Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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

DIE SBV INFORMIERT

AUSGABE 6 – MÄRZ 2020

INHALTSVERZEICHNIS

- Einleitung Seite 2f.
- 3. Reformstufe des Bundesteilhabegesetz — Die neue Eingliederungshilfe Seite 4
- Fragerecht der Dienststelle Seite 5
- Das System der Fördermöglichkeiten: Wer was wo und wie beantragt Seite 6f.
- Die wichtigsten Infos zur Reha auf einen Blick Seite 8f.
- So wirkt die Verbesserung der Erwerbsminderungsrente seit 2014 Seite 10
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen Seite 11f.
- Bundesamt für Statistik 2017 Seite 13
- Teilhabeerlass — Prüfungs– und Auswahlverfahren Seite 14
- Depressionen Seite 15ff.
- Termine Seite 18
- Die Mitglieder der SBV Seite 19
- Impressum Seite 20

Liebes Kollegium,

das ereignisreiche Jubiläumsjahr der Universität Hamburg ist seit nunmehr fast drei Monaten vorbei. Im Sommer 2019 ist die Universität Hamburg zudem zur Exzellenzuniversität ernannt worden. Nicht zuletzt deswegen hat möglicherweise der Hamburger Senat am 23. Januar 2020 zugesichert, bis Ende 2037 jährlich 150 Millionen Euro für Sanierung, Neu– und Ausbau der Hochschulen auszugeben. Die Schwerbehindertenvertretung hofft, dass viele dieser Gelder für die Universität Hamburg vorgesehen sind und insbesondere für die Herstellung der Barrierefreiheit der Gebäude genutzt werden.

Nachdem die Dienststelle im letzten Jahr ihr 100-jähriges Bestehen feiern durfte, darf dieses Jahr das Schwerbehindertenrecht ebenfalls seinen 100. Geburtstag feiern. Am 6. April 1920 hatte die verfassunggebende Weimarer Nationalversammlung das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter einstimmig verabschiedet. Das Thema betriebliche Vertretung schwerbeschädigter Menschen wurde in § 12 des Gesetzes geregelt. Damals wurden bereits wichtige Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretungen gesetzlich festgelegt. Erst 1974 wurde dann auch der Personenkreis von Kriegsopfern auf alle Schwerbehinderten ausgeweitet.

Die Schwerbehindertenvertretung möchte in dieser Ausgabe neben den Fördermöglichkeiten, die das Schwerbehindertenrecht sowohl der Dienststelle als auch den schwerbehinderten Menschen auf Antrag zur Verfügung stellt, über eine psychische Erkrankung—die Depression—aufklären. Nicht zuletzt haben prominente Beispiele aus dem Profisport—Sebastian Deisler und Robert Enke—dazu beigetragen, dass diese Erkrankung in der Öffentlichkeit Aufmerksamkeit erlangt hat. Dennoch ist sie in unserer Leistungsgesellschaft weiterhin tabuisiert. Dabei sind über 5 Prozent der Bevölkerung in Deutschland an Depressionen erkrankt. Oftmals wird Depression mit Traurigkeit verglichen, sodass verkannt wird, dass es sich um eine Erkrankung handelt. So wird das Thema Depression in einer von mir sehr geschätzten australischen Fernsehserie mit einer großen Offenheit behandelt. In einer Folge dieser Serie führen zwei Frauen—von denen eine Frau bipolar ist—folgenden Dialog:

Woman 1: „Well, you are sad."

Woman 2: „No. I'm drepressed. That's a difference. I'm not sad."

Woman 1: „Oh, what's the difference?"

Woman 2: „Well, you can't cure it with ice cream."

Woman 1: „We got beer."

Woman 2: „You can't cure it with beer!"

Das Präsidium hat auf mehrfache Anregung des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung entschieden, eine Personalstrategie für die Beschäftigten der Universität Hamburg aufzustellen. Personalrat und Schwerbehindertenvertretung werden bei diesem Prozess beteiligt, sodass die Anregungen, Sorgen und Ängste der Beschäftigten Berücksichtigung finden können. Am 30. Januar 2020 wurden den Personalräten und der Schwerbehindertenvertretung vom Präsidenten, dem Kanzler, der Personalabteilungsleitung und der Personalentwicklungsabteilungsleitung der Prozess der Entwicklung einer Personalstrategie vorgestellt. Dieser Prozess wird sich voraussichtlich auf zwei Jahre erstrecken und es sollen insbesondere die bereits in der Dienststelle beschäftigten Personen eingebunden werden. Die Schwerbehindertenvertretung wird sich vor allem dafür einsetzen, dass das Thema der Inklusion in der Personalstrategie abgebildet wird.

Die Schwerbehindertenvertretung ruft daher alle schwerbehinderten Menschen auf, sich bei der Entwicklung der Personalstrategie zu beteiligen. Teilen Sie bitte der Schwerbehindertenvertretung mit, welche Aspekte der Inklusion Sie am wichtigsten erachten, die sich in einer Personalstrategie wiederfinden sollten.

Ihre Schwerbehindertenvertretung

3. Reformstufe des Bundesteilhabegesetz – Die neue Eingliederungshilfe

Anlass für die Schaffung des Bundesteilhabegesetz war das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) 2009 in Deutschland. Das deutsche Recht sollte im Einklang mit diesem internationalen Menschenrechtsübereinkommen weiterentwickelt werden. Ziel der Reform der Eingliederungshilfe war es dabei, ein modernes Teilhaberecht zu schaffen, das vom Fürsorgerecht getrennt wird. Die Eingliederungshilfe ist daher ab sofort in den §§ 90 ff. SGB IX n. F. geregelt und nicht mehr im Recht der Sozialhilfe im SGB XII.

Die Leistungen der Eingliederungshilfe sollen dadurch konsequent personenzentriert ausgerichtet werden. Eine Unterscheidung nach ambulanten, teilstationären und stationären Leistungen findet nicht mehr statt.
Mit diesem Systemwechsel müssen die bislang in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe erbrachten Komplexleistungen nach Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen getrennt betrachtet werden, da der Träger der Eingliederungshilfe künftig nur noch die Fachleistungen finanziert, während die existenzsichernden Leistungen, soweit erforderlich vom Träger der Sozialhilfe erbracht werden.

Anspruch auf die Eingliederungshilfe hat zunächst, wer auch nach dem bisherigen Recht leistungsberechtigt war (§ 53 Abs. 1 und 2 SGB XII, entspricht § 99 SGB IX n. F.).

Für 2023 ist vorgesehen, den leistungsberechtigten Personenkreis im Gesetz neu zu definieren.

Der Leistungskatalog der Eingliederungshilfe (§ 102 SGB IX n. F.) umfasst wie bisher Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (§§ 109 f. SGB IX n.F.), zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 111 SGB IX n. F.), zur Teilhabe an Bildung (§ 112 SGB IX n. F.) und zur sozialen Teilhabe (§ 113 ff. SGB IX n.F.). Diese gleichen den Vorgängerregelungen, sind jedoch umfassender und offener ausgestaltet. Neu ist, dass nun Leistungen der Assistenz, der Förderung der Verständigung und der Beförderung mit Zustimmung der leistungsberechtigten Person auch als pauschaler Geldbetrag erbracht werden können (§§ 105 Abs. 3, 116 SGB IX n. F.).

Deutlich ausgeweitet wurde die Verpflichtung der Träger der Eingliederungshilfe, die leistungsberechtigten Personen zu beraten und zu unterstützen (§ 106 SGB IX n. F.). Das dient dem Ziel, ihnen eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen, die ihrer Menschenwürde entspricht, und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern. Sie sollen befähigt werden, ihr Leben möglichst selbstbestimmt und eigenverantwortlich planen und führen zu können (§ 90 SGB IX n. F.).
Das Gesetz zählt die Beratungs– und Unterstützungsangebote in § 106 SGB IX n. F. lediglich beispielhaft auf. Beratung und Unterstützung sind an den individuellen Bedürfnissen der Berechtigten auszurichten und müssen z. B. auch in leichter Sprache erbracht werden.

Fragerecht der Dienststelle

AUSKUNFTSPFLICHT Eine Krankheit oder Schwerbehinderung ist eine persönliche Angelegenheit. Hier lesen Sie, ob und wann die Dienststelle danach fragen darf.

Viele Rechte und Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben setzen voraus, dass die Dienststelle vom Vorliegen der Schwerbehinderung oder Gleichstellung weiß. Es gibt jedoch auch Situationen, in denen Beschäftigte oder Bewerbende dies vielleicht aus guten Gründen vermeiden möchten. Hier ist zu klären, ob sie auf Fragen der Dienststelle wahrheitsgemäß antworten oder dieser sogar von sich aus über eine Krankheit oder Behinderung informieren müssen. Es gehört zum Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, dass man grundsätzlich selbst darüber entscheiden darf, wen man über eine Krankheit oder Behinderung informiert.

Fragen ohne Tätigkeitsbezug

Ohne Anlass gestellte Fragen der Dienststelle an eine sich bewerbende Person, ob eine Schwerbehinderung vorliegt, sind deshalb in der Regel unzulässig (z.B. in Interviewleitfäden oder im Arbeitsvertrag). Sie stellen für sich bereits eine Benachteiligung dar, weil hierdurch Druck auf schwerbehinderte Bewerbende ausgeübt wird und sie in Gewissenskonflikte gebracht werden. Sie müssen sich überlegen, wie sie auf eine solche Frage antworten und welche rechtlichen Konsequenzen dies haben könnte. Für nicht schwerbehinderter Bewerbende ergibt sich dieses Problem hingegen nicht (so z. B. LAG Hamburg 30.11.2017 - 7 Sa 90/17).

Recht auf Lügen

Fragt daher die Dienststelle eine sich bewerbende Person nach einer Schwerbehinderung, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund in der Tätigkeit gibt, oder hat die Dienststelle kein anderes schutzwürdiges Interesse, kann die sich bewerbende Person diese Frage wahrheitswidrig verneinen. Sie muss nicht befürchten, dass das Arbeitsverhältnis deswegen beendet wird. Nach Ansicht des BAG kann die Dienststelle den Arbeitsvertrag nicht wegen einer solchen falschen Antwort anfechten, weil hierin keine arglistige Täuschung über die Ehrlichkeit der sich bewerbenden Person liege. Auch einen Kündigungsgrund stellt die verschwiegene Schwerbehinderung nach dem BAG nicht dar, denn die Täuschung wirke nicht fort - jedenfalls wenn es darüber hinaus im Arbeitsverhältnis keine Beanstandungen gegeben habe (BAG 7.7.2011 - 2 AZR 396/10).

Fragen mit Tätigkeitsbezug

Es gibt aber auch Situationen, in denen die Dienststelle mit Recht nach körperlichen Voraussetzungen fragt, weil sie damit ihre Fürsorgepflicht erfüllt. So darf in einem Bewerbungsgespräch für eine Stelle im Gebäudemanagement danach gefragt werden, ob sich die bewerbende Person körperlich in der Lage sieht, die anfallenden Aufgaben zu bewältigen. Hierin sah das LAG Sachsen-Anhalt keine Diskriminierung eines schwerbehinderten Bewerbers (7.6.2017 - 5 Sa 339/16). Die Fragen müssen jedoch konkreten Bezug zur infrage stehenden Tätigkeit haben, um gerechtfertigt zu sein. Je nach der Tätigkeit und den damit verbundenen Risiken sind daher andere Fragen zulässig. So ist z. B. die Frage nach einer HIV-Infektion nur dann erlaubt, wenn die auszuübende Tätigkeit ein Infektionsrisiko für andere darstellt.

Nach der Einstellung

Im laufenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach einer Schwerbehinderung nach Ansicht des BAG dann zulässig, wenn kein Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit besteht. Dies ermöglicht es der Dienststelle, sich in Bezug auf die Rechte von schwerbehinderten Beschäftigten rechtstreu zu verhalten, z.B. beim Vorbereiten einer Kündigung. Im Arbeitsverhältnis ist die Frage laut dem BAG zumindest dann zulässig, wenn die Sechs-Monats-Frist für den Sonderkündigungsschutz (§ 173 Abs. 1 SGB IX) erfüllt ist (BAG 16.2.2012 - 6 AZR 553/10).

Das System der Fördermöglichkeiten: Wer was wo und wie beantragt

Das SGB IX sieht eine größere Anzahl von praktischen und finanziellen Leistungen vor – sowohl für die Dienststelle als auch für die schwerbehinderten Menschen direkt: zum einen, um Arbeitsplätze zu sichern, zum anderen, um neue Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Profitieren kann die Dienststelle allerdings nur dann von den Hilfestellungen, wenn sie richtig beantragt werden. Lesen Sie im Folgenden, wer welche Leistung wo beantragt.

Nach Angaben der Agenturen für Arbeit und Integrationsämter gelingt es dank der Förderungen an Arbeitgebende und schwerbehinderte Menschen, jährlich Zehntausende bedrohte Arbeitsverhältnisse zu erhalten und schwerbehinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.

Dabei spielen beispielsweise folgende Leistungen eine große Rolle:

- Eingliederungszuschüsse,
- Förderung für die behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze,
- Anspruch auf eine Arbeitsassistenz für den schwerbehinderten Beschäftigten selbst.

Arbeitgebende sind nach § 167 SGB IX dazu verpflichtet, jedes Mal, wenn er bei einem Beschäftigten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis wahrnimmt, die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten. Ziel dieser Kontaktaufnahme ist die Beratung über alle Möglichkeiten der Hilfen und finanziellen Leistungen, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Die rechtzeitige Auseinandersetzung mit den zahlreichen Fördermöglichkeiten ist also nicht nur nützlich, sie kann auch zur Pflicht werden.

Existiert ein Rechtsanspruch auf die Leistungen?
Die meisten Leistungen der Integrationsämter sind Ermessensleistungen. Arbeitgebende und/ oder schwerbehinderte Mensch haben grundsätzlich keinen Rechtsanspruch auf die Förderung. Die Leistungen der Rehabilitationsträger, auf die in vielen Fällen ein Rechtsanspruch besteht, dürfen vom Integrationsamt nicht aufgestockt werden. Die Bewilligung finanzieller Leistungen richtet sich außerdem nach den Umständen des Einzelfalls. Die Voraussetzungen für die Förderung werden durch Fachkräfte der Rehabilitationsträger (unter anderem der Agenturen für Arbeit, gesetzlichen Rentenversicherung, gesetzlichen Unfallversicherung, gesetzlichen Krankenversicherung) oder der Integrationsämter geprüft. **Ganz wichtig ist es in jedem Fall, dass der Antrag vor Beginn der jeweiligen Maßnahme gestellt wird.**

Welche Stelle zuständig ist
Es ist gar nicht so einfach, auf Anhieb den zuständigen Träger zu ermitteln. Die Leistungen der Integrationsämter zur Teilhabe am Arbeitsleben stehen neben den entsprechenden Leistungen der Rehabilitationsträger, z. B.

⇒ der Deutschen Rentenversicherung,
⇒ der Bundesagentur für Arbeit oder
⇒ der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.

Nach wie vor hat der Gesetzgebende hierzu keine klaren Regelungen getroffen. Zahlreiche Leistungen sind im Leistungskatalog mehrerer gesetzlicher Träger enthalten. Die behindertengerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes kann in die Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers fallen, aber auch in die

des Integrationsamtes.
Allerdings hängt die jeweilige Zuständigkeit immer von der Situation des einzelnen schwerbehinderten Menschen ab.

Die Behörden müssen jeden Antrag weiterleiten

Immerhin gibt es für die Klärung der Zuständigkeit eine Erleichterung: Auch wenn der Antrag zunächst an die falsche Behörde geht, sieht § 14 SGB IX eine Weiterleitungspflicht vor. Danach muss ein gesetzlicher Leistungsträger, wenn er sich selbst nicht für zuständig hält, einen Antrag innerhalb von 2 Wochen nach Eingang an einen anderen Rehabilitationsträger weiterleiten. Dieser darf den Antrag nicht zurückgeben oder wiederum an einen 3. Leistungsträger weiterleiten, sondern muss selbst für eine Lösung sorgen. Ein eventuell nötiger Ausgleich, beispielsweise weil sich auch der Träger in der Zuständigkeit geirrt hat, muss zwischen den Behörden dann später durch Erstattungen vorgenommen werden.

Darüber hinaus besteht für die Integrationsämter eine besondere Vorleistungsmöglichkeit in Eilfällen, wenn der Arbeitsplatz akut bedroht ist. Damit wird der antragstellenden Person erspart, dass Anträge zwischen den gesetzlichen Leistungsträgern „hin- und hergeschoben“ werden.

Was kann der Arbeitgebende oder der schwerbehinderte Mensch tun, wenn der Antrag abgelehnt wird

Es kann passieren, dass der Antrag von Arbeitgebenden oder des schwerbehinderten Menschen vom Rehabilitationsträger oder dem Integrationsamt abgelehnt wird. Besteht der Eindruck, dass die Ablehnung auf einem Irrtum bzw. Fehler der jeweiligen Behörde basiert, kann sich ein Widerspruch lohnen. Diesen muss die antragstellende Person erheben, und zwar zunächst bei der Stelle, die den Antrag abgelehnt hat.

Wichtig ist außerdem, dass der Widerspruch

- innerhalb eines Monats nach Zugang des Bescheids
- schriftlich oder mündlich zur Niederschrift in der Geschäftsstelle der jeweiligen Behörde erhoben wird.

Der Ablehnungsbescheid muss eine Rechtsbehelfsbelehrung beinhalten. Diese befindet sich am Ende des Ablehnungsbescheids und weist darauf hin, den Widerspruch innerhalb eines Monats zu erheben. Fehlt sie im Ablehnungsbescheid, verlängert sich die Widerspruchsfrist auf ein Jahr. Die Frist beginnt, wenn der Ablehnungsbescheid der antragstellenden Person zugegangen ist.

Tipp

Die Begründung kann später erfolgen. Der Widerspruch benötigt eine Begründung. Diese ist aber bei Erhebung des Widerspruchs noch nicht nötig. Sie kann in einem angemessenen Zeitraum, etwa nach 4 Wochen oder länger, nachgereicht werden. Im Widerspruchsschreiben muss darauf hingewiesen werden.

Die wichtigsten Infos zur Reha auf einen Blick

Nicht selten ermöglicht eine Reha-Maßnahme erkrankten Beschäftigten die Wiedereingliederung oder hilft schwerbehinderten Menschen, eine Rente wegen Erwerbsminderung zu vermeiden. Solche Fälle liegen häufig bei Schwerbehinderung im Alter vor.

Diese beiden Reha-Formen gibt es nach Sozialgesetzbuch (SGB) IX

- **Medizinische Rehabilitation nach §§ 42 ff. SGB IX:**

Mittels gezielter Diagnostik und Therapie werden (chronische) Erkrankungen behandelt, die zu Störungen und Beeinträchtigungen im Beruf und Alltag führen. Damit soll eine körperliche Behinderung abgewendet bzw. Krankheitsfolgen gemindert sowie auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz vorbereitet werden.

- **Berufliche Rehabilitation (auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben genannt) nach §§ 49 ff. SGB IX:**

Hierbei werden Rehabilitationsleistungen in den beruflichen Alltag integriert, ökonomische Aspekte stehen dabei im Vordergrund. Ziel ist, krankheitsbedingte Fehlzeiten (etwa aufgrund von Berufskrankheiten) abzubauen, um die Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft zu sichern und den Eintritt in die vorzeitige Erwerbsminderungsrente zu vermeiden.

Übersicht: Leistungserbringende der verschiedenen Reha-Formen

Kostenträger	Reha-Form/Leistungsinhalte
Krankenkasse	medizinische Rehabilitation, soweit es um den Erhalt oder die Wiederherstellung der Gesundheit geht und wenn nicht andere Sozialversicherungsträger solche Leistungen erbringen
Rentenversicherung	• berufliche und medizinische Rehabilitation von Menschen, wenn die Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet oder schon gemindert ist (Beziehende einer Erwerbsminderungsrente) und durch die Reha-Maßnahme wesentlich gebessert oder wiederhergestellt werden kann • berufliche Rehabilitation zur Wiedereingliederung im Anschluss an eine Leistung zur medizinischen Rehabilitation der Rentenversicherung
Gesetzliche Unfallversicherung	medizinische und berufliche Reha-Maßnahmen nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit
Agentur für Arbeit	• berufliche Rehabilitation sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen • nachrangig nach Renten- und Unfallversicherung zuständig

Wichtige Voraussetzung: Die Bewilligung einer medizinischen und beruflichen Reha durch die Rentenversicherung setzt eine Wartezeit von 15 Jahren voraus. Für die medizinische Reha besteht eine alternative Voraussetzung: Versicherte Personen müssen in den letzten 2 Jahren vor Antragstellung 6 Kalendermonate die Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung bezahlt haben.

Das gehört in die ärztliche Stellungnahme des Reha-Antrags

Von der ärztlichen Einschätzung hängt maßgeblich ab, ob ein Reha-Antrag erfolgreich ist. Dieser Überblick zeigt, was der Antrag enthalten muss:

- ärztliche Bescheinigung zur Notwendigkeit der Reha,
- positive Rehabilitationsprognose: Reha-Ziele sind in einem realistischen Zeitrahmen realisierbar,
- Arztbericht(e),
- ausführliches persönliches Schreiben mit Diagnose und Therapie sowie
- Beschreibung der Einschränkungen im Alltag im Vergleich zu gleichaltrigen Personen.

So geht's nach der Prüfung des Reha-Antrags weiter

Nicht immer kann sich die antragstellende Person über eine Bewilligung freuen. Womit sie rechnen muss und wie sie darauf reagieren soll und kann, ist am folgenden Beispiel eines Antrags auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) kompakt zusammengestellt:

Fall 1: LTA-Antrag bewilligt

Die antragstellende Person sollte Kontakt zum Reha-Träger aufnehmen und sich informieren, wer ihr Reha-Berater ist. Mit diesem muss sie besprechen, welche Leistungen unbedingt erforderlich sind.

Fall 2: LTA-Antrag abgelehnt

Die antragstellende Person muss umgehend Widerspruch einlegen! Nach Erhalt des Ablehnungsbescheids beginnt eine Widerspruchsfrist von einem Monat. In ihrem Widerspruch sollte sie sich auf die Ablehnungsbegründung beziehen.

Fall 3: Widerspruch abgelehnt! Und nun?

Wenn der Widerspruch abgelehnt wurde, bedeutet das keineswegs, dass der Weg in die berufliche Reha nun automatisch versperrt ist. Es bleibt immer noch der Gang vor das Sozialgericht. Die Chancen auf Erfolg steigen, wenn Sie als antragstellende Person einen Fachanwalt engagieren oder sich von einem Sozialverband wie VDK oder dem Sozialverband Deutschland rechtlich unterstützen lässt.

Deshalb profitieren ältere Beschäftigte mit Schwerbehinderung von einer Reha-Maßnahme

Der bürokratische Aufwand einer Rehabilitation zahlt sich in der Regel aus. Hier werden die wichtigsten Vorteile gezeigt:

- **Der Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt wird sicherer:** Reha-Maßnahmen beeinflussen die Leistungsfähigkeit und Vermittelbarkeit von gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten positiv.
- **Weniger Arbeitsunfähigkeitstage:** Nach der Rehabilitation stabilisiert sich die Gesundheit in der Regel.
- **Verzahnung von Leistungen der medizinischen und beruflichen Reha:** Dadurch können ältere schwerbehinderte Beschäftigte, die länger krank waren und eventuell nicht mehr so leistungsfähig wie früher sind, in Ruhe und sorgfältig wieder an den Arbeitsalltag herangeführt werden. Das geschieht durch arbeits- und berufsbezogene Elemente im Rahmen der medizinischen Reha wie etwa berufsspezifische Belastungserprobung und arbeitsplatzbezogene Trainingstherapien.

So wirkt die Verbesserung der Erwerbsminderungsrente seit 2014

An der Erwerbsminderungsrente haben die Gesetzgebende in den letzten Jahren viel geändert. Hat sich nach vielfältigen Rechtsänderungen nun wirklich etwas zum Positiven bewegt? Bei Neufällen jedenfalls ja. Seit den Rechtsänderungen 2018 - gültig für Neurentner ab 1.1.2019 - erwerben Menschen in Rente wegen voller Erwerbsminderung ungefähr die gleiche Rente, die sie als Menschen in Altersrente zum gesetzlichen Rentenalter erworben hätten.

Die positive Entwicklung der Erwerbsminderungsrentenansprüche kann jede beschäftigte Person in ihren jährlichen Rentenauskünften sehen. Renteninfos über die aktuelle Höhe einer möglichen Erwerbsminderungsrente müssen aktuell sein. Falls es bei Ihnen also um die Entscheidung geht, ob eine Erwerbsminderungsrente infrage kommt und ob diese eine auskömmliche Höhe haben wird, brauchen Sie unbedingt eine Rentenauskunft aus dem laufenden Jahr! Anhand der Rentenauskünfte einer versicherten Person für die Jahre 2014 bis 2019 kann die Entwicklung der Rentenansprüche auf Erwerbsminderungsrente und auf hochgerechnete Altersrente verglichen werden.

Hochrechnungsgrundlage ist die Annahme, dass bis zum Erreichen der Altersrente die gleichen Beiträge entrichtet werden wie im Durchschnitt der letzten 5 Jahre - aber ohne Rentenanpassungen.

Die tatsächliche Altersrente würde also um den Umfang der Rentenanpassungen höher ausfallen.

Die jährlichen Rentenbescheide zeigen: Im Beispielfall betrug der Unterschied zwischen Erwerbsminderungsrente und Altersrente im Jahr 2014 noch über 350 €. Für das Jahr 2019 - in dem schon alle Reformen wirksam sind - schmilzt der Unterschied auf 16 €.

Steigerung des Erwerbsminderungsrentenanspruchs vom Jahr 2014 bis zum Jahr 2019 um 153 %!
Die hochgerechnete Altersrente derselben versicherten Person stieg dagegen im gleichen Zeitraum nur um 121 %.

Die Erfolge der Reformen der Erwerbsminderungsrenten sind also beachtlich.

Soziale Gerechtigkeit verlangt aber auch, dass für die unter schlechteren rechtlichen Bedingungen bewilligten gekürzten Renten eine ähnliche Verbesserung erreicht wird. Das haben alle Regierungen bisher aus Kostengründen vermieden.

Rentenauskunft vom...	Höhe des aktuellen Anspruches auf EM Rente	Index Spalte 2 (2014= 100)	Höhe der hochgerechneten Altersrente	Index Spalte 3 (2014=100)
01.07.2019	1.821,84 €	153	1.837,44 €	121
28.11.2018	1.623,01 €	137	1.763,50 €	116
24.02.2017	1.472,96 €	124	1.671,54 €	110
07.10.2016	1.428,64 €	120	1.662,92 €	110
19.06.2015	1.318,11 €	111	1.589,80 €	105
12.02.2014	1.186,96 €	100	1.516,77 €	100

Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Wenn man gesundheitlich beeinträchtigt ist, dann kann es sein, dass man nicht bis zum normalen Rentenalter arbeiten kann. Für diesen Fall kann bei der Deutschen Rentenversicherung eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen beantragt werden.

Welche Voraussetzungen müssen für einen Antrag vorliegen?

1. Menschen, die 1964 oder später geboren sind, können mit 65 Jahren ohne Abzüge oder ab 62 Jahren mit Abzügen in Rente gehen. Für Personen, die zwischen 1952 und 1963 geboren sind, erhöht sich die Altersgrenze für eine abzugsfreie Rente schrittweise von 63 auf 65 Jahren. Die Altersgrenze, ab der diese Jahrgänge die Rente frühestens—jedoch mit Abzügen—erhalten können, steigt parallel dazu von 60 auf 62 Jahre. Für jeden Monat, den man vorzeitig in Rente geht, wird einem 0,3 Prozent von seiner Rente abgezogen. Dadurch kann sich ein maximaler Abschlag von 10,8 Prozent ergeben. Ein Abzug von der Rente bleibt dauerhaft, also auch nach Erreichen der Regelaltersrente, bestehen. Die deutsche Rentenversicherung bietet hierfür einen Rentenrechner an.
2. Als schwerbehinderter Mensch muss ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegen. Ob eine Schwerbehinderung vorliegt, wird durch das Versorgungsamt festgestellt. Als Nachweis dient beispielsweise der Schwerbehindertenausweis. Die Schwerbehinderung muss zum Rentenbeginn vorliegen. Ein späterer Wegfall ist für den Rentenanspruch nicht von Bedeutung.
3. Leistungen aus der Rentenversicherung kann nur beanspruchen, wer ihr vorher eine bestimmte Zeit angehört hat, also versichert war. Die Mindestversicherungszeit wird Wartezeit genannt. Für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen muss eine Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein. Hierzu zählen zum Beispiel:
   - Beiträge aus einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit. Unter bestimmten Voraussetzungen zählen auch Monate, in denen Krankengeld, Arbeitslosengeld, im Zeitraum von Januar 2005 bis Dezember 2010 Arbeitslosengeld II oder Übergangsgeld bezogen worden ist.
   - freiwillige Beiträge, die eingezahlt worden sind.
   - Kindererziehungszeiten für die ersten 2,5 bzw. 3 Lebensjahre.
   - Monate der nicht erwerbsmäßigen häuslichen Pflege.
   - Monate aus einem Versorgungsausgleich bei Scheidung.
   - Beiträge für Minijobs, die zusammen mit Arbeitgebenden gezahlt worden sind. Beiträge für Minijobs, die Arbeitgebende allein gezahlt hat, werden nur anteilig berücksichtigt.
   - Monate aus einem Rentensplitting unter Eheleute oder eingetragenen Lebenspartnern.
   - Ersatzzeiten: zum Beispiel Monate der politischen Verfolgung in der DDR.
   - Anrechnungszeiten: Zeiten, in denen aus persönlichen Gründen keine Rentenversicherungsbeiträge gezahlt

werden konnten, z. B. wegen Krankheit, Schwangerschaft, Arbeitslosigkeit, Schulausbildung und Studium.

- Berücksichtigungszeiten: z. B. Zeiten der Erziehung eines Kindes, das noch keine 10 Jahre alt ist.

Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind oder noch erfüllt werden können, kann der ausführlichen Rentenauskunft entnommen werden, die von der Deutschen Rentenversicherung ab dem 50. Lebensjahr einer versicherten Person automatisch zugesendet wird. Jede rentenversicherte Person kann jedoch auch vor dem 50. Lebensjahr eine Rentenauskunft beantragen. Dieser Antrag kann unter dem folgenden Link auch Online gestellt werden: https://www.eservice-drv.de/SelfServiceWeb/

Andere Altersrenten

Die Altersrente für besonders langjährig versicherte Personen kann gegebenenfalls zu einem früheren Zeitpunkt ohne Abzüge in Anspruch genommen werden, sofern versicherte Personen vor 1957 geboren sind. Sollte also keine Schwerbehinderung vorliegen, kommt eventuell die Altersrente für langjährig versicherte Personen in Betracht.

Wie viel darf hinzuverdient werden?

Grundsätzlich dürfen 6.300 Euro im Jahr hinzuverdient werden. Wird dieser Betrag überschritten, wird die Rente nicht mehr in voller Höhe oder eventuell gar nicht mehr gezahlt. Nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze kann unbegrenzt hinzuverdient werden.

rechtzeitige Beantragung einer Rente

Wer eine Rente beziehen möchte, muss einen Antrag stellen. Damit die Rentenleistung pünktlich zum Rentenbeginn erhalten wird, ist der Antrag rechtzeitig zu stellen. Die Deutsche Rentenversicherung empfiehlt daher, den Antrag rund drei Monate vor Rentenbeginn zu stellen. Der Antrag kann auch online gestellt werden.

Passende Broschüre

Reha und Rente für schwerbehinderte Menschen

Die Broschüre kann bei der Deutschen Rentenversicherung auch in gedruckter Version bestellt werden.

Bundesamt für Statistik 2017

Zum Jahresende 2017 lebten rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, waren das rund 151.000 oder 2,0 % mehr als am Jahresende 2015. 2017 waren somit 9,4 % der gesamten Bevölkerung in Deutschland schwerbehindert. Etwas mehr als die Hälfte (51 %) waren Männer, 49 % waren Frauen. Als schwerbehindert gelten Personen, denen die Versorgungsämter einen Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt sowie einen gültigen Ausweis ausgehändigt haben.

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So war circa ein Drittel (34 %) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. 44 % gehörten der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 2 % waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

Mit 88 % wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 % der Behinderungen waren angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. Nur 1 % der Behinderungen war auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 7 %.

Körperliche Behinderungen hatten 59 % der schwerbehinderten Menschen. Bei 25 % waren die inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 12 % waren Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 11 % Wirbelsäule und Rumpf. In 5 % der Fälle lag Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor. 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Der Verlust einer oder beider Brüste war bei 2 % Grund für die Schwerbehinderung.

Geistige oder seelische Behinderungen hatten insgesamt 13 % der Fälle, zerebrale Störungen 9 % der Fälle. Bei den übrigen Personen (19 %) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Bei knapp einem Viertel der schwerbehinderten Menschen (23 %) war vom Versorgungsamt der höchste Grad der Behinderung von 100 festgestellt worden. 33 % wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.

Detaillierte Informationen zur Statistik der schwerbehinderten Menschen können über die Tabellen Schwerbehinderte (22711) in der Datenbank GENESIS-Online abgerufen werden. Weitere Gliederungen finden sich auch im Informationssystem der Gesundheitsberichterstattung des Bundes.

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:

4. Prüfungs- und Auswahlverfahren

4.1 Übersicht über Erleichterungsmöglichkeiten

Bei Prüfungen und Auswahlverfahren sind den schwerbehinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren (§ 9 Abs. 5 Satz 5 HmbLVO; Rundschreiben P 34/120.30-1.4,27 vom 24.01.1990), z.B. eine

- Verlängerung der Ablieferungsfristen für schriftliche Arbeiten,

- Verkürzung der Prüfungsdauer,

- Einräumung von Erholungspausen,

- Gestellung von behindertengerechtem Mobiliar und Arbeitshilfen.

Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden als bei anderen teilnehmenden Personen (§ 9 Abs. 5 Satz 5 HmbLVO; vgl. Bundesarbeitsgericht -BAG- vom 07.04.2011 – 8 AZR 679/09).

4.2 Verfahren bei der Gewährung von Erleichterungen

Rechtzeitig vor Beginn der Prüfung oder des Auswahlverfahrens sind schwerbehinderte Menschen auf die Möglichkeit von Erleichterungen aufmerksam zu machen. Die vorsitzende Person des Prüfungsausschusses oder der Auswahlkommission ist über die Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung zu unterrichten. Bevor Erleichterungen mit der teilnehmende Person festgelegt werden, soll die Art der Behinderung sowie Art und Umfang der Erleichterungen erörtert werden, wenn sie sich dazu bereit erklärt. Die festgelegten Erleichterungen sind der teilnehmenden Person vor Beginn der Prüfung oder des Auswahlverfahrens mitzuteilen. Die Gewährung von Erleichterungen darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Leistungen auswirken. In Zeugnissen werden keine Hinweise auf gewährte Erleichterungen aufgenommen.

Depressionen

Eine Depression ist eine Erkrankung der Psyche. Die Medizin rechnet sie zu der Gruppe der affektiven Störungen. Darunter fallen solche Störungen, die insbesondere eine Veränderung von Stimmung, Gefühlserleben und Aktivitätsniveau aufweisen.

Als Depression wird ein länger andauernder Zustand deutlich gedrückter Stimmung, Interesselosigkeit und Antriebsminderung bezeichnet. Damit verbunden sind häufig verschiedene körperliche Beschwerden, zum Beispiel Schmerzen oder Schwindel.

Treten ausschließlich depressive Phasen im Krankheitsverlauf auf, handelt es sich um eine unipolare Depression. Wechseln sich Zustände von Depression und manischem Verhalten (erhöhter Antrieb und gehobene, euphorische Stimmung) ab, liegt eine bipolare Störung vor. Daneben gibt es weitere Formen wie die saisonal auftretende Winterdepression, die mit Energiemangel und Müdigkeit verbunden ist. Diese tritt meist mit Winterbeginn bis zum Frühjahr auf und wird durch Lichtmangel ausgelöst.

Es ist möglich, dass eine depressive Phase einmalig auftritt (so genannte depressive Episode) oder in unterschiedlichen Zeiträumen wiederkehrt (so genannte rezidivierende depressive Störung). Die Dauer kann ebenfalls variieren: von mehreren Wochen oder Monaten bis hin zu Jahren. Von einem chronischen Verlauf spricht man, wenn die Krankheitssymptome mehr als zwei Jahre anhalten.

Depressionen haben folglich viele Facetten. Verlauf, Dauer und Schwere der Erkrankung sind bei jedem Menschen anders. Dies gilt auch für die krankheitsbedingten Beeinträchtigungen bei der Bewältigung alltäglicher Aufgaben im privaten und beruflichen Bereich.

Burn-out oder Depression?

Das Burn-out-Syndrom (Ausgebranntsein) bezeichnet keine eigenständige Diagnose, sondern eine Stressreaktion, die bei länger andauernder, subjektiv erlebter Arbeitsüberforderung entsteht. Typische Symptome sind körperliche und emotionale Erschöpfung, fehlender Antrieb und Leistungsminderung. Bei chronischer Stressbelastung können daraus körperliche und psychische Folgeerkrankungen wie Depressionen entstehen. Betroffene sollten die Signale eines Burn-out ernst nehmen. Diese können auch ein Hinweis auf eine zu Grunde liegende Depression sein.

Häufigkeit von Depressionen

In Deutschland leiden nach Schätzungen der WHO rund 4,1 Millionen Menschen an Depressionen. Das sind 5,2 Prozent der Bevölkerung.

- Depressionen gehören zu den häufigsten Formen psychischer Erkrankungen.
- Oftmals beginnen sie bereits in einem jungen Alter.
- Frauen sind in der Regel häufiger betroffen als Männer.
- Auch arbeitslose Menschen gelten als stärker gefährdet.

Depressionen können die Erwerbsfähigkeit erheblich beeinträchtigen und zu langen Krankschreibungen und Ausfallzeiten am Arbeitsplatz führen. Vor diesem Hintergrund werten verschiedene Krankenkassen Routinedaten aus, um die Bedeutung und Verteilung von depressiven Erkrankungen bei Erwerbspersonen zu erfassen.

Symptome, Schweregrade und mögliche Ursachen

Es gibt Krankheitszeichen (Symptome), die auf das Vorhandensein einer depressiven Störung hinweisen. „Symptomlisten“ bieten sowohl Fachleuten als auch betroffenen Personen und ihrem sozialen Umfeld eine erste Orientierung. Unterschieden wird bei Depressionen zwischen Haupt- und Nebensymptomen:

Hauptsymptome

- Depressive, gedrückte Stimmung
- Interessenverlust und Freudlosigkeit
- Antriebsminderung mit erhöhter Ermüdbarkeit und Aktivitätseinschränkung

Nebensymptome

- Verminderte Konzentration und Aufmerksamkeit
- Vermindertes Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen
- Schuldgefühle und Gefühle von Wertlosigkeit
- Negative und pessimistische Zukunftsperspektiven
- Suizidgedanken, erfolgte Selbstverletzung oder Suizidhandlungen
- Schlafstörungen
- Verminderter Appetit

Die Anzahl der vorhandenen Krankheitssymptome kann Aufschluss darüber geben, wie schwer eine depressive Episode (Phase) ausgeprägt ist: leicht, mittelgradig oder schwer. Nach der Schwere der Erkrankung richtet sich auch die therapeutische Behandlungsform. Der Schweregrad wird anhand folgender Einteilung bestimmt:

Schweregrade

- Leichte depressive Episode: zwei Haupt- und zwei Nebensymptome dauern über mindestens zwei Wochen an
- Mittelgradige depressive Episode: zwei Haupt- und drei bis vier Nebensymptome dauern über mindestens zwei Wochen an
- Schwere depressive Episode: mindestens drei Haupt- und vier oder mehr Neben-symptome dauern über mindestens zwei Wochen an

Wie Depressionen entstehen, wodurch sie genau ausgelöst und aufrechterhalten werden, ist bis heute nicht restlos erforscht. Man geht aber von mehreren Faktoren aus, die zusammenwirken und das Auftreten depressiver Störungen begünstigen können.

Mögliche Ursachen und Risikofaktoren

- Genetische Faktoren (Veranlagung)
- Neurobiologische Faktoren (zum Beispiel Stoffwechsel- und Funktionsstörungen im Gehirn)
- Körperliche Faktoren (zum Beispiel Störungen der Schilddrüsenfunktion)
- Psychosoziale Faktoren (zum Beispiel Verlust und Tod nahestehender Personen, Arbeitsplatzverlust, chronischer Stress am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich)

Grad der Behinderung (GdB)

Der Grad der Behinderung ist ein Maß für die Schwere der psychischen Beeinträchtigung und die daraus resultierenden Auswirkungen auf Alltag und Beruf. Das Versorgungsamt oder die kommunalen Behörden können einen Behinderungsgrad feststellen, wenn depressive Beschwerden über längere Zeit – das heißt mindestens sechs Monate – andauern.

Die Höhe des GdB bei depressiven Erkrankungen ist abhängig vom Ausmaß der sozialen Anpassungsschwierigkeiten sowie von der Art und Schwere der Einschränkungen der Erlebnis- und Gestaltungsfähigkeit.

Ab einem GdB von 50 gelten Personen als schwerbehindert und erhalten einen Schwerbehindertenausweis. Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen können behinderte Menschen mit einem GdB von 30 bis 40 bei ihrer Agentur für Arbeit beantragen.

Als Norm für die einheitliche Bewertung des Behinderungsgrades durch Sachverständige gelten die Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VmG). Für Depressionen werden hier keine gesonderten Werte ausgewiesen. Die Einstufung erfolgt nach den VmG der Gruppe „Neurosen, Persönlichkeitsstörungen, Folgen psychischer Traumen“.

Wichtig ist, dass das ärztliche Fachpersonal und die zu behandelnden Personen die Teilhabe-Einschränkungen in den drei Bereichen

- Beruf (Gefährdung der Berufstätigkeit),
- Familie und Freunde (Kontaktverluste, Verhaltensänderungen, Rückzugstendenzen) und
- Freizeitverhalten (Einstellen von Hobbies, Vereins-Aktivitäten etc.) deutlich beschreiben.

Die Anerkennung einer Schwerbehinderung kann sich bei psychischen Erkrankungen wie Depressionen schwieriger gestalten als bei körperlichen Behinderungen. Letztere sind im Feststellungsverfahren oft leichter zu erfassen und hinsichtlich ihrer Folgen für die Teilhabe zu bewerten.

Bei Fragen oder Problemen können der örtliche Integrationsfachdienst oder die Schwerbehindertenvertretung gegebenenfalls beratend unterstützen. In diesem Feld sind auch die Verbände der Menschen mit Behinderungen sehr hilfreich – zum Beispiel der VdK (www.vdk.de) oder SoVD (www.sovd.de)

Beispiele für GdB-Einstufungen bei Depressionen

- **(GdB 10-20) Leichte depressive Anpassungsstörungen:**
  bei anhaltenden Gefühlen der Traurigkeit, Bedrückung, Unzulänglichkeit, Versteinerung, Unsicherheit und Unfähigkeit sowie eingeschränkter Alltagsbewältigung

- **(GdB 30) Mittelgradige wiederholt auftretende Depression:**
  bei depressiver Stimmung, Störungen des Antriebs und der Konzentration, Verlust von Interessen, Schuldgefühlen, vermehrter oder verminderter Nahrungsaufnahme und Suizidalität

- **(GdB 50) Schwere Depression mit mittelgradigen Anpassungsschwierigkeiten:**
  bei sozialem Rückzug bis hin zur Sozialphobie, Schlafstörungen, morgendlichem Erwachen, Morgentief, schwerer depressiver Verstimmung und Suizidalität

TERMINE 2020

OFFENE SPRECHSTUNDE IN KLEIN FLOTTBEK

Donnerstag, 26. März 2020 von 09:00 - 11:00 Uhr

Donnerstag, 25. Juni 2020 von 09:00 - 11:00 Uhr

Donnerstag, 24. September 2020 09:00 - 11:00 Uhr

Freitag, 04. Dezember 2020 von 09:00 - 11:00 Uhr

Raum: Ohnhorststraße 18, E.056

LESERBRIEFE SIND HERZLICH WILLKOMMEN!

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

Schreiben Sie uns, was Sie bewegt.

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung verweisen.

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@verw.uni-hamburg.de

Telefonsprechstunde: freitags von 08:00—09:00 Uhr
offene, persönliche Sprechzeit: dienstags von 09:30—11:30 Uhr

Termine nach Vereinbarung

1. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge
Mittelweg 177, Raum S 4038
20148 Hamburg
Tel.: + 49 40 42838-9509

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

Termine nach Vereinbarung

2. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Immanuel Petermeier
Alsterterrasse 1, Raum 402
20354 Hamburg
Tel.: + 49 40 42838-8911

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

Termine nach Vereinbarung

3. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Donata Mehrkens
Jungiusstr. 4
20355 Hamburg

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

Termine nach Vereinbarung

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

MÖCHTEN SIE SICH ZUM THEMA (SCHWER-)BEHINDERUNG AM ARBEITSPLATZ ÄUßERN?

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

Oder möchten Sie uns Anregungen geben, wie wir diese Mitarbeiter-information interessanter gestalten können?

Dann melden Sie sich doch bei uns:

Universität Hamburg
Schwerbehindertenvertretung (SBV)
Mittelweg 177
(Zugang auch über Klein Fontenay 1)
20148 Hamburg
sbv@verw.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:

Constance Zänker
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

Bilder: Pixabay