



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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



DIE SBV INFORMIERT

Ausgabe 9 – September 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB IX	Seite 4
Project Alliance GmbH	Seite 7
Assistenzhunde - Inklusion auf vier Pfoten	Seite 8
Schwerbehinderung und Arbeitszeit	Seite 11
Teilhabeerlass.	Seite 14
Digitalisierung im Gesundheitswesen	Seite 15
Betroffene beraten Betroffene - Teilhabeberatung-App.	Seite 17
Gastbeitrag: Autistisch sein – Was es nützt und braucht.	Seite 18
Kontakt Daten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder.	Seite 19

Vorwort

Liebes Kollegium,

was hat uns der zweite Coronasommer in Folge beschert? Eine vermeintliche Atempause, da die Infektionszahlen rapide in den Keller gefallen sind und die Impfungen an Fahrt aufnehmen konnten, spätestens seitdem die Priorisierung Anfang Juni 2021 bundesweit aufgehoben worden ist. Davor war ein Impftermin heiß begehrt und nur schwer zu bekommen. Nun dümpeln wir in Deutschland bei einer vollständigen Impfquote von ungefähr 59 %, wenn sich das RKI nicht verrechnet haben sollte.

Blickt man in die neue Coronawelt in Deutschland, erlebt man ein Déjà-vu. Im letzten Jahr traf uns Corona im Frühjahr, machte im Sommer eine kleine Pause, um dann im Herbst und Winter voll zu zuschlagen. Die zweite und dritte Welle führten fast zum Kollaps der Intensivstationen. Es wurde ein

neuer epidemischer Wert vom RKI und der Bundespolitik eingeführt, der bis in diesen Sommer hinein als Richtwert galt, um die jeweils notwendigen Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der COVID19-Krankheit zu erlassen. Dieser Richtwert - uns allen inzwischen sehr gut bekannt als Sieben-Tage-Inzidenz-Wert - bestimmte, welche Schutzmaßnahmen, insbesondere Lockdowns umzusetzen waren. Der Bundestag beschloss eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes, um diese Maßnahmen zu legitimieren. Jedoch hatte der § 28 b Infektionsschutzgesetz mit dem 30. Juni 2021 ein Ablaufdatum. Ist der Sieben-Tage-Inzidenz-Wert damit hinfällig, um über weitere Schutzmaßnahmen zu entscheiden, wenn er wie jetzt wieder stark ansteigend ist und in Hamburg die 100 überschreiten wird? Der neue Parameter heißt scheinbar Hospitalisierungsrate.

Immerhin hat der Bundestag am 11. Juni 2021 und 25. August 2021 das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite

für jeweils drei weitere Monate (31. Dezember 2021) festgestellt. Man will aber die weiteren Entscheidungen dem nächsten Bundestag und einer nach der am 26. September 2021 anstehenden Bundestagswahl neu zu bildenden Regierung überlassen. Gewinner ist dabei das Coronavirus, dass weiterhin mutieren und in der Delta-Variante sein Unwesen treiben kann.

Im Vergleich zum letzten Jahr stiegen die Infektionszahlen wesentlich früher als im August 2020 und die zweite sowie dritte Welle führten u. a. zu einem weiteren Lockdown. Der Gesundheitsminister beruft sich auf Berechnungen für den Herbst und Winter 2021, wonach wir bereits im Oktober einen Sieben-Tage-Inzidenz-Wert von 800 überschreiten könnten. Wir werden also in Deutschland auf einer extrem hohen vierten Welle surfen!

Dabei war sich unsere Regierung sicher, dass wir aufgrund der entwickelten Impfstoffe die Pandemie und einer Impfbereitschaft in der Bevölkerung endlich in den Griff bekommen würden. Es fehlt uns in Deutschland vor dem Herbst 2021 leider eine Quote von weiteren 30-40 % ungeimpften Personen, die sich ganz altruistisch ihre Impfspritzen abgeholt hätten. Dies hätte uns eine Herdenimmunität beschern können, von der wir uns verabschieden müssen. Zudem polarisiert die Frage zur Impfung und spaltet die demokratische Gesellschaft.

Wenn wir also im Herbst und Winter 2021 zurückblicken, welche Superspreader-Events werden wir ausmachen, bei denen sich die Delta-Variante länderübergreifend verteilen konnte? So begann am 11. Juni 2021 die vierwöchige paneuropäische Fussball-Europameisterschaft und die UEFA hatte im Frühjahr die Austragungsorte aufgefordert, die

Spiele mit mehreren tausenden Zuschauern in den Stadien abzuhalten: London, Baku, Rom, München, Glasgow, Sankt Petersburg, Kopenhagen, Sevilla, Amsterdam, Budapest und Bukarest. Als Fernsehzuschauer bekam man bei den Spielen Bilder von teilweise voll gefüllten Stadien übermittelt. Corona schien kein Thema mehr für die Fussball Europameisterschaft zu sein.

Auch das IOC ließ sich von den Einwohnern Tokios nicht davon beirren, die olympischen Spiele 2020 in diesem Sommer nachzuholen. Zwar wurden keine Zuschauer zugelassen, aber die Wettkämpfenden aus den Ländern aller Welt durften nur unter strengen Hygiene- und Schutzauflagen um Medaillen ringen. Während der Spiele kam es jedoch zu vielen Coronaausbrüchen unter den teilnehmenden Personen. Dennoch konnte man insbesondere von dem [ARD-Reitsport-Kommentator Carsten Sostmeier](#) bereitwillig in eine rosa-rote Welt ohne Corona entführt werden, da er mit gelebter Leidenschaft und außergewöhnlicher Expertise spricht und seine Reportagen melodisch und poetisch, zuweilen fast sinnlich erklingen. Deutschland hat übrigens zuletzt 1952 (noch) schlechter im Medaillenspiegel als bei diesen Spielen abgeschnitten.

Wenn wir in Erwartung des Winters 2021 nach vorne blicken, mögen wir schon das Crescendo des „Kling, Glöckchen, klingelingeling“ vernehmen. Ja, es ist noch etwas zu Früh, aber blicken Sie auch wieder einmal nostalgisch auf ein coronafreies Weihnachtsfest zurück. Wünschen Sie sich auch an Familienfesten wieder mehr soziale und unbeschwertere Kontakte, mehr Impulse für die Sinne und den Geist?

Ihre Schwerbehindertenvertretung

Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB IX

Die Schwerbehindertenvertretung fordert seit Jahren gegenüber der Dienststelle ein, dass sie bei schwerbehinderten Menschen das gesetzliche vorgeschriebene Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB IX einleitet, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Die Dienststelle hat sich diesbezüglich bisher ihrer Verantwortung entzogen. Sie meint, dass die Personalabteilung keine Kenntnisse davon hat, ob bei einer schwerbehinderten beschäftigten Person Umstände vorliegen, die zu einem Präventionsverfahren führen müssen. Anders als beim BEM ist nämlich ein Präventionsverfahren ohne Zustimmung des schwerbehinderten Menschen abzuwickeln. Die Dienststelle verkennt dabei, dass sie sich das Wissen der jeweiligen Führungskraft eines schwerbehinderten Menschen zurechnen lassen muss.

Was ist das Präventionsverfahren?

Die Dienststelle schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen (Personalrat) sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.



1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, die Kündigungsschutz genießen

- Voraussetzungen einer sozial gerechtfertigten ordentlichen Kündigung nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Personenbedingte Schwierigkeiten - Alkohol- und Drogenprobleme, Verstöße gegen den Betriebsfrieden, unzulässige private Internet- oder Telefonnutzung, unentschuldigtes Fehlen, häufiges Zuspätkommen, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Minderleistung.
- Verhaltensbedingte Schwierigkeiten - Sie setzt voraus, dass die arbeitnehmende Person trotz vorangegangener Abmahnung in rechtswidriger und schuldhafter Weise gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt; auf Pflichtverletzungen beruhende Minderleistung.
- Betriebsbedingte Schwierigkeiten - können insbesondere Auftragsmangel, Produktionsstörungen oder Änderungen der Betriebsabläufe sein. Sie vermögen auch die Arbeitsplätze

schwerbehinderter Beschäftigter zu gefährden, wenn die wirtschaftliche Entwicklung eine Anpassung des vorhandenen Personalbestands an betriebswirtschaftliche Erfordernisse erzwingt.

2. Gefährdung des Arbeitsverhältnisses, aber noch nicht „kündigungsreif“

- Jedoch können Schwierigkeiten i.S.v. § 167 Abs. 1 SGB IX nur dann angenommen werden, wenn es sich um Unzuträglichkeiten handelt, die noch nicht den Charakter von Kündigungsgründen aufweisen.
- Das Arbeitsverhältnis ist sowohl bei einer möglicherweise drohenden ordentlichen Beendigungskündigung als auch bei einer möglichen Änderungskündigung nach § 2 KSchG gefährdet.
- Eine Einbindung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und des Integrationsamts bei Ausspruch der Abmahnung ist damit nicht erforderlich. Allerdings muss die Dienststelle – unabhängig von der Abmahnung – zuvor oder jedenfalls zeitgleich das Präventionsverfahren durchlaufen, da der zur Abmahnung führende Sachverhalt auch eine Schwierigkeit i. S. von § 167 Abs. 1 SGB IX darstellt.

3. Die Dienststelle schaltet frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt ein, es bedarf keiner Zustimmung der betroffenen schwerbehinderten Person.

Die Dienststelle hat unmittelbar nach Kenntnisnahme von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis konkret gefährden können, die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten. „Frühzeitig“ bedeutet dabei, dass die Dienststelle den eingeschalteten Stellen Gelegenheit geben muss, geeignete Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Sie kann also nicht bis zum Mitbestimmungsverfahren nach § 88 HmbPersVG oder bis zur Einleitung des Verfahrens nach § 168 SGB IX warten, sondern muss bereits im Vorfeld von Kündigungen die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat sowie das Integrationsamt informieren.

Jedenfalls ist das Präventionsverfahren schon dann einzuleiten, wenn lediglich eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses droht, d.h. zu einem Zeitpunkt, zu dem durch das Präventionsverfahren diese Gefährdung noch abgewendet werden kann. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein Präventionsverfahren seinen Zweck nicht – mehr – erfüllen kann, wenn ein Kündigungsgrund bereits eingetreten ist oder das Arbeitsverhältnis schon kündigungsreif ist (BAG Urteil vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 182/06 Rn. 30 f. = NJW 2007, 1995 [1996]; vgl. oben Rdn. 22).

Hinweis für Führungskräfte:

- Die vorgesetzte Person muss von der Personalabteilung darüber in Kenntnis gesetzt werden, was die Voraussetzungen für ein Präventionsverfahren sind. Sobald diese Voraussetzungen vorliegen, hat sich die vorgesetzte Person an die Personalabteilung zu wenden. Die Dienststelle muss sich die

Kenntnis der vorgesetzten Person über Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis einer schwerbehinderten Person konkret gefährdet zurechnen lassen.

4. Möglichkeiten und Hilfen zur Beseitigung der eingetretenen Schwierigkeiten

- innerbetriebliche Maßnahmen – Wechsel auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz durch Ausübung des Direktionsrecht, eine günstigere und behindertengerechtere Arbeitsplatzgestaltung, Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit, Verlängerung von Pausenzeiten, innerbetriebliche berufliche Bildungsmaßnahme.
- außerbetriebliche Hilfen – Inanspruchnahme finanzieller Leistungen an die Dienststelle; Geldleistungen an schwerbehinderte Menschen werden erbracht, insbesondere für die in § 185 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX genannten Hilfen, etwa technische Arbeitshilfen sowie Hilfen zur Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten. Auch kommen finanzielle Leistungen für eine Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 4 SGB IX in Betracht; Beratungsleistungen; Integrationsfachdienste.

5. Erörterung der Dienststelle mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und Integrationsamt um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen abzustimmen, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können, um das Arbeits- oder sonstige

Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen

- Die Dienststelle hat die genannten Stellen aber nicht nur zu informieren, sondern mit ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Zuständigkeiten zu erörtern, mit welchen Hilfen das Arbeitsverhältnis gesichert werden kann. Diese können – wie aufgezeigt – von der fachlichen Beratung über die arbeitsbegleitende Unterstützung bis hin zu finanziellen Leistungen reichen. Der Dienststelle wird damit eine aktive Rolle für Eingliederung und gegen Ausgliederung des schwerbehinderten Beschäftigten zugewiesen (BAG Urteil vom 4. Oktober 2005 – 9 AZR 632/04 = BAGE 116, 121 = NJW 2006, 1691).
- Erörterung bedeutet den Austausch von Argumenten und Meinungen in Zusammenhang mit dem konkreten Einzelfall (Fabricius in: Schlegel/ Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., § 167 SGB IX Rn. 18; das wird im Regelfall eine Besprechung mit den Beteiligten voraussetzen; ein schriftlicher Informationsaustausch oder eine bloße Anhörung genügen im Allgemeinen nicht).



Project Alliance GmbH

Gute Kenntnisse in der elektronischen Datenverarbeitung (EDV) sind für die Arbeitswelt sehr wichtig. Das Integrationsamt Hamburg übernimmt deshalb für schwerbehinderte Beschäftigte die Kosten für EDV-Schulungen. Unterstützung gibt es auch bei Problemen mit der Software oder mit Hilfsmitteln. Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt macht gute Kenntnisse in der elektronischen Datenverarbeitung (EDV) für fast alle Beschäftigten unverzichtbar.

Schulung und Unterstützung für Menschen mit Behinderung

Mit speziellen Hilfsmitteln können Menschen mit schweren Behinderungen die EDV in ihrem Betrieb anwenden. Sie machen einen guten Job. Das gilt zum Beispiel für Blinde und Sehgeschädigte, für Menschen mit schweren motorischen Einschränkungen und für Menschen mit Hörbehinderungen.

Voraussetzung sind aber gute Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit der Technik und die sichere Beherrschung vorhandener Hilfsmittel.

Das Integrationsamt Hamburg hat durch eine Ausschreibung einen kompetenten und erfahrenen Anbieter gefunden. Die [Firma Project Alliance GmbH](#) ist spezialisiert auf Dienstleistungen in den Bereichen der Barrierefreiheit, Software-Ergonomie und IT-Umgebung:

→ Erfahrene Software-Schulende mit teils mehr als 15 Jahren Erfahrung im Bereich Software-Training für Menschen mit Behinderungen führen die Schulungen durch.

- Bundesweit werden derzeit mehr als 150 behinderte Menschen an Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst geschult.
- Seit 2014 ist die Firma nach DIN EN ISO/IEC 17020:2012 als Inspektionsstelle für Software in den Bereichen Barrierefreiheit und Ergonomie akkreditiert.
- Project Alliance kooperiert mit dem Hilfsmittel-Anbieter LVI Deutschland GmbH.

Zielgruppe und Voraussetzungen

Die Leistungen richten sich an Blinde und Sehbehinderte, Gehörlose und Hörbehinderte sowie motorisch, psychisch, und mehrfach behinderte Beschäftigte.

Um an einer EDV-Schulung teilnehmen zu können, müssen zusätzlich folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitsplatz befindet sich in Hamburg und die Zuständigkeit liegt beim Integrationsamt Hamburg.
- Interessierte müssen sozialversicherungspflichtig mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden beschäftigt sein. Bedienstete und Selbstständige können unter den oben genannten Voraussetzungen ebenfalls geschult werden.
- Eine Schwerbehinderung ist anerkannt (Grad der Behinderung 50 und mehr) oder eine Gleichstellung liegt vor (Grad der Behinderung 30 oder 40).
- Eine EDV-Schulung ist erforderlich, um den Anforderungen der Arbeit gerecht werden zu können.
- Es ist keine andere kostentragende Stelle zuständig (zum Beispiel Berufsgenossenschaft oder Krankenkasse).

Die Kosten für die Schulung und die Unterstützung übernimmt das Integrationsamt Hamburg in voller Höhe. Dazu werden Gelder aus der Ausgleichsabgabe eingesetzt.

Die Abrechnung der Schulungsstunden und der Unterstützungsleistungen erfolgt direkt zwischen der Firma und dem Integrationsamt. Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für Teilnehmende und ihre Arbeitgebende.

Assistenzhunde - Inklusion auf vier Pfoten

Hunde gelten als beste Freunde des Menschen. Als Inklusions-Assistenz sorgen sie beim Herrchen oder Frauchen für ausreichend Bewegung an der frischen Luft und verhelfen „ihren“ Menschen zu mehr Unabhängigkeit.

Assistenzhunde sind speziell ausgebildete Hunde, die Menschen mit einer Beeinträchtigung bei der Bewältigung ihres Alltags unterstützen. Sie ermöglichen damit Menschen mit Behinderungen ein möglichst selbstbestimmtes und unabhängiges Leben führen können. Assistenzhunde werden für die Unterstützung bei unterschiedlichen Beeinträchtigungen trainiert.



Welche Assistenzhunde gibt es?

Die bekanntesten Assistenzhunde sind die Blindenführhunde. Daneben werden auch Warnhunde für Epilepsie, Diabetes und andere Krankheiten oder Assistenzhunde für Demenzkranke oder Menschen mit eingeschränkter Mobilität ausgebildet.

Hunde als Corona-Helfer?

Derzeit wird außerdem im Rahmen eines Projekts erforscht, ob Hunde auch zu Corona-Hunden (Covid-19-Hunde) ausgebildet werden können und in der Corona-Pandemie eine Unterstützung sein können. Corona-Hunde sind keine tatsächlichen Assistenzhunde, sondern vielmehr Spürhunde, die erkennen sollen, wenn jemand mit Covid-19 infiziert ist, bevor er Symptome zeigt. Ob das funktionieren kann, ist noch offen. Parallel dazu werden in Großbritannien momentan ähnliche Studien durchgeführt.

Was ist mit Assistenzhund erlaubt?

Bisher gibt es keine ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Assistenzhunde bzw. zu relevanten Bereichen, wie etwa Zutritt zu öffentlichen (z. B. Bahnhöfe, Bahnverkehr) und privaten Einrichtungen (z. B. Arztpraxen). Das ändert sich jedoch: Das Teilhabestärkungsgesetz, das der Bundestag am 22. April 2021 beschlossen hat, erweitert das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) des Bundes um einen neuen Titel: Menschen mit Behinderung erhalten nun im BGG einen Rechtsanspruch, ihre Assistenzhunde mitzuführen. Für Blindenführhunde galten zumindest schon einige Regelungen. Der neue § 12e BGG regelt das Recht von Menschen mit Behinderung, ihre Assistenzhunde in öffentlich zugänglichen Bereichen mitzuführen. Staatliche Stellen und private

Immobilienbesitzende müssen dies dulden. §§ 12f bis 12l BGG regeln Ausbildung und Haltung der Assistenzhunde.

Rechtsprechung zum Thema

Bislang wurde die Rechtslage zum Thema Assistenzhunde insbesondere durch die Auslegung allgemeiner Regelungen (z. B. AGG) im Rahmen der Rechtsprechung geprägt.

BVerfG, Beschl. v. 30.1.2020, Az. 2 BvR 1005/18:

Das Verbot, mit einem Blindenführhund eine Arztpraxis zu durchqueren verstößt gegen das Benachteiligungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz (GG). Das Benachteiligungsverbot aus § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG ist im Sinne des Art. 3 GG auszulegen, da das Grundrecht auf Gleichbehandlung (Art. 3 GG) in das Zivilrecht ausstrahlt.

LG München, Urt. v. 13.3.2019, Az. 14 S 1245/18:

Hier verneinte das Gericht eine mittelbare Benachteiligung in dem Fall, dass Hunde (auch Assistenzhunde) pauschal von einem Theatersaal ausgeschlossen werden. Es begründete die Entscheidung mit mangelndem Platz und einer unmöglichen Evakuierung des Hundes im Gefahrfall.

Assistenzhunde (Übersicht)

Assistenzhunde sind speziell ausgebildete Hunde, die Menschen mit einer Beeinträchtigung bei der Bewältigung ihres Alltags unterstützen. Sie ermöglichen damit Menschen mit Behinderungen ein möglichst selbstbestimmtes und unabhängiges Leben führen können. Assistenzhunde werden für die Unterstützung bei unterschiedlichen Beeinträchtigungen trainiert. So gibt es z. B.

- Diabetikerwarnhunde – warnen vor einer drohenden Unterzuckerung und Überzuckerung.
- Epilepsiewarnhunde/Epilepsieanzeigehunde – Epilepsiewarnhunde bemerken Anfälle im Vorfeld und zeigen diese an, sodass die betroffene Person rechtzeitig hinsetzen oder hinlegen kann, um Verletzungen zu vermeiden. Epilepsieanzeigehunde reagieren, wenn ein Anfall geschieht und alarmiert Angehörige, bringt Notfallmedikamente oder das Handy und beruhigt.
- Asthmawarnhunde – warnen vor schweren Asthmaanfällen und ermöglichen, dass die betroffene Person frühzeitig entsprechende Medikamente einnehmen kann. Sie können auch lernen, das Asthmaspray zu bringen und Hilfe zu alarmieren.
- LPF-Assistenzhunde – unterstützen ihre in der Mobilität eingeschränkten Partner, die auf Mobilitätshilfen (z. B. Rollstuhl, Armstützen) angewiesen sind, im Alltag (z. B. Licht an/ausschalten, Türen/Schränke/Schubladen öffnen oder schließen, Objekte tragen). Sie werden individuell ausgebildet, da ihre Aufgaben so vielfältig sind wie die Beeinträchtigungen der zu unterstützenden Person (z. B. Multiple Sklerose, Wirbelsäulenverletzungen, Zerebrale Lähmungen). Das „LPF“ steht für lebenspraktische Fähigkeiten.



- Mobilitätsassistenzhunde – bieten Hilfestellung während des Gehens, indem sie die Standfestigkeit und das Gleichgewicht ihrer zu unterstützenden Person verbessern. Sie können außerdem Aufgaben erlernen, die auch LPF-Hunde ausführen.
- Autismushunde – sind Assistenz- und zugleich Therapiehunde. Sie können helfen, die Motorik und das Vokabular zu verbessern, Bindung zuzulassen und Kontakte zu fördern. Zeitgleich übernehmen sie Aufgaben, um die Sicherheit zu gewährleisten (z. B. Weglaufen in der Öffentlichkeit verhindern, Beruhigen bei Reizüberflutung).
- PTBS-Assistenzhunde – werden für Einschränkungen durch eine komplexe posttraumatische Belastungsstörung individuell für ihr Gegenüber ausgebildet.
- FAS-Assistenzhunde – sind Assistenz- und zugleich Therapiehunde. Sie begleiten Kinder, die durch das fetale Alkoholsyndrom eingeschränkt sind. Zu den Aufgaben können Beruhigung bei Reizüberflutung, Sicherheit im Straßenverkehr gehören. Sie unterstützen außerdem dabei, Bindungen zuzulassen, Verantwortung zu übernehmen oder das Selbstbewusstsein zu stärken.
- Signalhunde – unterstützen stark schwerhörige oder gehörlose Menschen und zeigen die Geräusche der Umgebung an. Die Aufgaben werden individuell abgestimmt und trainiert (z. B. Anzeigen der Türklingel, des Weckers, des Rauchmelders, des weinenden Babys).
- Demenz-Assistenzhunde – unterstützen Demenzkranke bei der Bewältigung ihres Alltags und verbessern deren Sicherheit (z. B. Weglaufen melden oder verhindern, Unterstützung bei der Hausarbeit, für Routinen sorgen, Geborgenheit und Ruhe schenken). Sie helfen außerdem, die Sorgen der Angehörigen zu verringern.
- Schlaganfallwarnhunde – warnen unmittelbar vor einem Schlaganfall und ermöglichen, frühzeitig medizinische Hilfe zu alarmieren und zu erhalten.
- Migränewarnhunde – warnen, wenn eine Migräneattacke naht, sodass rechtzeitig Migränemedikamente eingenommen werden können. Sie können auch lernen, die notwendigen Medikamente zu bringen.
- Narkolepsiewarnhunde – warnen bis zu 5 Minuten vor einer Schlafattacke, sodass die betroffene Person einen sicheren Ort aufsuchen, sich setzen oder hinlegen oder ggf. andere Personen verständigen kann.
- Blindenführhunde – führen sehbehinderte und blinde Menschen sicher durch bekannte und unbekannte Umgebung und erleichtert diesen eine eigenständige Mobilität. Sie weichen Hindernissen aus, können aber auch konkrete Ziele ansteuern.
- Dualblindenführhunde – unterstützen Menschen, die neben einer Sehbehinderung noch eine weitere Beeinträchtigung haben, z. B. Diabetes, Epilepsie oder eine körperliche Beeinträchtigung. Der Hund durchläuft zwei Ausbildungen der jeweils erforderlichen Assistenzhundarten.

Tipp:

Ein Assistenzhund ist ein Gebrauchshund, weswegen in der Regel keine Hundesteuer für einen solchen Hund gezahlt werden muss. Übernimmt die Krankenversicherung die Kosten eines Blindenführhundes im Rahmen des § 33 SGB V, zahlt sie für regelmäßige Kosten (z. B. Futter, Impfen, Gesundheitsprophylaxe) eine Pauschale in Höhe von 183 Euro.

Umfangreiche Information zum Thema Assistenzhunde finden Sie unter www.assistenzhunde-zentrum.de

Schwerbehinderung und Arbeitszeit

Schwerbehinderte arbeitnehmende Personen müssen mitunter ihre Arbeitszeit wegen gesundheitlicher Einschränkungen reduzieren oder auf bestimmte Zeiten legen. Sie können sich auf ihr Verlangen hin von der Mehrarbeit befreien lassen (§ 207 SGB IX). Die Vorschrift soll schwerbehinderte Menschen vor einer Überlastung aufgrund zu langer Arbeitszeiten schützen und ihnen zudem ausreichend Zeit für eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sichern.



Befreiung von Mehrarbeit (§ 207 SGB IX)

Das Gesetz geht folglich davon aus, dass eine Mehrarbeit für schwerbehinderte Beschäftigte nicht per se ausgeschlossen ist. Sie werden davon lediglich auf ihren ausdrücklichen Antrag befreit. Dienstliche Regelungen, die ein Verbot von Mehrarbeit für Schwerbehinderte pauschal vorsehen, sind demnach unzulässig.

An die Erklärung der arbeitnehmenden Person, dass sie befreit werden möchte, werden keine gesteigerten Anforderungen gestellt. Inhaltlich muss sie ihr Verlangen lediglich klar zum Ausdruck bringen. Eine Begründung braucht sie nicht angeben. Der Anspruch besteht unabhängig davon, an welchem Ort die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Regelung gilt bei beschäftigten Personen im Innendienst ebenso wie im Homeoffice, bei Telearbeit und im Außendienst.

Antrag wirkt automatisch

Die Dienststelle muss diesem Befreiungsverlangen anschließend nicht explizit zustimmen. Die beschäftigte Person ist allein durch die Erklärung von der Pflicht zur Mehrarbeit befreit. Unzulässig wäre es aber, wenn die schwerbehinderte Person ohne Ankündigung schlichtweg den Arbeitsplatz verlässt. Die Befreiung setzt ihre Erklärung voraus, d.h. ein geäußertes Verlangen. Das Gesetz sieht zudem keine Ankündigungsfrist für die Befreiung vor. Damit sind die Beschäftigten berechtigt, sich von jetzt auf gleich von Mehrarbeit zu befreien. Zur Vermeidung unnötiger Konflikte ist aber zu empfehlen, die Dienststelle frühestmöglich davon in Kenntnis zu setzen, damit sie notwendige Vorkehrungen treffen kann. Die Betroffenen müssen ihr Verlangen dann aber auch nicht jeden Tag wiederholen. Die Erklärung gilt, bis die Beschäftigten hiervon wieder Abstand nehmen und sich zur Mehrarbeit bereit erklären.

Mehrarbeit beginnt bei acht Stunden

Der Anspruch auf Befreiung nach § 207 SGB IX umfasst ausschließlich die Befreiung von Mehrarbeit. Mehrarbeit in diesem Sinne liegt nur vor, wenn die beschäftigte Person mehr als acht Stunden täglich arbeitet. Es kommt hiernach nicht auf die individuelle Arbeitszeit der beschäftigten Person aufgrund ihres Arbeitsvertrags, einer Dienstvereinbarung oder einem Tarifvertrag an. Es wird allein auf eine Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit von acht Stunden am Tag abgestellt, § 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Sollen Beschäftigte demnach über acht Stunden hinaus am Tag arbeiten, können sie dies nach § 207 SGB IX ablehnen. Sieht zum Beispiel der Arbeitsvertrag eine tägliche

Arbeitszeit von sieben Stunden vor und soll jemand an einem Tag Überstunden leisten, kann er dies bis zur Vollendung der achten Stunde nicht unter Verweis auf § 207 SGB IX ablehnen. Mehrarbeit über die acht Stunden hinaus erfasst dann aber jedwede Form der Arbeitsleistung, die als Arbeitszeit gewertet wird. Damit unterfallen auch Arbeitsbereitschaften und Bereitschaftsdienste der Regelung in § 207 SGB IX. Hiervon kann sich die betroffene Person ebenso befreien lassen.

Anpassen der Arbeitszeit (§ 164 SGB IX)

§ 164 Abs. 4 und Abs. 5 SGB IX enthalten verschiedene Ansprüche der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gegenüber ihrer Dienststelle. Im Zweifelsfall müssen betroffene Beschäftigte ein ärztliches Attest vorlegen können, aus dem sich die Notwendigkeit für die Anpassung der Arbeitszeit ergibt.

Behinderungsgerechte Arbeitszeit

Eine zentrale Norm ist § 164 Abs. 4 Ziffer 4 SGB IX. Danach haben Beschäftigte einen prinzipiellen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes. Dies umfasst neben der Gestaltung der Arbeitsstätte als solcher auch die Gestaltung der Arbeitsorganisation und eben der Arbeitszeit. Ist dies aufgrund einer Behinderung der betroffenen Person erforderlich, muss die Dienststelle die Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit im erforderlichen Umfang anpassen. Daraus können sich unter anderem Ansprüche auf eine Vier- statt Fünf-Tage-Woche oder auf Änderungen einer Schichtenteilung ergeben, z. B. auf Herausnahme aus Wechselschichten. Im Einzelfall kann es ebenso notwendig sein, den Umfang der

Arbeitszeit anzugleichen. Sind Beschäftigte beispielsweise behinderungsbedingt nicht fähig, mehr Leistungen als über das vertraglich geschuldete Maß hinaus pro Arbeitstag zu erbringen, können sie hiervon befreit werden (§ 164 Abs. 4 Ziffer 4 SGB IX). Im Gegensatz zu einer Befreiung von der Mehrarbeit nach § 207 SGB IX müssen diese Ansprüche auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit von der arbeitnehmenden Person entsprechend begründet werden.

Anspruch auf Teilzeit

Schwerbehinderte und gleichgestellte arbeitnehmende Personen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn dies wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung notwendig ist (§ 165 Abs. 5 SGB IX). Diese Vorschrift ergänzt die zuvor genannten Normen und ermöglicht eine Reduzierung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, wenn dies für die betroffene Person erforderlich ist. Allgemeine Teilzeitanträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen Beschäftigte nicht begründen, allerdings kann die Dienststelle sie bereits ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Der Teilzeitantrag der Schwerbehinderten muss mit der Behinderung begründet werden, demgegenüber stehen aber auch deren Bedürfnisse bzw. Interessen im Vordergrund. Allein dienstliche Gründe der Dienststelle reichen nicht aus, um ihn abzulehnen. Der spezielle Teilzeitantrag nach § 165 Abs. 5 SGB IX ermöglicht eine Reduzierung der Arbeitszeit auf Dauer, aber auch vorübergehend.

Tipp:

Wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen müssen Sie bei Ihrem Teilzeitantrag deutlich machen, auf welchen Teilzeitantrag Sie sich beziehen.

Wann kann die Dienststelle ablehnen?

Die Ansprüche auf Teilzeit und behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit bestehen nur dann nicht, wenn deren Erfüllung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre, oder wenn die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder das Beamtenrecht die Anpassung verbieten. An eine Unzumutbarkeit und Unverhältnismäßigkeit werden zum Schutz der Schwerbehinderten gleichwohl sehr hohe Anforderungen gestellt. Die bloße finanzielle Belastung reicht nicht aus. Erst wenn durch die Investition Arbeitsplätze gefährdet würden oder aber andere Beschäftigte durch die Maßnahme unzumutbar belastet werden würden, scheiden die Ansprüche des schwerbehinderten Menschen aus. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass rehabilitationstragende Stellen ggf. die Maßnahme finanziell unterstützen und so zu einer Entlastung der Dienststelle beitragen.



Übersicht zu den Ansprüchen

In diesen drei gesetzlichen Passagen sind sämtliche Aspekte der Gestaltung von Arbeitszeit für die Betroffenen geregelt:

1. Befreiung von Mehrarbeit (über acht Stunden arbeitstäglich hinaus), § 207 SGB IX,
2. Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage, Schichten usw., § 164 Abs. 4 Ziffer 4 SGB IX,
3. Befreiung von Arbeit über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus, § 164 Abs. 4 Ziffer 4 SGB IX,
4. Reduzierung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, § 164 Abs. 5 SGB IX.

Im ersten Fall reicht eine bloße Mitteilung der beschäftigten Person aus und eine Ablehnung durch die Dienststelle ist nicht möglich. In den übrigen Fällen müssen die Beschäftigten ihre Anträge begründen. Die Dienststelle kann aber ihrerseits allein bei Unzumutbarkeit oder Unverhältnismäßigkeit ablehnen. Wenn Beschäftigte nicht nur eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit, sondern auch eine bestimmte Verteilung innerhalb der Woche benötigen, sollten sie diese gleich mit beantragen.

Durchsetzung der Ansprüche

Wenn die Dienststelle beschäftigte Personen trotz ihres Antrags auch künftig zur Mehrarbeit auffordert, müssen diese der Weisung keine Folge leisten. Arbeitsrechtliche Sanktionen dürfen nicht ergriffen werden. Sollte die Dienststelle aber wider Erwarten eine Abmahnung aussprechen, können Beschäftigte erfolgreich dagegen vorgehen.

Bei einer Anpassung der Arbeitszeit nach § 164 Abs. 4 oder 5 SGB IX ist dies anders zu beurteilen. Lehnt die Dienststelle ab, sollten beschäftigte Personen ihre Arbeitszeit nicht einseitig anpassen, sondern im Konfliktfall eine gerichtliche Klärung anstreben.

Teilhabeerlass

Um den zentralen Baustein gesellschaftlicher Teilhabe – die Inklusion in den Arbeitsmarkt – weiterhin und verbessert Wirklichkeit werden zu lassen, hat die Dienststelle und der 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.

9.4 Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit und Integrationsfachdienste

9.4.1. Integrationsamt

Zu den besonderen Aufgaben des Integrationsamtes gehört neben dem Kündigungsschutz die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Die begleitende Hilfe soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der rehabilitationstragenden Stellen und Maßnahmen der Dienststelle befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten. Sie umfasst auch die nach den

Umständen des Einzelfalles notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen (§ 102 Abs. 1 und 2 SGB IX).

Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verhindert oder beseitigt werden. Es kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen u. a. für technische Hilfen und zur behinderungsgerechten Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen an schwerbehinderte Menschen oder der Dienststelle gewähren (§ 102 Abs. 3 SGB IX i.V.m. der Schwerbehindertenausgleichsabgabe).



9.4.2 Bundesagentur für Arbeit

Der Bundesagentur für Arbeit obliegt gemäß § 104 SGB IX u.a. die

- Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen,
- Berufsberatung und Vermittlung schwerbehinderter Menschen in berufliche Ausbildungsstellen,
- Gleichstellung behinderter Menschen mit den schwerbehinderten Menschen,
- Anrechnung und Mehrfachanrechnung auf Pflichtplätze,

- Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

Wird schwerbehinderten Personen im Beamtenstatus durch eine auf das Urlaubsjahr 1982 abstellende Besitzstandsregelung unter bestimmten Voraussetzungen ein weiterer Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Die Regelung des § 9 HmbEUrlVO über die Höchstdauer des Gesamturlaubs ist zu beachten. Nach § 27 Abs. 1 TV-L steht dieser weitere Zusatzurlaub unter denselben Voraussetzungen auch schwerbehinderten Beschäftigten i.S.d. TV-L zu. Dieser Zusatzurlaub wird neben dem Zusatzurlaub des § 125 SGB IX gewährt. Beschäftigte, die am 31.10.2006 als Arbeitskräfte Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen nach § 49 Abs. 4 MTArb hatten (GdB weniger als 50, aber mehr als 25), behalten diesen Anspruch gem. § 15 Abs. 3 TVÜ-L, solange sie die Anspruchsvoraussetzungen in einem ununterbrochen weiter bestehenden Arbeitsverhältnis weiterhin erfüllen.

Digitalisierung im Gesundheitswesen

Die gematik ist für die Digitalisierung des deutschen Gesundheitswesens zuständig, eines der größten IT-Projekte Europas.



Das Ziel ist, die Gesundheitsversorgung aller bürgerlichen Personen zu verbessern. Dafür wird die sogenannte Telematikinfrastuktur aufgebaut, eine Plattform für digitale Anwendungen und Dienste im Gesundheitswesen. Die gematik definiert rechtsverbindliche Standards und Spezifikationen für alle Komponenten, Dienste und Produkte, die in der Telematikinfrastuktur verwendet werden.

Das neue e-Rezept ab Januar 2022

E-Rezept steht für „elektronisches Rezept“. Das E-Rezept ersetzt den heutigen „rosa Zettel“ für alle Verordnungen von apothekenpflichtigen Arzneimitteln. Ihr ärztliches Fachpersonal erstellt das E-Rezept und es wird dann im Gesundheitsnetz (Telematikinfrastuktur) sicher und verschlüsselt gespeichert. Sie haben Zugriff auf das Rezept über die E-Rezept-App der gematik oder Sie können von Ihrer Arztpraxis einen Ausdruck erhalten. Mit der App oder dem Ausdruck können Sie dann das E-Rezept in der Apotheke einlösen.

Seit dem 1. Juli 2021 ist die „E-Rezept“-App bei Google Play (Android), in der App Gallery (Android auf Huawei-Geräten) und im App Store von Apple (iOS) verfügbar. Ab dem 1. Januar 2022 verschreiben alle Personen im ärztlichen Dienst mit Kassenzulassung nur noch E-Rezepte für apothekenpflichtige Arzneimittel. Die privaten Krankenversicherungen planen ebenfalls, zum 1. Januar 2022 für ihre Versicherten die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen.

Sie gehen mit Ihrem E-Rezept in die Apotheke und lösen es dort ein. Die einfachste Variante ist, dort den Ausdruck des E-Rezepts vorzulegen. Wenn Sie die E-Rezept-App nutzen wollen, können Sie Ihr E-Rezept über

Ihr Smartphone vorzeigen. Im ersten Schritt werden nur die Rezepte für apothekenpflichtige Arzneimittel elektronisch ausgestellt. Das E-Rezept wird dann stufenweise ausgebaut.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) soll Arbeitgebende ab 2022 entlasten

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf gelbem Papier hat bald ausgedient. Künftig soll ein elektronisches Meldeverfahren die Papierform ersetzen. Noch werden Arbeitgebende über die Arbeitsunfähigkeit einer beschäftigten Person mit dem „gelben Schein“ informiert, also mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf dem typischen gelben Papier. Das soll sich zukünftig ändern. Die Übermittlung der eAU durch Arztpraxen soll ab 1. Oktober 2021 verpflichtend sein.



Eine weitere Neuerung betrifft den Startzeitpunkt der digitalen Weiterleitung der AU-Daten von den Krankenkassen an die Arbeitgebenden: Der Gesetzgeber hat diesen Termin um ein halbes Jahr auf den 1. Juli 2022 verschoben. Ursprünglich war der 1. Januar 2022 vorgesehen. Ab 1. Januar 2022 soll nun ein Pilotverfahren dazu starten.

Für vertragsärztliches Fachpersonal heißt das, dass sie bis zum 30. Juni 2022 neben der digitalen Übermittlung der AU-Daten an die

Krankenkassen eine Papierbescheinigung ausstellen, die die zu behandelnde Person an die Arbeitgebenden weiterleitet.

Das Ziel des eAU-Verfahrens: Arbeitgebende sollen zukünftig digital über den Beginn und die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit einer gesetzlich versicherten arbeitnehmenden Person informiert werden. Außerdem soll übermittelt werden, wann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausläuft. Die Krankenkasse soll dafür eine elektronische Meldung erstellen, die der Arbeitgebende abrufen kann.

Beschäftigte sind grundsätzlich ab dem vierten Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, dem Arbeitgebenden eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen (§ 5 EZFG). Der Arbeitgebende darf sogar am ersten Tag ein Attest fordern. Diese Pflicht der arbeitnehmenden Person zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung soll künftig entfallen.

Was allerdings - zumindest vorerst - erhalten bleiben soll, ist ein gelber Zettel, den der Beschäftigte vom ärztlichen Fachpersonal erhält: eine Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel. Außerdem hat der Beschäftigte weiterhin die Pflicht, dem Arbeitgebenden seine Arbeitsunfähigkeit zu melden und diese ärztlich feststellen zu lassen.



Betroffene beraten Betroffene - Teilhabeberatung-App

Die Fachstelle Teilhabeberatung hielt am 03.11.2020 und 04.11.2020 eine virtuelle Schulung für beratenden Personen der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) nach § 32 Sozialgesetzbuch IX ab. Mehr als 500 teilnehmende Personen diskutierten über Qualitätsstandards der EUTB.

Die EUTB unterstützt und berät Menschen mit Behinderungen, von Behinderung bedrohte Menschen, aber auch deren Angehörige unentgeltlich bundesweit zu Fragen der Rehabilitation und Teilhabe. Bundesweit rund 500 Anlaufstellen unterstützen Menschen mit und ohne Behinderung. Das Beratungskonzept ist das sogenannte Peer Counseling - Betroffene beraten Betroffene. Unterstützt werden die EUTB-Einrichtungen durch die Berliner Fachstelle Teilhabeberatung, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgebaut wurde.

Die Stärken der EUTB liegen in der Unterstützung von Menschen mit sehr schweren Behinderungen bzw. besonders ausgeprägten behinderungsbedingten Teilhabebeeinträchtigungen.

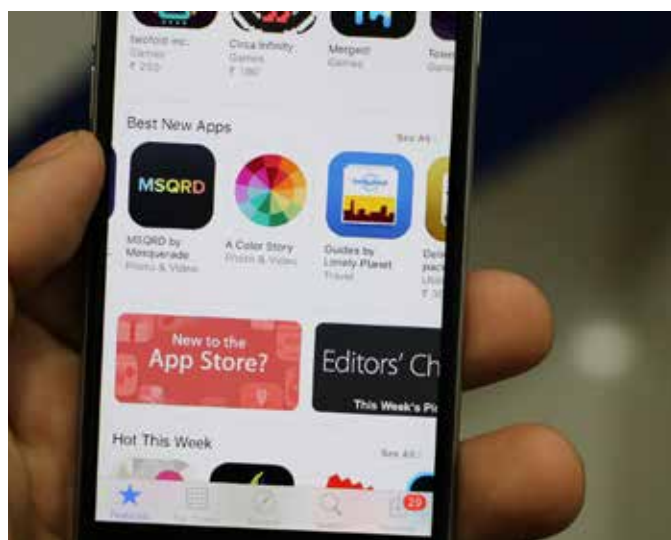
Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg sagte in seiner Videobotschaft in der Konferenz:

„Aus der Evaluation der EUTB wissen wir, dass die Beratung auf Augenhöhe für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen enorm wichtig ist - und gerade dadurch hebt sich die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung von anderen Beratungen ab.“

Über die App „Teilhabeberatung“ oder auf der Website www.teilhabeberatung.de [beratungsangebote-der-eutb](http://www.teilhabeberatung.de/beratungsangebote-der-eutb) finden Sie die richtige EUTB.

Die Teilhabeberatungs-App steht Ihnen kostenlos zur Verfügung:

- App Store (für iOS): <https://itunes.apple.com/app/teilhabeberatung/id1394447062>
- Google Play Store (für Android): <https://play.google.com/store/apps/details?id=de.gsub.teilhabeberatung>



Gastbeitrag: Autistisch sein – Was es nützt und braucht.

In der achten Ausgabe von DIE SBV INFORMIERT im März 2021 erschien ein Artikel zu Autismus-Diagnosen. Die Informationen aus eher medizinischer Perspektive waren an sich korrekt, der Artikel hatte aber einen großen Haken. Es fehlten die Perspektive Autistischer Menschen, eine reflektierte Verwendung von Bildern, eine ausgewogene Darstellung des Stärken-Schwächen Profils und die Betrachtung nach dem sozialen Modell von Behinderung. In diesem Beitrag folgen deswegen Aspekte aus der Perspektive eines Autistischen Menschen – zu Vorteilen, einer bewussten Darstellung und dem, was nicht-autistische Menschen manchmal mehr bedenken sollten.

Es hat Vorteile, Autistisch zu sein. Die erhöhte Wahrnehmung von Details, die Genauigkeit beim Arbeiten und die Ausdauer, sich lange mit einem bestimmten Thema zu beschäftigen, sind ideal, wenn passendes Studium oder Berufsfeld gefunden ist. Einige Unternehmen in der Informatik stellen gezielt Autistische Menschen ein, da diese über die besten gefragten Kompetenzen verfügen. Wobei es ein Vorurteil ist, dass wir Menschen im Autistischen Spektrum alle an Informatik interessiert oder begabt in Mathematik sind. Unsere Interessen und Fähigkeiten sind vermutlich genauso divers wie die von nicht-autistischen Menschen.

Die Frage, was es heißt, im Autistischen Spektrum zu sein, und wie es dargestellt werden sollte, hat geschichtlich eine schmerzhaft Komponente. Von nicht-autistischen Menschen eingeführte Begriffe und Symbole werden deswegen diskutiert und von Autistischen Menschen zum Teil abgelehnt. Dazu zählt u.a. das Symbol des Puzzleteils.

Letztendlich ist es aber individuell, wie das Autistisch Sein wahrgenommen und dargestellt wird. Es kann zur Behinderung werden, muss es aber nicht, wenn die Umgebung stimmt und nicht-autistische Menschen lernen, ihre Kommunikation zu überdenken.

Für Autistische Menschen entstehen Schwierigkeiten nicht einfach so, sondern durch die, im Vergleich zu nicht-autistischen Menschen, andere Art der Wahrnehmung und Kommunikation. Diese andere Art ist nichts Schlechteres. Einfach anders. Arbeitsumgebungen lassen sich so gestalten, dass Schwierigkeiten minimiert werden. Und zur Kommunikation gehören mindestens zwei Menschen. Aus Autistischer Perspektive sind es übrigens nicht-autistische Menschen, die in ihrer Kommunikation manchmal nicht funktional sind. Aber leider sind nicht-autistische Menschen in der Überzahl und definieren „die Norm“. Soll heißen: wir alle, ob Autistisch oder nicht, sollten lernen, eine faire und funktionierende Kommunikation zu finden. Wer weniger Schwierigkeiten hat, kann der anderen Person ja entgegenkommen. Informieren Sie sich darüber, wie Sie eine barrierearme Umgebung für Autistische Menschen schaffen können. Lassen Sie sich nicht von Vorurteilen leiten und schließen Sie nicht von einer Person auf eine andere. Kennen Sie eine Autistische Person, dann kennen Sie eine Autistische Person. Und wenn Sie sich unsicher sind oder etwas nicht verstehen: freundlich fragen hilft.

Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Mittelweg 177, Raum S 4037 20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Online-Sprechzeit per Videochat und Telefon

Di von 9–11 Uhr, Do von 8–9 Uhr

Termine nach Vereinbarung

1.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

**Online-Sprechzeit per Videochat und Telefon
nach Vereinbarung**

2.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Immanuel Petermeier

Alsterterrasse 1, Raum 402 20354 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-8911

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

3.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Donata Mehrkens

Jungiusstr. 4 20355 Hamburg

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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

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

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

Dann melden Sie sich doch bei uns:

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

Impressum

Herausgeber:

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

Geschäftszimmer:

Olga Sekulic
Tel: 42838-3387

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

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

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der
Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH, Pixabay, Project Alliance

Bilder: Pixabay