



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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

INKLUSION IM WANDEL



DIE SBV INFORMIERT

AUSGABE 3 – SEPTEMBER 2018

Inhaltsverzeichnis

• Einleitung	Seite 2f.
• SBV TVP Wahl 2018	Seite 4
• Ein Einblick in die Arbeit der SBV TVP	Seite 5f.
• Campus Bahrenfeld Leitsystem	Seite 7
• Die Personalakte an der Universität Hamburg	Seite 8f.
• Inklusion 4.0 – Barrierefreiheit 2.0 Computersoftware für Menschen mit Sehbehinderung	Seite 10
• GRETA – Barrierefreies Kino für Jedermann	Seite 11
• Teilhabeerlass – Maßnahmen zur Gestaltung angemessener Arbeitsbedingungen	Seite 12f.
• Inkontinenz und Behinderung	Seite 14ff.
• Das Projekt „barrierefreier Ausbau“ des HVV	Seite 17
• Termine	Seite 18
• Die Mitglieder der SBV	Seite 19
• Impressum	Seite 20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

alles atmet nun nach der **Hitzeperiode** auf, die uns dieser Sommer beschert hat! Dieses extreme Wetter hat in vielen Arbeitsbereichen Unruhe mit sich gebracht, da viele Gebäude an der Universität Hamburg so aufgeheizt waren, dass an ein normales Arbeiten nicht zu denken war. Nun geht so langsam das Alltagsgeschäft weiter und in wenigen Wochen beginnt ein neues Wintersemester. Parallel wartet das Präsidium auf die erste Entscheidung in Sachen „**Exzellenz**“ und im Hintergrund laufen die Vorbereitungen für das **Universitätsjubiläum** im nächsten Jahr auf Hochtouren.

Alles ist also im Wandel - doch wo ist der **Wandel für die Inklusion** von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen? - Oft hören schwerbehinderte Menschen von Menschen ohne Behinderung: „Das geht nicht!“ - Jeder Mensch hat das Recht darauf, dabei zu sein! In der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf Inklusion festgeschrieben.

Was unternimmt die Universitätsleitung, um Menschen mit Behinderung für die Universität als Beschäftigte zu gewinnen? Inklusion ist nämlich mehr als eine Beschäftigungsquote zu erfüllen, ist mehr als den Zusatzurlaub zu gewähren, ist mehr als technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

In der **Behindertenrechtskonvention** geht es nicht mehr um die Integration von "Ausgegrenzten", sondern darum, von vornherein allen Menschen die uneingeschränkte Teilnahme an allen Aktivitäten möglich zu machen. *Nicht das von vornherein negative Verständnis von Behinderung soll Normalität sein, sondern ein gemeinsames Leben aller Menschen mit und ohne Behinderungen.*

Folglich hat sich nicht der Mensch mit Behinderung zur Wahrung seiner Rechte anzupassen, sondern das gesellschaftliche Leben aller muss von vornherein für alle Menschen (inklusive der Menschen mit Behinderungen) ermöglicht werden. - **Gemeinsam verschieden sein!**

Wenn alle Menschen dabei sein können, ist es normal verschieden zu sein. Und alle haben etwas davon: Wenn es zum Beispiel weniger Treppen gibt, können Menschen mit Kinderwagen, ältere Menschen und Menschen mit Behinderung viel besser dabei sein. In einer inklusiven Welt sind alle Menschen offen für andere Ideen. Wenn du etwas nicht kennst, ist das nicht besser oder schlechter. Es ist normal! **Jeder Mensch soll so akzeptiert werden, wie er oder sie ist.**

Die **SBV TVP** schaut zudem auf fast **vier Jahre Amtszeit** zurück und fragt sich, wo bloß diese Zeit geblieben ist. In dieser Zeit haben sowohl Susanne Junge als auch ich ganz viele Beschäftigte beraten, begleiten und deren Interessen gegenüber der Dienststelle vertreten dürfen. Wir möchten uns auf diesem Wege bei allen Personen bedanken, die uns ihr Vertrauen geschenkt haben und wünschen uns, diese Tätigkeit weiter ausüben zu können. Wir haben viele Themen und Grundsatzfragen angestoßen! Daher werden wir uns zur Wiederwahl aufstellen und haben zudem drei weitere Personen gefunden, die als stellvertretende Mitglieder in der SBV TVP das Team unterstützen möchten: Donata Mehrkens, Stefan Möller und Immanuel Petermeier.

Der Wahlvorstand ist bestellt und über die anstehende Wahl am 05.10.18 wurde durch das Wahlausschreiben informiert. **Wir würden uns daher freuen, wenn Sie uns Ihre Stimme bei der Wahl geben.** Die Briefwahlunterlagen sollten Ihnen bereits zugegangen sein und Sie können die ausgefüllten Unterlagen entweder an den Wahlvorstand zurücksenden oder am Wahltag bis 13 Uhr Ihre Stimme persönlich abgeben.

Ihre Schwerbehindertenvertretung
Dennis Basler und Susanne Junge



Die SBV TVP Wahl 2018

Am 23.07.2018 hat die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen gemäß § 1 Absatz 1 Wahlordnung für Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) die folgenden drei volljährigen Personen zum **Wahlvorstand bestellt**:

- Frau Ama Pokua von Pereira als Vorsitzende, die im Team PIASTA internationale Studierende in Rechtsangelegenheiten berät.
- Herrn Philipp Wacker als stellvertretenden Vorsitzenden, der im Dienstleistungszentrum Einkauf Bundesstraße als Sachbearbeiter tätig ist.
- Frau Bronislawa Krause als Hauptmitglied, die in der Baumanagementabteilung als Bauzeichnerin tätig ist.

Der Wahlvorstand hat in seiner ersten Sitzung am 02.08.18 beschlossen, dass der Wahltag für die Vertrauensperson und ihre stellvertretenden Mitglieder **Freitag, der 05.10.2018** sein wird. Außerdem hat der Wahlvorstand entschieden, dass eine **Briefwahl** stattfinden wird. Die Wahlunterlagen sollen alle Wahlberechtigten Mitte Spetember erhalten. Die ausgefüllten Wahlunterlagen müssen spätestens am Wahltag beim Wahlvorstand eingehen. Zudem hat der Wahlvorstand entschieden, dass insgesamt **vier stellvertretende Mitglieder** gewählt werden.

Damit der Wahlvorstand **als Herr des förmlichen Verfahrens** seinen Aufgaben nachkommen kann und das dafür notwendige rechtliche Hintergrundwissen besitzt, hat er am 21.08.2018 an einer Schulung teilgenommen. So hat der Wahlvorstand **spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag** ein Wahlausschreiben zu erlassen und auszuhängen, sodass alle Beschäftigten über die anstehende Wahl informiert sind. Nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens nimmt der Wahlvorstand bis zu zwei Wochen Wahlvorschläge von den Wahlberechtigten entgegen. Da der Wahlvorstand beschlossen hat, dass neben der Vertrauensperson vier stellvertretende Mitglieder zu wählen sind, wird sich das Team der SBV TVP **ab November 2018** vergrößern und kann somit noch besser die Vielzahl der unterschiedlichen Aufgaben einer Interessensvertretung wahrnehmen. Jeder Wahlvorschlag muss von **mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten** unterzeichnet sein. Der Wahlvorstand nennt spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmenabgabe die Namen der Bewerber und Bewerberinnen aus gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Bewerbungen für die Schwerbehindertenvertretung und die Position des stellvertretenden Mitglieds. Am Wahltag werden alle bis dahin eingegangenen schriftlichen Stimmabgaben **öffentlich ausgezählt** und das Wahlergebnis bekannt gegeben.



Von Menschen für Menschen

Ein Einblick in die Arbeit der SBV TVP

Die Arbeit bei der SBV TVP ist sehr umfang- und abwechslungsreich. Sowohl telefonisch als auch persönlich beraten wir in erster Linie Kollegen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung, sowie durch Behinderung bedrohte Kollegen und Führungskräfte. Darüber hinaus begleiten wir Auswahlverfahren, nehmen an Dienstgesprächen und den Personalratssitzungen teil, helfen bei der Antragstellung, unterstützen bei der Einrichtung von behindertengerechten Arbeitsplätzen und beteiligen uns an Bauangelegenheiten für die Barrierefreiheit an der Universität Hamburg.

In den folgenden Zeilen möchten wir Ihnen heute den Teilbereich Bewerbungsverfahren vorstellen – und zwar aus der Sicht der SBV TVP.

Den ersten Kontakt einer mit besetzenden Stelle erhalten wir, wenn uns die Ausschreibungsstelle der Universität Hamburg über eine neue Stellenausschreibung informiert. Die jeweilige Ausschreibung landet, wie sämtliche Nachrichten zum jeweiligen Verfahren, im Unterordner unseres Funktionspostfachs – Ordnung muss sein! Hat die Ausschreibungsstelle die Stellenbeschreibungen an die Agentur für Arbeit gemeldet, erhalten wir eine zweite Mail. Anschließend drucken wir die Stellenausschreibung aus, fertigen unter der jeweiligen Kennziffer eine mit der Bewerbungsfrist beschriftete Mappe an und legen sie nach Datum in unserer Umlaufmappe ab. Bei einem derart hohen Aufkommen an

Bewerbungen hat diese bereits eine stattliche Größe erreicht. Die dritte Nachricht der Ausschreibungsstelle kommt, sobald die Ausschreibungsfrist abgelaufen und der Austauschordner auf dem Laufwerk bereitgestellt worden ist.

Nun werden wir aktiv!

Je nach Bewerberfeld haben wir bei dem folgenden Schritt zwei Möglichkeiten in unserem weiteren Vorgehen:



Variante 1:

Es haben sich keine Bewerber mit einer Schwerbehinderung/ Gleichstellung beworben. Das Auswahlverfahren ist von uns nicht zu begleiten und die zuvor angelegte Mappe wird nach einer positiven Prüfung auf die Einhaltung sämtlicher Regularien für die Dauer von maximal 6 Monaten archiviert und anschließend vernichtet.

Variante 2:

Es haben sich Bewerber mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung beworben. Daraufhin drucken wir die Bewerberliste, die Anschreiben und die Lebensläufe der jeweiligen Bewerber aus und ergänzen die Umlaufmappe um die entsprechenden Unterlagen. Nun kommt der spannendste Teil: die Prüfung der Bewerberunterlagen anhand der Einstellungsvoraussetzungen und Fachkenntnisse. Wichtig ist hier vor allem: Wer ist für die zu besetzende Stelle geeignet, wer offensichtlich ungeeignet? An diesem wichtigen Punkt werden die Weichen gestellt.

Ist die Prüfung abgeschlossen, setzen wir den Beschäftigungsbereich der ausgeschriebenen Stelle über unsere Ergebnisse in Kenntnis. Übrigens: Die Einladungsempfehlung erfolgt anonym. Stattdessen erhält der Beschäftigungsbereich von uns lediglich die laufende Nummer aus der Bewerberliste. Ebenfalls in der Mail enthalten, ist die Bitte um eine zeitnahe Terminabsprache. Und an dieser Stelle wird es besonders tricky!

Die Krux mit dem Kalender – Die Terminfindung

Da wir, Dennis Basler und Susanne Junge, zum jetzigen Zeitpunkt die einzigen Mitglieder der SBV TVP sind, ist eine reibungslose Terminfindung mit dem Beschäftigungsbereich nicht immer möglich. Viele ausschreibende Bereiche sind daher schon dazu übergegangen, direkt nach der Veröffentlichung der Stellenausschreibung Termine bei uns anzufragen und blocken zu lassen. Dies ermöglicht uns allen eine bessere Planung. Schließlich müssen wir als SBV TVP nicht bloß an den Auswahlgesprächen mit den schwerbehinderten Bewerbern teilnehmen, sondern an allen.

Haben sich Termine für die Auswahlgespräche gefunden, teilt uns der ausschreibende Bereich die Namensliste der eingeladenen Bewerber, den vorhandenen Fragenkatalog, die Zeiten und den Ort mit. Leider geschieht das nicht immer automatisch und wir müssen nachfragen.

Von der besten Seite – Die Auswahlgespräche

Bei den Auswahlgesprächen achten wir darauf, dass alle Bewerber gleich behandelt werden und dass sich die Bewerber keinerlei unzulässigen Fragen bezüglich der Schwerbehinderung/Gleichstellung stellen müssen – insbesondere danach welche Schwerbehinderung vorliegt. Sind die Auswahlgespräche abgeschlossen,

setzen wir uns in der Auswahlkommission, zu dem der ausschreibende Bereich, die SBV TVP, gegebenenfalls die Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Mitglied des Personalrats gehören, zusammen und besprechen die Reihung der zu besetzenden Stelle. Überwiegend kommt die Auswahlkommission recht schnell zu einer gemeinsamen Entscheidung. Bei unterschiedlichen Meinungen wird es dagegen spannend. Dann beginnt jede Person der Auswahlkommission, ihre Argumente darzulegen.

Und dann gibt es da ja auch noch die gesetzliche Vorgabe. Das bedeutet: Liegt ein Bewerber mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung fachlich auf Augenhöhe mit einem anderen Bewerber, so ist der Bewerber mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung zu bevorzugen. Um dies durchzusetzen, gehen wir zur Not auch nochmal in ein Gespräch mit dem ausschreibenden Bereich.

Während des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens achtet die SBV TVP außerdem darauf, dass die besonderen Regularien des Schwerbehindertenrechts eingehalten werden., z. B. die interne Prüfpflicht des Arbeitgebers gem. § 165 SGB IX.

Steht die Reihung der Bewerber fest, schreibt die SBV TVP ein Protokoll zu dem Auswahlverfahren, legt es in die jeweilige Mappe des Personalrats, heftet ihr Protokoll nach der Kennziffer in einen Ordner ab und vernichtet ihn nach sechs Monaten.

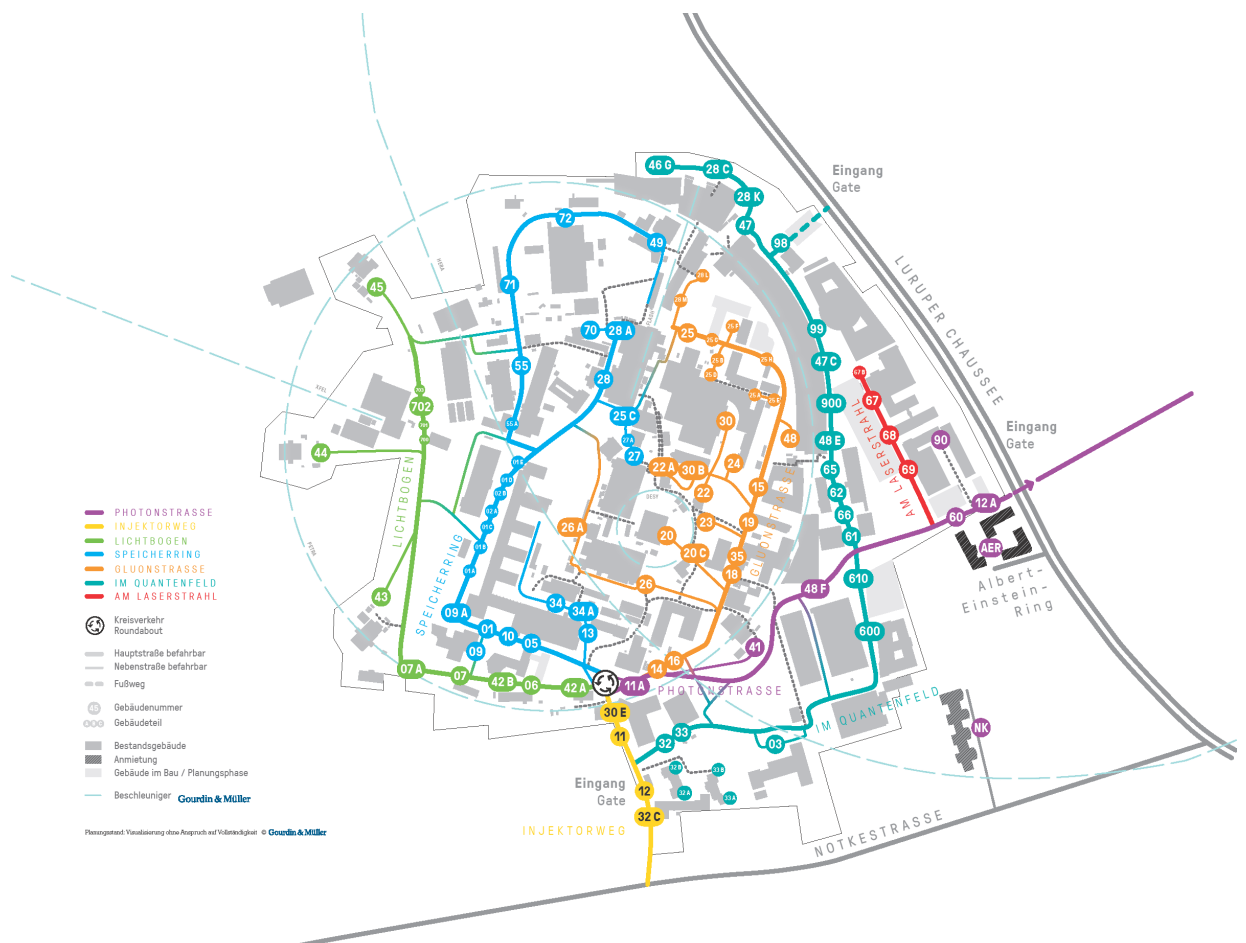


Projekt Campus-Bahrenfeld-Leitsystem

Die Universität Hamburg hat gemeinsam mit dem DESY ein zukunftsorientiertes Campus-Leitsystem initiiert, das Nutzern und Besuchern die Orientierung auf dem verzweigten Gelände erleichtern wird. Auf dem gesamten Campus sollen sowohl einfache Stelen zur Wegeführung und Zielbestätigung, als auch digitale Stelen mit Veranstaltungshinweisen und bedienbaren Informationsterminals aufgestellt werden. Außerdem wird die Einrichtung einer Campus-App angestrebt. Das Campus-Bahrenfeld-Leitsystem soll auch die barrierefreie Erschließung durch den Einsatz von Blindenschrift und durch die Option der akustischen Wegeführung verbessern. Das Projekt der Universität Hamburg wird federführend von Frau Eva Liesberg begleitet, die in der Baumanagementabteilung tätig ist.

Die erste Beteiligung der SBV TVP an dem Campus-Bahrenfeld-Leitsystem erfolgte am 30.11.2017. Es wurde zu einer Informationsveranstaltung in einem Hörsaal der Notkestraße 85 eingeladen. Es wurde insbesondere zur Barrierefreiheit des Campus Bahrenfeld Leitsystem referiert. Um sich auf dem Campus Bahrenfeld zukünftig besser zurecht zu finden, wird es voraussichtlich sechs Straßenzüge ähnlich dem eines U-Bahnplanes geben, die sich farblich unterscheiden. Ein zweiter, wichtiger Termin hat am 09.07.2018 unter Beteiligung der SBV TVP zur taktilen Begehung stattgefunden. Stark sehingeschränkte Personen und Blinde haben die Handmuster mit Braille- und Pyramidenschrift getestet.

Planungsstand: Visualisierung ohne Anspruch auf Vollständigkeit © Gourdin & Müller



Die Personalakte an der Universität HH

Haben Sie sich schon einmal gefragt, wie eigentlich Ihre Personalakte aussieht? Wo wird sie geführt, was darf und was muss darin enthalten sein? Dürfen Sie die Akte jederzeit einsehen? Wer hat auf Ihre Personalakte Zugriff und darf in diese Einsicht nehmen? Woran erkennen Sie, dass Ihre Personalakte vollständig ist? Und gibt es besondere Regelungen für Personalakten von schwerbehinderten Menschen?

Die Personalakte - Weshalb sie so wichtig ist

Grundlage für die Personalaktenführung der Beamten, Tarifangestellten und Auszubildenden der Freien und Hansestadt Hamburg ist neben den §§ 85 - 92 HmbBG die Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamten vom 11. Februar 1997, wonach die Personalstellen für die Einhaltung dieser Anordnung verantwortlich sind. Dies ist bei der Universität Hamburg die Personalabteilung, insbesondere der Personalservice. Der Personalservice ist also verpflichtet, eine Personalakte für jeden Beamten, Tarifangestellten oder Auszubildenden zu führen. Das Führen von geheimen oder mehreren Personalakten ist verboten.

Zu Beginn der Anordnung vom 11. Februar 1997 heißt es: „**Die zweckgebundene Erhebung personenbezogener Daten ist nur zulässig, soweit sie im Zusammenhang mit dem einzugehenden, durchzuführenden, zu beendigenden oder abzuwickelnden Beamtenverhältnis erforderlich ist oder wenn die Daten zur Durchführung organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung oder des Personaleinsatzes, erforderlich sind oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt.**“

Die Personalakte ist eine Sammlung von Daten, die in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem konkreten Beamtenverhältnis stehen. Dieser

Zusammenhang ist vor der Aufnahme von Unterlagen in die Personalakte stets zu prüfen. Um aus ihr Erkenntnisse für den sachgemäßen Personaleinsatz und eine effektive Personalplanung gewinnen zu können, hat sie ein möglichst vollständiges Bild über den beruflichen Werdegang und die Persönlichkeit der Beamtin oder des Beamten zu geben. Die Beamten sind anzuhalten, Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen, die für das Dienstverhältnis relevant sind, unverzüglich der Personalstelle anzuzeigen und nachzuweisen.

Hieraus ergibt sich also eine Pflicht für die Dienststelle, den sachgemäßen Personaleinsatz anhand der einzelnen Personalakte zu prüfen. Kennen Sie die Situation, dass Sie sich an die Personalentwicklungsabteilung wenden, um sich beraten zu lassen und werden dann erst einmal gebeten, vollständige Bewerbungsunterlagen einzureichen, sodass die Mitarbeiter Ihr Profil kennen? Dies verwundert umso mehr, da schwerbehinderte Menschen gemäß § 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX einen Anspruch auf Beschäftigung haben, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und sich selbst weiterentwickeln können.

Bestandteil Ihrer Personalakte sind zudem auch die Daten, welche die Dienststelle im Abrechnungssystem PAISY - zukünftig KoPers - erhebt, speichert und verarbeitet. Sollten Sie also einmal Einsicht in Ihre Personalakte nehmen, ist vom Personalservice sicherzustellen, dass Ihnen die von Ihnen gespeicherten elektronischen Daten zur Verfügung gestellt werden.

Die Personalakte - So ist sie aufgebaut

Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. In die Grundakte gehören alle Unterlagen, die in der Regel keiner Änderung unterliegen und die nicht zu einer Teilakte gehören, also insbesondere Unterlagen über die Begründung des Dienstverhältnisses, den

dienstlichen Werdegang und die Verwendung des Beamten.

Die Personalaktenvorgänge sind der Zeitfolge nach in die Grundakte und die Teilakten einzuordnen und sowohl in der Grundakte als auch in den Teilakten durchgehend (Blatt für Blatt) fälschungssicher zu nummerieren. Die Nummerierung ist in der rechten oberen Ecke der Vorderseite anzubringen. Müssen nummerierte Blätter aus der Personalakte entfernt werden, so ist dies unter Angabe der Entscheidungsgrundlage (z.B. "**Gem. Verfügung der Behördenleitung, des Personalamtes oder gem. Gerichtsentscheidung usw. vom ...** ") und der Blattnummer in der Personalakte zu vermerken. Der Vermerk ist von der Leiterin oder dem Leiter der Beschäftigungsstelle oder von der von ihr oder ihm beauftragten Person gegenzuzeichnen. Eine Neunummerierung des entfernten Blattes sowie der folgenden Blätter ist nicht vorzunehmen, es sei denn, sie dient zu Schutzzwecken der oder des Betroffenen; für diesen Fall unterbleibt auch der oben genannte Vermerk.

Die Personalakte - Diese Rechte haben Sie

Ist beabsichtigt, Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen, die für Sie ungünstig sind oder Ihnen nachteilig werden können, in die Personalakte aufzunehmen, so sind Sie vor deren Aufnahme in die Personalakte hierüber zu informieren und Ihnen ist Gelegenheit zur Stellungnahme, insbesondere auch hinsichtlich einer notwendigen Berichtigung oder Vervollständigung, zu geben, soweit dies nicht bereits im Rahmen einer Anhörung nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Ihre Äußerung ist zur Personalakte hinzuzufügen.

Ihnen steht ein uneingeschränktes Recht auf Einsicht in Ihre vollständige Personalakte zu, auch nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses. Dieses Recht erstreckt sich auf alle Bestandteile der Personalakte im materiellen Sinne (Personalaktendaten), unabhängig davon, ob sie in der Personalakte

(im formellen Sinn) abgeheftet sind oder z.B. in elektronischen Speichermedien und sonstigen Dateien geführt werden. Die Akteneinsicht soll grundsätzlich bei der aktenführenden Personalstelle während der Dienststunden in Gegenwart eines Mitarbeiters gewährt werden. Eine vorherige Anmeldung oder Terminvereinbarung mit dem Personalservice ist also nicht notwendig.

Die allgemeine Aufbewahrungsfrist für Personalakten beträgt fünf Jahre nach deren Abschluss.

Besonderheiten für die Personalakten schwerbehinderter Menschen:

- Die Personalakten von schwerbehinderten Menschen und diesen ihnen gleichgestellten Personen sind so zu kennzeichnen, dass die **Schwerbehinderteneigenschaft** für die mit der Personalsachbearbeitung beauftragten Personen **jederzeit erkennbar** ist.
- Die notwendigen Informationen über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch sind grundsätzlich dem Schwerbehindertenausweis zu entnehmen. Eine Kopie des Ausweises ist zur Personalakte zu nehmen. Sollten darüber hinaus im Ausnahmefall zusätzliche Angaben zwingend erforderlich sein, so sind diese lediglich durch Einsichtnahme dem Feststellungsbescheid zu entnehmen.
- Bei jenen Personen, die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und über keinen entsprechenden Ausweis verfügen, kann eine Kopie des Gleichstellungsbescheides zur Personalakte genommen werden, wenn zuvor die Angaben über die Art der Behinderung sowie gegebenenfalls weitere, für die Personalverwaltung nicht benötigte Angaben, unkenntlich gemacht worden sind.

Inklusion 4.0

Barrierefreiheit 2.0 – Computersoftware für sehbehinderte Menschen

Seit vielen Jahren ist der Umgang mit dem Computer eine Selbstverständlichkeit. Wir verabreden uns in sozialen Medien, schreiben E-Mails über das Smartphone und schauen unsere Lieblingsserien im Internet. Dabei sind längst nicht alle Aktivitäten auf eine barrierefreie Nutzung ausgelegt. Zwar bietet Netflix Untertitel und der Facebook-Chat lässt sich auch von gehörlosen Nutzern bedienen, doch auf vielen Ebenen besteht von Seiten der Entwickler noch Aufholbedarf. Umso wichtiger ist es, darauf aufmerksam zu machen, dass es bereits eine Handvoll Programme für schwerbehinderte Nutzerinnen und Nutzer gibt, die ihnen den Arbeitsalltag erleichtern. Diese sollen in den folgenden Zeilen im Mittelpunkt stehen.



Sprachausgaben, Spracherkennung und Software für Menschen mit Sehbehinderung

Wer nicht oder nur teilweise sehen kann, ist darauf angewiesen, die Buchstaben und Sätze auf dem Computerbildschirm zu hören. Zu diesem Zweck gibt es Software, die den digitalen Text erfasst und dem Nutzer vorliest: sogenannte Screenreader und Vorlesesysteme. Von den gängigen Nutzungssystemen sind diese kostenlos erhältlich. Das bekannteste von ihnen ist das NVDA (NonVisual Desktop Access) von Microsoft Windows. Es unterstützt die grundlegenden Funktionen des Betriebssystems und lässt darüber hinaus eine Bedienung blinder und sehbehinderter Nutzer durch Tastaturbefehle und einen Sprachsynthesizer zu.

Derartige Programme passen sich mit der Zeit individuell an ihre Nutzer an und erkennen Sprachgeschwindigkeit, Lautstärke, Tonhöhe und Satzmelodie, sodass sich mit der Stimme Programmbefehle ausführen lassen. Zusätzlich erleichtern Sprach- und Schrifterkennungssoftware den Arbeitsalltag vollblinder Menschen, die mittlerweile auch für Smartphones erhältlich ist. Für Menschen mit starker Sehbehinderung bietet der Markt außerdem optisch vergrößernde Sehhilfen zur regulären Computernutzung an.

GRETA

Barrierefreies Kino für Jedermann

Deutsche DVD- und Blu-ray-Vertriebe bieten in der Regel Untertitel für schwerhörige und taube Nutzer an. Auch Hörfilmfassungen für Blinde und Sehbehinderte gehören für viele Firmen zum Standardrepertoire ihrer Disc-Ausstattung. Im Kino hingegen gibt es derartige Spezialvorführungen derzeit noch nicht. Und genau aus diesem Grund hat die Berliner Firma Greta & Starks Apps UG eine Vision: Mit ihrer Smartphone-Applikation GRETA macht sie barrierefreies Kino für jeden zugänglich, indem sie Untertitel und Audiotranskriptionen für nahezu alle aktuellen Kinofilme anbietet. Im Folgenden möchten wir Konzept und Funktionsweise der App einmal vorstellen.

Kino ist für alle da

Seit 2013 gibt es die Möglichkeit, Filme mithilfe der GRETA-App auch barrierefrei zu genießen. Zu Beginn vorwiegend auf deutsche Produktionen anwendbar und ursprünglich aufgeteilt in zwei verschiedene Programme („Greta flüstert Audiotranskriptionen“, „Starks spielt Untertitel“), sind mittlerweile auch die neuesten Hollywood-Blockbuster mit Untertiteln und Audiotranskriptionen erhältlich. Das bedeutet: Wer nichts hören, aber lesen kann, der hat durch Untertitel die Möglichkeit, den Dialogen mithilfe von Texteinblendungen zu folgen. Anders als bei regulären Untertiteln werden für Gehörlose auch Geräusche beschrieben. Für Audiotranskriptionen wird das von den blinden und sehbehinderten Menschen nicht sichtbare Leinwandgeschehen von einer Stimme

formuliert. So können sich die Nutzer nicht bloß durch die Dialoge, die Musik und die Geräusche ein (akustisches) Bild vom Film machen, sondern auch durch einen Erzähler, der die Filmereignisse für den Zuhörer zusammenfasst.

Möglich ist all das vor allem durch eine stetig wachsende Auswahl an Partnern und Förderern, zu denen so renommierte Firmen wie Marvel, Warner Bros. und Universal Pictures, aber auch Filmförderungsanstalten und das deutsche Bundesamt für Kultur gehören. Damit eine barrierefreie Nutzung möglich ist, müssen Produzenten, Filmverleiher oder Fernsehanstalt selbst eine Audiotranskription und/oder Untertitel erstellen sowie diese anschließend für die Nutzung über die GRETA-App freigeben. Für die ganz großen Kinostarts geschieht das heutzutage in der Regel automatisch. Wer einen Film über die GRETA-App genießen möchte, dieser aber noch nicht in der Datenbank verfügbar ist, kann von sich aus mit der Greta & Starks Apps UG in Kontakt treten und darauf aufmerksam machen. Die Filmdatenbank wird mittlerweile auch um ältere Titel laufend aktualisiert. Das Angebot erhielt 2015 den Sonderpreis der Jury des renommierten Deutschen Hörfilmpreises

Übrigens: Die App empfiehlt sich natürlich nicht bloß für die Nutzung im Kino, sondern ist auch für den Gebrauch im Heimkino, etwa für den Genuss einer DVD, Blu-ray oder einer Fernsehausstrahlung anwendbar.



Teilhabeerlass

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

Auszug aus dem Teilhabeerlass:

5.3 Maßnahmen zur Gestaltung angemessener Arbeitsbedingungen

5.3.1 Arbeitsbedingungen

Um die erforderlichen Arbeitsbedingungen zu schaffen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Veränderungen bei der Geschäftsverteilung und bei der Arbeitsplatzgestaltung, insbesondere auch bei der Bemessung von Arbeitspensas, entsprechend der behinderungsbedingten individuellen Leistungsfähigkeit
- Verschiebungen von Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit, soweit die gleitende Arbeitszeit nicht eingeführt ist oder nicht ausreicht
- Sonderregelungen über Arbeitspausen
- Auswahl von Arbeitsräumen, deren barrierefreier Zugang, Lage, Größe und Ausstattung die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten gewährleistet; Dabei sind vor allem besondere behinderungsbedingte Bedürfnisse zu berücksichtigen (z.B. Lärmempfindlichkeit)
- Gestellung von erforderlichen Arbeitshilfen (technische und persönliche Hilfen, wie z.B. Gebärdensprachedolmetscher, Vorlesesysteme, höhenverstellbare Arbeitstische, spezielle Bürostühle, PC-gestützte Lesehilfen)
- Arbeitsassistenz

Bei der Auswahl der notwendigen Hilfsmittel stehen neben dem Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) etwa auch der technische Beratungsdienst des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit sowie die Integrationsfachdienste zur Verfügung.

5.3.2 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Der Begriff „Mehrarbeit“ im Sinne des SGB IX meint die über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit (vgl. BAG vom 03.12.2002, 9 AZR 462/01). Für schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen des § 61 Abs. 3 HmbBG, wonach Mehrarbeit die angeordnete Zeit ist, die über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht.

Für die Befreiung von nicht geschäftsplanmäßigen Vertretungsaufgaben in Krankheits-, Urlaubs- und/oder sonstigen Abwesenheitsfällen können individuelle Regelungen nach Vorlage ärztlicher Atteste vereinbart werden.

5.3.3 Teilzeitbeschäftigung

Nach § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte grundsätzlich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

5.3.4 Arbeitshilfen

Zur Auswahl und Beschaffung von Arbeitshilfen oder einer Arbeitsassistenz stehen folgende Stellen als Ansprechpartner zur Verfügung:

- Schwerbehindertenvertretung
- Integrationsamt
- Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)
- Agentur für Arbeit
- Technischer Beratungsdienst



Eine Arbeitshilfe im Sinne des SGB IX stellt auch ein Blindenführhund dar. Das Mitbringen von Blindenführhunden in die Diensträume ist unter Beachtung medizinischer und hygienischer Anforderungen erlaubt, auch wenn die Geschäftsordnungen der Dienststellen das Mitbringen und die Haltung von Tieren in den Diensträumen nicht gestatten. Gegebenenfalls ist der AMD hinzuzuziehen.

Inkontinenz als Behinderung

Kontinenz bezeichnet die Fähigkeiten, den Harn zurückzuhalten und die Blase kontrolliert zu entleeren sowie den Stuhlgang und Darmgase zurückzuhalten und den Darm kontrolliert zu entleeren.

Bei Inkontinenz sind diese Fähigkeiten eingeschränkt. Inkontinenz hat kein einheitliches Erscheinungsbild. Sie wird vielmehr durch verschiedene Erkrankungen ausgelöst und kann unterschiedliche Ursachen haben. Harn- und Stuhlinkontinenz, im Volksmund auch Blasen- und Darmschwäche genannt, wird als eine Einschränkung des körperlichen und seelischen Wohlbefindens wahrgenommen. Sie kann sich aber zu einer Erkrankung ausweiten, wenn sie nicht behandelt wird. Außerdem ist sie eine der häufigsten altersunabhängigen Begleiterscheinungen, zum Beispiel bei chronisch obstruktiver Lungenerkrankung (durch erhöhten Druck im Bauchraum), Diabetes, Multipler Sklerose, einem Schlaganfall und Parkinson.

Eine besondere Form der Inkontinenz ist die neurogene Blasen-/Darmstörung. Grundsätzlich wird das Entleeren von Harnblase und Darm durch Willenskraft vom Gehirn über das Nervensystem gesteuert. Wenn die Nerven- und Leitungsbahnen zur Steuerung dieser Organe unterbrochen oder beeinträchtigt sind, können die Botschaften der Blase und/oder des Darms nicht an das Gehirn weitergeleitet werden (z. B. bei neurologischen Erkrankungen, Fehlbildungen und Verletzungen des Rückenmarks oder Nervenschädigungen). Betroffene spüren dadurch nicht, dass Blase oder Darm gefüllt sind. Je nach Form der neurogenen Entleerungsstörung entleeren sich Blase und/oder Darm entweder unwillkürlich oder sie müssen durch Katheterisierung der Blase beziehungsweise durch Irrigation des Darms (Darmspülung) manuell entleert werden.

Harninkontinenz

Harninkontinenz bezeichnet den unbeabsichtigten/unwillkürlichen Harnverlust. Die Kontrolle über die Blasenentleerung ist gestört. Häufige Ursachen sind Schwangerschaft, Geburt, Menopause, Bestrahlungen im Beckenbereich, operative Eingriffe, Übergewicht, Hirnverletzungen oder Verletzungen der Wirbelsäule. Zu den häufigsten Formen der Harninkontinenz gehören:

- Dranginkontinenz (starkes Harndranggefühl im Zusammenhang mit einem unwillkürlichen Harnverlust)
- Belastungsinkontinenz (unwillkürlicher Harnverlust bei körperlichen Anstrengungen)
- Überlaufinkontinenz (fehlende oder unzureichende Blasenentleerung führt zu Harntropfeln)
- Reflexinkontinenz (unwillkürlicher Harnverlust ohne Harndrang)

Stuhlinkontinenz

Stuhlinkontinenz bedeutet einen ungewollten und oft unbemerkten Stuhlabgang. Häufige Ursachen sind Durchfall und chronisch entzündliche Erkrankungen des Darms oder der Analregion, Bewegungsstörungen des Darmtraktes, Verstopfung, nachlassende Elastizität von Muskeln und Bindegewebe oder Schädigungen des Schließmuskels und/oder der Analhaut.

Prävention und Therapie

„Blasen- und Darmschwäche lassen sich nicht therapieren“, meinen viele Betroffene, und nehmen ihr Leiden als gegeben hin. Dabei gibt es eine Vielzahl vorbeugender Maßnahmen und Therapieformen sowie operative Verfahren, die die Harn- und/oder Stuhlinkontinenz heilen oder zumindest lindern können. Das maximal erreichbare Behandlungsziel ist die Kontinenz. Gelingt dies nicht oder kann die Kontrolle über den Ausscheidungsvorgang bei bestimmten Krankheitsbildern nicht funktionieren, ist das Behandlungsziel die soziale Kontinenz. Das heißt, dass die Betroffenen trotz Inkontinenz am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilhaben.

Betroffene können aktiv und selbständig zu einer Minderung ihrer Beeinträchtigung beitragen und durch einen aufgeklärten Umgang mit ihrer Inkontinenz das Eintreten von Komplikationen frühzeitig vermeiden.

Entleerungsgewohnheiten

Betroffene können zum Beispiel die Entleerungsgewohnheiten ihrer Blase ändern. Schädlich sind zu starkes Pressen beim Harnlassen und stundenlanges Zurückhalten. Die Anzahl der Entleerungen hängt von Faktoren wie Körperbau, Alter, Ernährung und Aktivitätsniveau ab. Sechs bis acht Toilettengänge sollten am Tag nicht überschritten werden. Trotzdem ist es wichtig, genügend zu trinken. Damit verhindert man ein Austrocknen und eine starke Urinkonzentration, die wiederum zu Komplikationen wie Blasenentzündungen führen könnte. Wenn harntreibende Getränke wie Kaffee und Alkohol gemieden werden, kann das bereits die Beschwerden lindern.

Ernährung

Auch starkes Übergewicht kann infolge einer chronischen Druckerhöhung auf den Beckenboden eine Inkontinenz hervorrufen. Ausgewogene Ernährung und Gewichtsreduzierung können dem entgegen

wirken. Eine gesunde Kost trägt außerdem dazu bei, den Stuhlgang zu regulieren und damit die Kontrolle über die Darmentleerung wiederzuerlangen beziehungsweise zu verbessern.

Körperliche Belastung

Vor allem Frauen sollten generell körperliche Überlastungen wie schweres Heben meiden, um damit Organsenkungen und Beckenbodenschädigungen vorzubeugen.

Beckenbodentraining

Ein gezieltes Beckenbodentraining für Frauen und Männer kann die Beschwerden reduzieren.



Hilfsmittel für das Kontinenztraining

Wenn das Beckenbodentraining nicht zum erwünschten Erfolg führt, kann der Einsatz von Elektrostimulatoren, Magnetfeld- oder Biofeedbackgeräten hilfreich sein und damit den Therapieerfolg verstärken.

Darm-Management bei Stuhlinkontinenz

Gerade die mittlere bis schwere Stuhlinkontinenz ist besonders belastend für die Betroffenen. Doch unwillkürliche Darmentleerungen lassen sich durchaus „planen“. Ein gutes Darmmanagement sollte die Inkontinenzepisoden auf ein Minimum reduzieren. Die beste Lösung stellt die sogenannte Irrigation dar. Hierbei wird der Darm gezielt jeden Morgen entleert. Das verschafft den Betroffenen in der Regel eine ausscheidungsfreie Zeit von bis zu 24 Stunden und mehr. Kommt es dennoch zu Ausscheidungen, sind es meist nur geringe Mengen, welche problemlos von entsprechenden Vorlagen oder Windeln aufgesaugt werden können.

Mehr Informationen zu Inkontinenz

Selbsthilfeverband Inkontinenz e. V. →
selbsthilfeverband-inkontinenz.org



Grad der Behinderung bei Inkontinenz

Menschen mit Inkontinenz können unabhängig von anderen Erkrankungen einen Antrag auf Schwerbehinderung beim Versorgungsamt oder kommunalen Behörden stellen. Als Norm für die einheitliche Bewertung durch die Gutachter dienen die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“. Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 gilt man als schwerbehindert. Schwerbehinderte Menschen dürfen im Arbeitsleben nicht benachteiligt werden. Deshalb gibt es für sie besondere Schutzrechte und Unterstützungsangebote.

GdB bei Inkontinenz

HARNINKONTINENZ

GdB 10: leichter Harnabgang

GdB 50: bis zu völliger Harninkontinenz

GdB 70: bei völliger Harninkontinenz und ungünstiger Versorgungsmöglichkeit (nicht näher definiert)

STUHLINKONTINENZ

GdB 10: Stuhlinkontinenz mit seltenem, nur unter besonderen Belastungen auftretendem unwillkürlichem Stuhlabgang

GdB 20-40: Stuhlinkontinenz mit häufigem unwillkürlichem Stuhlabgang

GdB 50: Funktionsverlust des Afterschließmuskels

Endlich barrierefrei!

Der behindertengerechte Ausbau der HVV-Haltestellen ist in vollem Gange

Mit dem Projekt „*Barrierefreier Ausbau*“ fördert der Senat seit vielen Jahren die Ergänzung diverser U-Bahn-Haltestellen um Aufzüge. Dieses Jahr steht in ganz Hamburg 14 Haltestellen ein Lifting bevor. Neben dem Verbau von Aufzügen sollen zusätzlich die Erhöhung der Bahnsteige und Orientierungshilfen blinden oder sehbehinderten Menschen die Reise mit dem Hamburger Verkehrsverbund erleichtern.

Das Ziel fest im Blick

2018 sind davon vorwiegend Stationen auf der Linie U1 betroffen, ganze sechs an der Zahl - von der Lohmühlenstraße bis hin zur Haltestelle Alter Teichweg. Und die Reise geht weiter: Im laufenden Jahr werden nach der Haltestelle Merkenstraße nicht bloß weitere sieben fertig (darunter auf der Linie U1 die Stationen Langenhorn Nord und Meiendorfer Weg, auf der U2 die Haltestelle Hagendeel sowie Hoheluftbrücke und Uhlandstraße auf der Linie U3), auch die Folgejahre stehen beim HVV voll im Zeichen des barrierefreien Ausbaus.

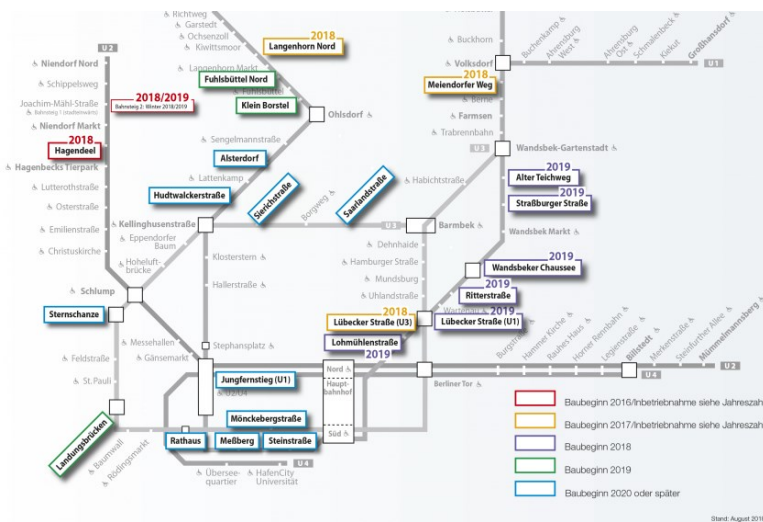
Bereits im Sommer 2019 sollen täglich über 100.000 Fahrgäste vom barrierefreien Ausbau profitieren und so noch entspannter von A nach B kommen können. Um auch während des laufenden Betriebs für Entspannung zu sorgen, werden die Arbeiten an den Haltestellen in fahrgastarme Zeiten gelegt. Ein Großteil der Arbeiten auf der Linie U1 fand so beispielsweise in den diesjährigen Sommerferien statt, um den laufenden HVV-Betrieb so wenig wie möglich auszubremsen.



barrierefreie Ausbau - So geht es weiter

Ziel ist es, dass bereits Ende dieses Jahres rund 80 Prozent der Haltestellen des Hamburger Verkehrsverbundes barrierefrei zugänglich sind. Zum Vergleich: Vor sechs Jahren waren gerade einmal 40 Prozent von ihnen behindertengerecht ausgestattet. Aus diesem Grund hält die HOCHBAHN an ihren eng getakteten Ausbauplänen fest. So sollen bereits im Jahr 2021 95 Prozent aller Haltestellen barrierefrei ausgebaut sein. Und von diesem Ausbau profitieren selbstverständlich nicht bloß

schwerbehinderte Menschen, sondern beispielsweise auch Fahrgäste mit Kinderwagen oder Senioren. Wir hoffen, dass es der HOCHBAHN gelingt, ihre ehrgeizigen Pläne in die Tat umzusetzen und damit zur Inklusion schwerbehinderter Menschen in den Alltag beizutragen.



TERMINE 2018

VERSAMMLUNG DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN DES TVP

Datum: 05. Februar 2019,

Uhrzeit: 9:30-13:15 Uhr

Edmund-Siemers-Alle 1, Ostflügel Raum 221

barrierefreier Zugang

Die Veranstaltung wird von Gebärdensprach- und Schriftdolmetschern begleitet

LESERBRIEFE SIND HERZLICH WILLKOMMEN!

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

Schreiben Sie uns, was Sie bewegt!



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

KONTAKTDATEN SBV TVP

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen des TVP (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Referent im Studienmanagement der Fakultät
für Rechtswissenschaft (freigestellt)

Mittelweg 177, Raum S 4037

20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

Fax: +49 40 42838-6310



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

Telefonsprechstunde: montags von 9-10 Uhr

Offene, persönliche Sprechzeit: mittwochs von 13-15 Uhr

1. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Martha-Muchow-Bibliothek (freigestellt)

Mittelweg 177, Raum S 4038

20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

Fax: + 49 40 42838-6310



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

Termine nach Vereinbarung

Geschäftszimmer SBV TVP (ohne UKE)

Antje Wessels

Mittelweg 177, Raum S 4038

20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-3387

Fax: +49 40 42838-6310

E-Mail: sbv-tvp@verw.uni-hamburg.de

telefonische Erreichbarkeit: 08:30 - 11:30 Uhr



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 TVP)
Mittelweg 177
(Zugang auch über Klein Fontenay 1)
20148 Hamburg
sbv-tvp@verw.uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de/sbv

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

Geschäftszimmer:

Antje Wessels
Tel: 42838-3387
Fax 42838-6310

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung TVP:

Dennis Basler	42838 - 6884
Susanne Junge	42838 - 9509

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV TVP)
der Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: Maike Voß

Bilder: Greta & Starks Apps UG, Hamburger
Verkehrsverbund, Microsoft, Pixabay