem sind der untere Dünndarm (terminales Ileum) und der Dickdarm betroffen.
- Colitis ulcerosa beschränkt sich auf den Dickdarm und die oberste Schleimhautschicht. Sie beginnt meist im Rektum und breitet sich kontinuierlich aus, wobei Geschwüre entstehen, die der Erkrankung ihren Namen geben.

Häufigkeit und Betroffene

In Deutschland sind schätzungsweise über 400.000 Menschen von CED betroffen. Die Erkrankungshäufigkeit hat in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen. Neuerkrankungen treten meist im jungen Erwachsenenalter zwischen 16 und 35 Jahren auf, bei Männern und Frauen gleichermaßen.



Interessanterweise erkranken Einzelkinder häufiger als Kinder mit Geschwistern. Obwohl die Entzündungsaktivität bei jüngeren

Personen, die in ärztlicher Behandlung sind, oft stärker ausgeprägt ist, nehmen die Beschwerden im Alter meist ab. Jedoch sind die Verläufe im höheren Alter tendenziell weniger schwerwiegend.

Mögliche Ursachen und Risikofaktoren

Die genauen Ursachen von CED sind bislang noch nicht vollständig geklärt. Es wird angenommen, dass eine Kombination verschiedener Faktoren das Risiko erhöht:

- Genetische Verlagerung,
- Rauchen,
- Ernährung,
- Hygiene,
- Die Zusammensetzung der Darmflora (Mikrobiom).

Auch psychische Einflüsse können den Verlauf beeinflussen, jedoch gilt heute, dass psychische Erkrankungen nicht die Auslöser für CED sind.

Symptome und Krankheitsbilder

Die Symptome variieren stark, individuell und im Krankheitsverlauf. Bei Morbus Crohn sind häufig Schmerzen im rechten Unterbauch, Durchfälle (meist unblutig), Müdigkeit, Gewichtsverlust und gelegentlich Fieber zu beobachten. Bei Colitis ulcerosa sind vor allem blutige Durchfälle, Drangstörungen, Bauchschmerzen und Inkontinenz typisch. Bei beiden Krankheiten können außerhalb des Darms wie Gelenke, Haut, Augen oder Leber betroffen sein, was sogenannte extraintestinale Manifestationen sind. Komplikationen wie Darmstenosen, Abszesse, Fisteln (Verbindungsgänge zu anderen Organen) oder das toxische Megakolon sind selten, aber potenziell lebensbedrohlich, insbesondere bei unbehandeltem Verlauf.

Diagnose und Behandlung

Zur Diagnose werden Anamnese, körperliche Untersuchungen, Blut- und Stuhltests, Endoskopien sowie bildgebende Verfahren wie Ultraschall, MRT oder Kapselendoskopien eingesetzt. Diese Methoden helfen festzustellen, welche Darmabschnitte betroffen sind, um eine zielgerichtete Therapie zu ermöglichen.

Da die Ursachen von chronisch-entzündlichen Darmerkrankungen noch ungeklärt sind, können sie nicht kausal geheilt werden. Ziel der Behandlung ist es, die Entzündung zu kontrollieren, Symptome zu lindern und Schübe zu vermindern. Standardmedikationen umfassen entzündungshemmende Medikamente (z. B. Mesalazine), Immunsuppressiva sowie Biologika (Biopharmazeutika). In schweren Fällen sind operative Eingriffe notwendig, bei Morbus Crohn häufig zur Entfernung betroffener Darmabschnitte, bei Colitis ulcerosa eine Entfernung des Dickdarms (Proktokolektomie), die als Heilung gilt.

Lebensqualität, soziale Teilhabe und Behinderung

CED kann die Lebensqualität erheblich einschränken und zu Arbeitsunfähigkeit führen. Viele Betroffene sind im sozialrechtlichen Sinne „von Behinderung bedroht“. Bei entsprechender Schwere der Erkrankung wird ein Grad der Behinderung (GdB) festgestellt. Liegt der GdB bei 50 oder höher, gilt man als schwerbehindert. Als schwerbehinderter Mensch hat man einen Anspruch auf Nachteilsausgleiche, wie spezielle Arbeitsplatzausstattung, Kündigungsschutz oder Zusatzurlaub. Das Verständnis und die Anerkennung einer Behinderung sind wichtig, um soziale und berufliche Teilhabe zu sichern.

Bei Ablehnung eines GdB Antrags besteht die Möglichkeit, Widerspruch einzulegen oder vor Gericht zu gehen.

Fazit

CED ist eine komplexe, chronische Erkrankung, die viel mehr ist als nur „Bauchweh“. Mit Aufklärung, rechtzeitiger Diagnose und moderner Behandlung lässt sich die Krankheitsaktivität minimieren und die Lebensqualität verbessern. Wichtig ist, Öffentlichkeit und Gesellschaft für die vielfältigen Herausforderungen betroffener Personen zu sensibilisieren und Unterstützung zu fördern - damit Menschen mit CED ein möglichst normales und selbstbestimmtes Leben führen können.

Was sind die Unterschiede zwischen schwerbehindert und gleichgestellt?

Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen stehen im Arbeitsleben oft vor besonderen Herausforderungen. Um Nachteile auszugleichen und Chancengleichheit zu fördern, sieht das SGB IX umfangreiche Schutzrechte vor. Diese Rechte gelten für anerkannte schwerbehinderte Menschen, aber eben auch für Menschen, die gleichgestellt sind, um ihren Arbeitsplatz erhalten oder um einen Arbeitsplatz erlangen zu können.

Die Schwerbehindertenvertretung bekommt oftmals die Frage gestellt, was denn die Unterschiede zwischen einer Schwerbehinderung und einer Gleichstellung seien. Zudem bestehen Unsicherheiten darüber, ob unterschiedliche Rechte gelten und wenn ja, welche dies sind.

Der rechtliche Ausgangspunkt

Grundlage für alle Regelungen ist der sogenannte Grad der Behinderung (GdB). Oftmals sprechen selbst Betroffene von Prozenten, was nicht richtig ist. Bei der Feststellung einer Behinderung sind wir nicht im Schlussverkauf, bei dem man ein Schnäppchen machen kann. Bei der Feststellung einer Behinderung haben die antragstellenden Personen gesundheitliche Einschränkungen, die sie behördlich prüfen und nach einem GdB einordnen lassen können. Diese Prüfung übernimmt auf Antrag das zuständige Versorgungsamt. Die Versorgungsämter handeln erfahrungsgemäß immer restriktiver bei der Feststellung eines GdB und argumentieren dabei mit der Verbesserung der medizinischen Versorgungsleistung in Deutschland.

Für die Versorgungsämter ist dabei nicht die Diagnose selbst ausschlaggebend, sondern die Auswirkung der gesundheitlichen Einschränkung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, insbesondere auch im Erwerbsleben. Grundlage für die Feststellung ist dabei die medizinische Versorgungsverordnung. Der GdB wird in Zehnerschritten von 20 bis 100 festgelegt. Je höher der GdB, desto größer ist die Einschränkung.

Antragstellende sollten sich also von der Schwerbehindertenvertretung beraten lassen, um bei der Antragstellung zu wissen, welche wesentlichen Informationen anzugeben sind. Da das Versorgungsamt von dem behandelnden ärztlichen Fachpersonal Gutachten einholen wird, ist den Antragstellenden dringend zu raten, dass sie mit ihrem ärztlichen Fachpersonal vor der Antragstellung sprechen.

WICHTIG!

Der GdB sagt nichts über die Arbeitsfähigkeit oder die Leistungsfähigkeit im Beruf aus! Er ist keine medizinische Diagnose, sondern eine sozialrechtliche Einschätzung.

- Ein GdB von 50 oder mehr bedeutet: Die Person gilt als schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX.
- Ein GdB von 30 oder 40 kann jedoch auch zu einem weitreichenden Schutz führen – durch die Möglichkeit der Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX.



Anerkennung, Ausweis und Rechte

Wer als schwerbehindert anerkannt ist, erhält einen Schwerbehindertenausweis. Damit gehen vielfältige Rechte einher, sowohl im Arbeitsverhältnis als auch darüber hinaus:

- Der besondere Kündigungsschutz gem. § 168 SGB IX, wonach eine Kündigung nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamts zulässig ist.
- Zusatzurlaub gem. § 208 SGB IX, wonach ein Anspruch auf fünf Arbeitstage zusätzlicher Erholungsurlaub pro Jahr gilt.
- Auf Antrag ist ein schwerbehinderter Mensch gem. § 207 SGB IX von Mehrarbeit freizustellen, sodass keine Verpflichtung besteht, Überstunden zu leisten.
- Anspruch auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung gem. § 164 Abs. 4

SGB IX, wonach die Dienststelle verpflichtet ist, technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen zu treffen.

- Begleitende Hilfe im Arbeitsleben: Unterstützung durch Integrationsfachdienste, technische Beratungsstellen und finanzielle Förderungen.

Die Gleichstellung als „kleiner Kumpel“ der Schwerbehinderung

Personen mit einem GdB von 30 oder 40 können bei der Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragen. Die Voraussetzung dafür ist, dass sie wegen ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können.

Die Gleichstellung bezieht sich ausschließlich auf das Arbeitsleben und bringt vor allem zwei zentrale Rechte:

1. Der Kündigungsschutz wie bei schwerbehinderten Menschen, bei denen eine Zustimmung des Integrationsamts erforderlich ist sowie eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor einer beabsichtigten Kündigung.
2. Eine Bevorzugung bei einer Einstellung gem. § 164 Abs. 1 SGB IX, da arbeitgebende Personen stets prüfen müssen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen oder mit ihnen gleichgestellten Menschen besetzt werden können.

Unterschiede im Überblick

Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten mehr Nachteilsausgleiche wie z. B. den Zusatzurlaub. Gleichgestellte genießen vor allem einen Schutz im Arbeitsverhältnis. Eine Gleichstellung hat nicht zur Folge, dass die antragstellende

Person einen Schwerbehindertenausweis erhält. Vielmehr ist die Gleichstellung auf das Arbeitsleben begrenzt. Beide Gruppen haben jedoch Anspruch auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, sodass sie von ihr gegenüber der Dienststelle gut vertreten werden können.

Antragstellung und Verfahren

Die Anerkennung einer Schwerbehinderung erfolgt durch Antrag bei der Versorgungsbehörde, mit ärztlichen Nachweisen. Die Gleichstellung beantragen betroffene Beschäftigte nach dem o. g. Feststellungsverfahren bei der Agentur für Arbeit. Für den Antrag sollte nachvollziehbar dargestellt werden, warum der Arbeitsplatz ohne Gleichstellung gefährdet ist. Entsprechende Unterlagen, wie beispielsweise eine erhaltene Abmahnung, sollte die antragstellende Person mit einreichen. Liegen keine Unterlagen vor, lohnt es sich, sehr ausführlich zu beschreiben, weshalb die antragstellende Person meint, eventuell in Kürze eine Kündigung zu erhalten.

Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Arbeitsplatzes können sein:

- häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten,
- eine andauernde verminderte Belastbarkeit,
- Abmahnungen,
- Abfindungsangebote,
- auf Dauer notwendige Assistenzleistungen anderer mitarbeitenden Personen,
- eingeschränkte Mobilität.

Praktische Bedeutung in der Dienststelle

Die Schwerbehindertenvertretung steht als Anlaufstelle für die Beratung von Betroffenen zur Verfügung, die einen GdB

von 30 oder 40 erhalten haben und eine Gefährdung ihres Arbeitsverhältnisses wahrnehmen. Besonders bei bevorstehenden Arbeitsplatzveränderungen, die sich auf die Behinderung auswirken oder Kündigungsgefahren kann eine rechtzeitig beantragte Gleichstellung den Arbeitsplatz sichern. Eine Antragstellung muss mindestens drei Wochen vor einer Kündigung bei der Agentur für Arbeit erfolgen. Viele beantragen die Gleichstellung zu spät. Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet daher eng mit den jeweiligen Personalräten zusammen, sodass regelhaft die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat eine übereinstimmende Stellungnahme gegenüber der Agentur für Arbeit abgeben, wenn sie nach der Antragstellung des behinderten Menschen dazu aufgefordert werden.

Zusammenarbeit mit der Dienststelle

Die Dienststelle ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen sowohl für schwerbehinderte als auch für gleichgestellte Menschen angemessen zu gestalten. Hierauf weist die Schwerbehindertenvertretung in jedem Einzelfall hin und setzt sich dafür ein, dass Arbeitsplatzanpassungen erfolgen, insbesondere bei technischen Hilfsmitteln, Arbeitszeitmodellen oder individuellen Lösungen. Die Dienststelle hat jedoch auch die Verpflichtung die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend zu beteiligen, bevor personelle Maßnahmen, bei denen die Gruppe der schwerbehinderten Menschen oder einzelne schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen berührt sind. Das steht bereits in § 178 Abs. 2 SGB IX.



Zwei Beispiele aus der Praxis

- Eine beschäftigte Person mit einem GdB 30 erkrankt häufiger aufgrund einer chronischen Erkrankung. Die Abteilung soll verkleinert werden. Die Schwerbehindertenvertretung regt daraufhin die Gleichstellung an. Nach erfolgreicher Beantragung wird sie in eine andere Abteilung versetzt und die Kündigung vermieden.
- Eine mitarbeitende Person mit GdB 40 kann bestimmte Maschinen nicht mehr bedienen. Die arbeitgebende Person plant eine krankheitsbedingte Kündigung. Nach Gleichstellung und Einbindung des Integrationsamts wird ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz geschaffen.

Diese Beispiele zeigen: Die Gleichstellung kann ein wirksames Instrument zur Sicherung des Arbeitsplatzes sein – vorausgesetzt, alle Beteiligten ziehen an einem Strang.

Widerspruchsverfahren bei ablehnender Entscheidung

Wie in allen Antragsverfahren, die man bei einer Behörde stellt, kann natürlich auch die Gleichstellung abgelehnt werden.

Sodann muss entschieden werden, ob die Einlegung eines Widerspruchs gegen den Bescheid sinnvoll und geeignet erscheint. In der Regel empfiehlt die Schwerbehindertenvertretung gegen den Ablehnungsbescheid fristwährend ohne Begründung einen Widerspruch zu erheben. Dies bringt Zeit, um sich in Ruhe mit der Schwerbehindertenvertretung zu beraten, wie ein Widerspruch begründet werden kann.

Die widerspruchsführenden Personen müssen daran denken, dass es im Gleichstellungsverfahren nicht darauf ankommt, die Diagnosen oder die behinderungsbedingten Einschränkungen gegenüber der Agentur für Arbeit vorzutragen. Vielmehr muss die konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes dargestellt werden.

Alternativ kann argumentiert werden, dass die Gleichstellung dafür gebraucht wird, um einen anderen Arbeitsplatz bekommen zu können. Dann müssen aber auch konkrete Bewerbungsbemühungen nachgewiesen werden.

Erfahrungen aus den Sitzungsteilnahmen des Widerspruchsausschusses der Agentur für Arbeit

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Universität Hamburg (ohne UKE), Dennis Basler, ist seit dem 01.03.2024 stellvertretendes Mitglied im Widerspruchsausschuss der Agentur für Arbeit Regionaldirektion Nord und für die Dauer von fünf Jahren berufen. Der Widerspruchsausschuss ist gem. § 203 SGB IX von der Agentur Arbeit einzurichten und setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen, die wie folgt zu besetzen sind:

- zwei Mitgliedern, die schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind,
- zwei Mitgliedern, die Arbeitgeber sind,
- einem Mitglied, das das Integrationsamt vertritt,
- einem Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt,
- einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.

Dennis Basler konnte mehrfach an den alle zwei Monate stattfindenden Skype-Widerspruchsausschusssitzungen teilnehmen, da die gewählte Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen häufig verhindert war. In diesen Sitzungen werden bis zu 40 Fälle in kurzer Zeit behandelt; die Sitzungsdauer beträgt etwa drei Stunden. Widerspruchsführende sollten wissen, dass der Ausschuss zügig entscheidet. Deshalb ist es wichtig, die Widerspruchsgründe klar und knapp darzulegen. Eine fachkundige Beratung im Vorfeld ist dringend zu empfehlen, insbesondere zur Gleichstellung.

Erfahrungen zeigen, dass Stellungnahmen der Interessenvertretungen der Agentur für Arbeit oft wenig hilfreich sind. Auch beauftragte Rechtsvertretungen verfügen nicht immer über ausreichende Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht, sofern sie keine Fachanwaltschaft für Sozialrecht besitzen.



Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz

Diskriminierung am Arbeitsplatz ist ein ernst zu nehmendes Problem, insbesondere für Menschen mit Schwerbehinderung. Sie kann sich auf verschiedene Weisen zeigen, wie direkte Benachteiligung, Herabsetzung oder Ausschluss bei Arbeitsprozessen. Für betroffene Beschäftigte ist es wichtig zu wissen, wie sie in solchen Situationen vorgehen können, um ihre Rechte zu wahren und eine faire Arbeitsumgebung zu fördern.

Erkennen und Dokumentieren von Diskriminierung

- Achten Sie auf Anzeichen von Benachteiligung, Herabsetzung oder Ausschluss.
- Seien Sie sensibilisiert gegenüber subtilen Formen der Diskriminierung.

Sofortige Dokumentation des Vorfalls

- Notieren Sie Datum und Uhrzeit des Ereignisses.
- Beschreiben Sie genau, was passiert ist.
- Notieren Sie die Namen der beteiligten Personen.
- Vermerken Sie den Ort des Vorfalls.
- Suchen Sie, falls möglich, Zeugen und notieren Sie deren Angaben.

Selbstkontakt und Versuch der Klärung

- Wenn Sie sich dazu in der Lage fühlen, sprechen Sie die beteiligte Person an.
- Schildern Sie ruhig und sachlich, wie das Verhalten auf Sie wirkt.
- Ziel ist es, Missverständnisse auszuräumen und eine mögliche Lösung anzustoßen.

Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

- Falls das Gespräch keine Verbesserung bringt, wenden Sie sich an die SBV.
- Lassen Sie sich beraten und unterstützen.
- Entwickeln Sie gemeinsam Lösungswege und Schutzmaßnahmen.

Einbeziehung externer Beratungsstellen

- Bei anhaltenden Problemen oder Wunsch nach rechtlicher Unterstützung, wenden Sie sich an:
 1. das Integrationsamt,
 2. den Integrationsfachdienst,
 3. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Diese Organisationen bieten Beratung, Unterstützung und ggf. rechtliche Schritte.

Rechtliche Schritte und Maßnahmen

- Falls notwendig, kann die Beratungsstelle rechtliche Schritte einleiten.
- Überlegen Sie, ob eine Klage oder Beschwerde erforderlich ist, um ihre Rechte durchzusetzen.

Fazit

Der systematische Ansatz bei Diskriminierungsfällen am Arbeitsplatz hilft, die Situation effektiv zu bewältigen. Wichtig ist, frühzeitig zu handeln, alles gut zu dokumentieren und die Unterstützung geeigneter Stellen in Anspruch zu nehmen. So können Sie Ihre Rechte wahren und zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld beitragen.

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 23952-6884

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Sprechzeiten

dienstags von 9–11 Uhr

freitags von 8–9 Uhr

in Präsenz, per Videochat oder Telefon

1.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024, 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 23952-9509

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Sprechzeiten

in Präsenz, per Videochat oder Telefon

nach Vereinbarung

redaktionelle Hinweise: Alle in diesem Heft verwendeten KI-basierten Bilder wurden für die SBV-Arbeit erstellt, zeigen keine realen Personen und sind frei von urheberrechtlichen Beschränkungen.





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 Mitarbeitendeninformation 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: 23952-3387

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	23952 - 6884
Susanne Junge	23952 - 9509

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der
Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH, Pixabay, ChatGPT

Bilder: Pixabay, UHH/Höhne, UHH/Esfandiari,
ChatGPT