



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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



DIE SBV INFORMIERT

Ausgabe 11 – September 2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
Der Anspruch auf angemessene Beschäftigung für sbM (Teil 1).	Seite 4
Unzulässigkeit von Probezeitkündigung von behinderten Beschäftigten	Seite 8
Gleichstellung beantragen! Wann, wenn nicht jetzt?	Seite 9
Checkliste barrierefreie Veranstaltungen.	Seite 11
Schwerbehindertenausweis ist zu befristen.	Seite 13
Mukoviszidose ist nicht ansteckend	Seite 14
In eigener Sache - Die SBV Homepage	Seite 17
Kontakt Daten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder.	Seite 19

Vorwort

Liebes Kollegium,

am 08. April 2022 hatten mein erstes stellvertretendes Mitglied, Susanne Junge, und ich, die Möglichkeit mit unserem neuen Präsidenten Herrn Prof. Dr. med. Hauke Heekeren digital den ersten Austausch zu führen. Wir konnten die folgenden Themen ansprechen: Inklusion, Barrierefreiheit, Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren und die Berücksichtigung von schwerbehinderten bewerbenden Menschen sowie den Anspruch auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen. Der Präsident hatte für alle Themen ein offenes Ohr und zeigte großes Interesse daran, dass in der Dienststelle die Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten weiter vorangetrieben wird.

In diesem Zusammenhang können wir darüber berichten, dass die Verhandlungen über

den Entwurf einer Inklusionsvereinbarung mit dem Präsidium final abgestimmt sind. Der Personalrat für das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal hat dem Entwurf ebenfalls zugestimmt. Sobald der Personalrat für das wissenschaftliche Personal seine Zustimmung erteilt, kann die Inklusionsvereinbarung zeitnah in Kraft treten.

Was wird die Inklusionsvereinbarung den schwerbehinderten beschäftigten Menschen in der Dienststelle bringen? Wie werden auch andere Beschäftigte im Arbeitsalltag damit in Berührung kommen?

Die Antworten auf diese Fragen finden sich in den vereinbarten Handlungsfeldern der Inklusionsvereinbarung:

- Einstellung von schwerbehinderten Menschen,
- Behinderungsgerechte Arbeitsplätze,
- Ausbildungsplanung,
- Qualifizierung und Karriereentwicklung,

- Barrierefreiheit,
- Dienstreisen / Veranstaltungen,
- Informationsangebote.

Es wird außerdem ein Inklusionsteam gegründet werden, das sich mit der Umsetzung und Einhaltung der Inklusionsvereinbarung sowie der Aufstellung von Aktionsplänen beschäftigen wird.

Die Dienststelle trägt mit der Inklusionsvereinbarung und den sich daraus ergebenden Maßnahmen einen wesentlichen Schritt zu Erhalt und Sicherung eines Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen bei. Gerade der Erhalt eines Arbeitsplatzes ist für schwerbehinderte Menschen in Deutschland immer noch mit vielen Hürden verbunden.

So erstellt das Handelsblatt Research Institute in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. Insgesamt verbesserte sich die Inklusionslage bis zum Berichtsjahr 2019 fast stetig. Auf dem Arbeitsmarkt sind leider immer noch deutlich mehr Menschen mit Behinderung arbeitslos und die Corona Pandemie ist wesentlich ursächlich dafür, dass sich die Inklusion auf dem Stand von 2016 befindet.

In den ersten zehn Monaten 2021 waren im Durchschnitt 174.006 Menschen mit Behinderung arbeitslos – und damit sogar noch einmal mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Den traurigen Höchststand seit Beginn der Krise markierte der Januar 2021 mit 180.047 Arbeitslosen mit Behinderung. Zu diesem Ergebnis kommt das aktuelle Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch

und des Handelsblatt Research Institutes. Den höchsten Anstieg der Arbeitslosenzahlen infolge der Pandemie verzeichnen dabei nach wie vor die Bundesländer Hamburg mit fast 16 Prozent sowie Bayern mit rund 14 Prozent (Vergleichszeitraum Oktober 2019 und 2021).

Hinsichtlich einer positiven Entwicklung der Inklusion innerhalb der Dienststelle hat unsere oberste Dienstbehörde eine rechtliche Einschätzung zur anstehenden Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder vorgenommen. Die oberste Dienstbehörde hat angewiesen, dass die Universität Hamburg für das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht zwei Personen getrennt nach den Statutsgruppen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals wählen lassen kann. Vielmehr wird es zukünftig eine Schwerbehindertenvertretung geben, die beide Statusgruppen der schwerbehinderten Menschen vertritt.

Damit die Wahl hierfür eingeleitet werden kann, bedarf es der Wahl eines Wahlvorstandes, der sodann die Wahl unverzüglich einleiten wird. Der Wahlvorstand wird in einer Versammlung aller schwerbehinderten (Wahlberechtigten) Beschäftigten gewählt. Alle Wahlberechtigten werden eine Einladung zu dieser Wahlversammlung erhalten.

Es wäre wünschenswert, wenn die Wahlvorschläge die Vielfalt der hochschulrechtlichen Beschäftigtengruppen der Universität Hamburg widerspiegeln würden.

Ihre Schwerbehindertenvertretung

Der Anspruch auf angemessene Beschäftigung für sbM (Teil 1)

Beim Vorliegen einer behinderungsbedingten Leistungsminderung obliegt Arbeitgebenden gem. Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention eine gesteigerte Fürsorgepflicht. Damit sollen Menschen mit Schwerbehinderung nicht bevorzugt werden; es soll ein Ausgleich ihrer behinderungsbedingten Nachteile stattfinden. Wie weit geht der Anspruch schwerbehinderter Menschen auf eine angemessene Beschäftigung? Muss die Arbeitgebende jede Leistungsminderung hinnehmen, nur weil sie behinderungsbedingt ist? Wo liegt die Grenze, ab der die Beschäftigung einer behinderungsbedingt leistungsgeminderten Beschäftigten der Arbeitgebenden nicht mehr zuzumuten ist?

Ermittlung der „Normalleistung“

Für die Feststellung einer möglichen Leistungsminderung bei einem schwerbehinderten Menschen ist zunächst die „Normalleistung“ zu ermitteln. Hierfür ist als erstes der Arbeitsvertrag dahingehend zu prüfen, ob dort die geforderte Arbeitsleistung im Hinblick auf Quantität und Qualität zwischen den Parteien näher beschrieben ist. Ist dies der Fall, so ist die Normalleistung festgehalten und Abweichungen davon können direkt ermittelt werden.

Oftmals ist der geschuldete Arbeitsinhalt jedoch nicht im Vertrag konkretisiert. Die arbeitnehmende Person schuldet bei einem Arbeitsvertrag als Dienstvertrag keinen bestimmten Erfolg, sondern ihr Wirken unter angemessener Bemühung. Die Arbeitgebende übt ihr Direktionsrecht aus, um den Arbeitsinhalt ihrer Mitarbeitenden individuell festzulegen. Beschäftigte müssen bei der

Ausführung ihrer Aufträge ihr persönliches, subjektives Leistungsvermögen einsetzen, so gut sie können. Damit ist die Leistungspflicht dynamisch, weil sie sich am Leistungsvermögen der Mitarbeitenden orientiert.

Die REFA-Zeitaufnahme ist eine weitere Methode, um das Leistungsvermögen der arbeitnehmenden Person festzustellen. In einem bereits bestehenden Arbeitssystem wird hier über einen längeren lückenlosen Zeitraum in einzeln abgrenzbaren Ablaufabschnitten die benötigte Zeit für einen Arbeitsgang gemessen. Die jeweiligen Leistungsgrade werden anschließend beurteilt. So können auch die von mehreren vergleichbaren Beschäftigten unter ähnlichen Bedingungen erbrachten Leistungen miteinander in Beziehung gesetzt werden. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, müssen diese Beschäftigten eine ähnliche Ausbildung und Berufserfahrung vorweisen, aus verschiedenen Altersklassen kommen und unterschiedlich starke leistungstragende Personen sein. Beim Vergleich ist der jeweilige Durchschnitt zu ermitteln, da die Leistungsfähigkeit einer arbeitnehmenden Person im Laufe des Tages schwankt. Alternativ kann die arbeitnehmende Person an ihrer eigenen bisher erbrachten Leistung gemessen werden.

Abweichung von der Normalleistung in Form von Leistungsminderungen

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass von einer erheblichen Leistungsminderung ausgegangen werden kann, wenn die Normalleistung einer arbeitnehmenden Person auf Dauer um ein Drittel reduziert ist. Dies sei mit der langfristig nicht erfüllten Erwartung der Arbeitgebenden bezüglich der verlangten Arbeitsleistung ihrer mitarbeitenden Person im Verhältnis zu dessen

Entlohnung begründet. Bei einer Reduzierung der Normalleistung um mindestens ein Drittel liege die beim Abschluss des Arbeitsvertrags erwartete Gleichwertigkeit nicht mehr vor.

Die arbeitnehmende Person ist gehalten ihre volle Leistungsfähigkeit auszuschöpfen. Andernfalls verletzt sie ihren Arbeitsvertrag. Die Arbeitgebende kann den Mitarbeitenden jedoch keine Leistungsmängel vorwerfen, die sie nicht alters- und gesundheitsbedingt, insbesondere aufgrund einer vorliegenden Schwerbehinderung, beeinflussen können.

Rechtsanspruch auf angemessene Beschäftigung gem. § 164 Abs. 4 bis 5 SGB IX

Schwerbehinderten Beschäftigten wird durch § 164 Abs. 4 SGB IX ein einklagbarer Rechtsanspruch auf angemessene Beschäftigung durch die Legislative gewährt. Somit hat für schwerbehinderte arbeitnehmende Personen eine beständige Teilhabe am Arbeitsleben einen grundlegenden Stellenwert. Es kommt für sie nicht nur auf die Erlangung eines Arbeitsplatzes an, sondern auch auf das Beibehalten einer angemessenen Beschäftigung. Wenn sie zu denjenigen schwerbehinderten Mitarbeitenden zählen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Leistungsminderung im Vergleich zu anderen Beschäftigten erbringen, benötigen sie zum Aufrechterhalten ihrer Beschäftigung einen umfangreichen Schutz ihres Arbeitsverhältnisses. Sollte die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Verwirklichung dieses Anspruchs auf angemessene Beschäftigung nicht mehr ausreichen, kann die Weiterbeschäftigung des behinderungsbedingt leistungsgeminderten Mitarbeitenden auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen erforderlich sein bis zur Unzumutbarkeit für die Arbeitgebende.

Individualansprüche gem. § 164 Abs. 4 SGB IX

Den schwerbehinderten Mitarbeitenden stehen unmittelbar kraft Gesetzes (§ 164 Abs. 4 SGB IX) vielfältige Ansprüche gegenüber ihrer arbeitgebenden Person zu. Sie sollen hierdurch jedoch nicht bevorzugt werden, denn es wird lediglich ein Nachteilsausgleich angestrebt. Arbeitnehmenden Personen mit einer Schwerbehinderung soll durch eine behinderungsgerechte Beschäftigung ermöglicht werden, dasselbe zu leisten wie das nichtbehinderte Kollegium mit der gleichen Qualifikation.



Verbesserung von Fähigkeiten und Kenntnissen durch Fortbildungsmaßnahmen

Die Verbesserung von Fähigkeiten und Kenntnissen durch Fortbildungsmaßnahmen sind Ansprüche schwerbehinderter arbeitnehmenden Personen, die ihnen nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB IX zustehen. Diese Ansprüche entstehen nicht erst bei Geltendmachung, sondern grundsätzlich während der gesamten Vertragsdauer. Gemäß § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX genießen Menschen mit Schwerbehinderung das Recht auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Ziel dieser Vorschrift ist sowohl das Unterlassen von unterwertiger Beschäftigung als auch die Verbesserung von Fähigkeiten und Kenntnissen der schwerbehinderten Mitarbeitenden.

Besonders behinderungsbedingt leistungsgeminderte Mitarbeitende profitieren von dieser Vorschrift, da sie durch eine Weiterbildung ihre Leistungsminderung ggf. ausgleichen könnten. Durch die Maßgabe der „Weiterentwicklung“ ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse kann ggf. auch eine Beförderung des schwerbehinderten Menschen in Betracht kommen, wenn eine solche Stelle zur Verfügung steht und er ausreichend qualifiziert ist. Bei innerbetrieblichen Maßnahmen wird ihnen im Falle „annähernd gleicher Eignung und Befähigung“ ein gesetzlich vorgeschriebener Vorrang gegenüber dem nichtbehinderten Kollegium eingeräumt. Die schwerbehinderte arbeitnehmende Person erfährt hier nur einen Nachteilsausgleich und keine Bevorzugung.

Um schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können, werden arbeitgebenden Personen nach § 164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX von der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern unterstützt. Wenn eine schwerbehinderte arbeitnehmende Person aufgrund einer behinderungsbedingten Leistungsminderung ihre bisherige berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, besteht ihr Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung dennoch fort.

Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit für arbeitgebende Personen besteht in der Beantragung eines Zuschusses zur Fortbildung eines Schwerbehinderten nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe e SGB IX i.V.m. § 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) sowie der Übernahme ggf. entstehender behinderungsbedingter Mehrkosten.

Behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte

Ein weiterer Anspruch schwerbehinderter arbeitnehmender Personen besteht nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX auf die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte. Damit sind sowohl der persönliche Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen gemeint als auch sein gesamtes Arbeitsumfeld. Hierzu zählen u.a. die Einrichtung eines Behindertenparkplatzes, die behinderungsgerechte Gestaltung der Ein- und Ausgänge, der Fluchtwege und Türen, der Aufzüge, Toiletten und Sozialräume. Der individuelle Rechtsanspruch des schwerbehinderten Menschen besteht unabhängig von den Gegebenheiten vor Ort oder dem Alter des Gebäudes. Relevant bei der Umsetzung von baulichen Maßnahmen sind nur die Folgen der Behinderung im Einzelfall. Für blinde Mitarbeiter müssen blindengerechte Markierungsarbeiten vorgenommen werden, während für rollstuhlnutzende Beschäftigte barrierefreie Zugänge und automatische Türöffner installiert werden müssen.



Arbeitgebende Personen können für diese oft kostspieligen Baumaßnahmen Beratung und finanzielle Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter erhalten. Die technisch beratenden Person dieser Behörden können dank ihrer Erfahrung oft Lösungen anbieten, die arbeitgebenden Personen mangels

Informationen und Vorschlägen nicht allein realisieren konnten. Hierfür leisten die Integrationsämter Zuschüsse bis zur vollen Kostenübernahme gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe a SGB IX i. V.m. § 26 SchwbAV.



Arbeitsplatzausstattung mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen

Schwerbehinderte arbeitnehmende Personen haben des Weiteren einen Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX. Hierunter fallen jegliche Hilfsmittel, die schwerbehinderten Menschen die Bewältigung einer Tätigkeit zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistung ermöglichen; es können Hebel oder Schalter in Maschinen eingebaut werden, um behinderungsbedingte Beeinträchtigungen abzumildern. Weitere Utensilien im Bereich technischer Arbeitshilfen stellen behinderungsgerechte Schreibtische, Stühle oder Seh- und Hörhilfen dar. Welche Hilfsmittel genau beschafft werden müssen, hängt immer vom Einzelfall ab.

Bei behinderungsbedingten Anpassungen einer Maschine oder eines Gegenstands sollte die schwerbehinderte arbeitnehmende Person einen Antrag auf Leistungen beim Rehabilitationsträger stellen. Sofern die schwerbehinderte arbeitnehmende Person Ansprüche gegen Rehabilitationsträger geltend machen kann, ist der Anspruch

gegenüber der arbeitgebenden Person als nachrangig zu betrachten. Wenn dagegen das örtliche Integrationsamt nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe a SGB IX i. V.m. § 19 SchwbAV zuständig ist, bleiben die Ansprüche gegenüber der arbeitgebenden Person bestehen.

Behinderungsgerechte Arbeitsorganisation

Grundsätzlich darf eine arbeitgebende Person die Arbeitsorganisation in ihrer Dienststelle vertragsrechtlich selbst bestimmen. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX fordert jedoch eine Umorganisation durch die arbeitgebende Person, sofern hierdurch ein Beschäftigungsverhältnis mit einer schwerbehinderten arbeitnehmenden Person aufrechterhalten werden kann.

§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX fordert arbeitgebende Personen zu einer organisatorischen Ausstattung des Arbeitsplatzes oder Veränderung des Arbeitsortes dergestalt auf, dass schwerbehinderte Mitarbeitende die geforderte Arbeitsleistung erbringen können. Wenn sie dem nicht nachkommen, können sie keine entsprechende Arbeitsleistung verlangen. Auch die Änderung von Arbeitsabläufen oder der Aufgabenverteilung kann die Auswirkungen mancher Behinderungen abmildern.

Schwerbehinderte arbeitnehmende Personen könnten zudem mit leichteren Aufgaben beschäftigt werden. In diesem Fall ist eine Einschränkung des Direktionsrechts der arbeitgebenden Person bei einer bestimmten Tätigkeit gegeben. Diese wird von der Rechtsprechung im Rahmen einer behinderungsgerechten Beschäftigung als zumutbar angesehen.

Unzulässigkeit von Probezeitkündigung von behinderten Beschäftigten

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden (EuGH, 10.02.2022 - C 485/20), dass Arbeitgebende Beschäftigten zunächst eine alternative Stelle suchen müssen, wenn sie wegen einer Behinderung nicht mehr für ihre bisherige Stelle geeignet sind. Eine Kündigung ist sonst bereits in der Probezeit unzulässig. Die Vorabentscheidung vom 10.2.2022 betrifft zwar ein Ersuchen, das von einem belgischen Gericht gestellt wurde, um in einem belgischen Fall eine Entscheidung zu treffen. Sie hat aber dennoch große praktische Bedeutung für das deutsche Arbeitsrecht; denn die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Probezeitkündigung ist mit dieser Vorabentscheidung nicht mehr vereinbar.

Wichtige Weichenstellung

Der EuGH stellt bei der Pflicht des Arbeitgebenden, einen alternativen Arbeitsplatz für einen Beschäftigten mit Behinderung zu suchen, auf Art. 5 der Anti-Diskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG ab. Dieser konkretisiert das in Art. 21 der Grundrechtscharta niedergelegte Diskriminierungsverbot. Das BAG hat nämlich mit Urteil vom 21. April 2016 (8 AZR 402/14 – Rn. 27, BAGE 155, 61) den konträren Rechtssatz aufgestellt: „Der Arbeitgebende ist nicht verpflichtet, innerhalb der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX aF (seit 2018: § 167 Abs. 1 SGB IX) durchzuführen.“ Dieser Rechtssatz wurde damit begründet, der Arbeitgebende habe das Recht, frei von Kündigungsbeschränkungen den schwerbehinderten Menschen zu erproben,

ob er das Arbeitsverhältnis dauerhaft mit ihm fortsetzen möchte. Dieser Rechtssatz ist mit der nach Art. 267 AEUV verbindlichen Auslegung von Art. 5 der Richtlinie 2000/78 des EuGHs unvereinbar.

Folgen für die Rechtslage in Deutschland

Das Bundesarbeitsgericht muss seine Rechtsprechung ändern. Daraus ergibt sich:

- Zwar besteht nach § 1 Abs. 1 KSchG weder der allgemeine Schutz vor einer sozial ungerechtfertigten Kündigung noch nach § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX der besondere Schutz für Schutz vor einer Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamts.
- Aber in dieser Wartezeit besteht keine völlige Kündigungsfreiheit; denn die Arbeitgebende hat das Benachteiligungsverbot wegen Behinderung aus Art. 21 Grundrechtscharta zu beachten, das durch Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG konkretisiert wird. Dieses Verbot schreibt auch für die Probezeit vor, angemessene Vorkehrungen zur behinderungsgerechten Beschäftigung zu prüfen und zu treffen.
- Ist bei fehlender Eignung für die bisherige Arbeit ein anderweitiger behinderungsgerechter Einsatz möglich, ohne dass die Arbeitgebende unzumutbar belastet wird, stellt sich eine Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nach als verbotene diskriminierende Kündigung dar (§ 164 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 134 BGB). Bei Menschen mit Behinderungen, die nicht schwerbehindert oder diesen gleichgestellt sind, ergibt sich die Unwirksamkeit aus dem allgemeinen Benachteiligungsverbot in § 7 AGG i.V.m. § 134 BGB.

Gleichstellung beantragen! Wann, wenn nicht jetzt?

Unter bestimmten Umständen können Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung unter 50, aber mindestens 30, bei der [Agentur für Arbeit](#) die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragen (§ 151 Abs. 2 SGB IX). Für Gleichgestellte gelten dann auch der besondere Kündigungsschutz, Anspruch auf Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung und Betreuung durch Fachdienste; es sind Beschäftigungsanreize für Arbeitgebende möglich.



Besonderer Kündigungsschutz

Auch eine gleichgestellte arbeitnehmende Person kann gekündigt werden. Eine Unkündbarkeit, weil jemand schwerbehindert oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist, gibt es in der deutschen Rechtslehre natürlich nicht. Jedoch sollen auch Gleichgestellte genauso wie Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung davor geschützt werden, dass sie allein wegen ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen ihren Arbeitsplatz verlieren. Hat eine Arbeitgebende vor einen gleichgestellten behinderten Menschen zu kündigen, muss das Integrationsamt angehört werden. Das Integrationsamt wird durch die Anschaffung und Kofinanzierung besonderer Hilfsmittel versuchen den Arbeitsplatz zu erhalten. Liegt ein außerordentlicher Kündigungsgrund (Diebstahl etc.) vor, wird in der Regel auch

das eingeschaltete Integrationsamt nicht viel ausrichten können. Aber eine Gleichstellung sorgt in jedem Fall dafür, dass eine zusätzliche Brücke zwischen der Kündigungsabsicht der Arbeitgebenden und den Möglichkeiten, welche das SGB IX zum Erhalt des Arbeitsplatzes bietet, errichtet wird.

Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben!

Mit einer Gleichstellung können Rechte und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch genommen werden. Dabei können auch Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung in Anspruch genommen werden. Dies könnten eine besondere Hebehilfe, ein Bildschirmlesegerät oder eine besondere Software sein. Diese Bezahlung von Hilfsmitteln kann dann beispielsweise durch das Integrationsamt ganz oder teilweise übernommen werden. Das Ziel ist dabei immer die Sicherung des Arbeitsplatzes.

Arbeitgebende kann Zuschüsse erhalten

Die Arbeitgebende profitiert von einer Gleichstellung, da unter bestimmten Voraussetzungen Lohnkostenzuschüsse zustehen; der sog. Beschäftigungssicherungszuschuss nach § 27 SchwbAV. Die Höhe und auch die Dauer des auch oftmals „Minderleistungsausgleich“ genannten Förderung ist abhängig von der ermittelten Minderleistung des gleichgestellten behinderten Menschen. Aber auch sog. Eingliederungszuschüsse können in Anspruch genommen werden. Hierbei kann die Förderhöhe einen Betrag von bis zu 70 Prozent des geplanten Arbeitsentgeltes beinhalten. Die Förderung kann für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten oder in Teilen bis zu 96 Monaten in Anspruch genommen werden. Zudem werden

gleichgestellte behinderte Menschen auf die von der Arbeitgebenden möglicherweise zu zahlende Ausgleichsabgabe positiv angerechnet.

Besondere Nachteilsausgleiche

Gleichgestellte können, mit Ausnahme des sog. Zusatzurlaubs, der unentgeltlichen Beförderung mit öffentlichen Verkehrsmitteln und der vorgezogenen Altersrente die wesentlichen, auch für schwerbehinderte Menschen im dritten Teil des SGB IX fixierten, Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen. Besonders hervorzuheben ist dabei das Recht auf Befreiung von Mehrarbeit gemäß § 207 SGB IX. Die Vorschrift stellt kein Verbot der Mehrarbeit dar. Die schwerbehinderte arbeitnehmende Person soll aber gegen ihren Willen nicht zusätzlich belastet werden. Deshalb ist es ihr überlassen, ob sie von ihrem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit Gebrauch macht oder nicht. Mehrarbeit im Sinne des § 207 SGB IX ist die Arbeit, die über die allgemeine gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag gemäß § 2 S. 3 Arbeitszeitgesetz hinausgeht. Überstunden, also Arbeit, die ein Beschäftigter über die für ihn individuell geltende Arbeitszeit leistet, gelten damit nur dann als Mehrarbeit im Sinne des § 207 SGB IX, wenn die 8-Stunden-Grenze überschritten wird.

Die SBV ist zuständig!

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat die Arbeitgebende die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Dies gilt gemäß § 151 Abs. 1 SGB IX auch für gleichgestellte behinderte Menschen.

Die Beteiligungspflicht bei Umsetzungen besteht demnach nicht, wenn die Umsetzung einen behinderten Arbeitnehmer betrifft, der einen Antrag auf Gleichstellung gestellt hat, über den noch nicht entschieden ist. Die SBV fördert die Eingliederung auch die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

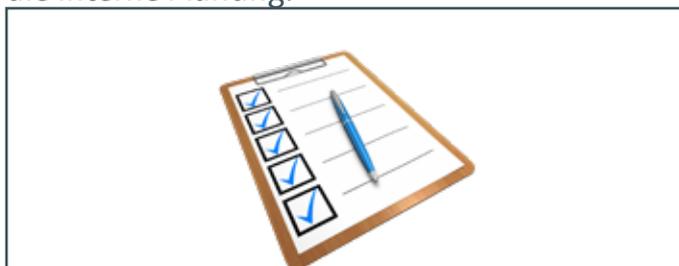
Nützliche Tipps für den Antrag

Jeder Antrag bietet die Möglichkeit, ihn falsch oder unvollständig zu stellen, so auch ein Antrag auf Gleichstellung. Doch worauf sollte man achten. Zunächst einmal sollte man die für den Antrag notwendigen Informationen liefern. Der Antrag muss unbedingt folgende Auskünfte enthalten: Vorname und Name, Anschrift, Anschrift Ihrer Arbeitgebenden, Auskünfte über Ihren Arbeitsplatz und Ihre Arbeitswochenstunden. Man muss zudem mehr als 18 Stunden wöchentlich arbeiten, um eine Gleichstellung zu erlangen. Nun sollte man sich an die Begründung für den Gleichstellungsantrag machen. Man sollte lediglich Gründe nennen, die sich auf einen selbst beziehen. Ein Grund ist zum Beispiel, dass der Arbeitsplatz gut ausgestattet ist, man die Arbeit aber nicht in der gleichen Qualität leisten kann wie eine Mitarbeitende ohne Behinderung. Zudem sollten Angaben zu beruflichen und zur Krankheitsentwicklung und die dazugehörigen Belege nicht fehlen.



Checkliste barrierefreie Veranstaltungen

Die folgende Checkliste gibt Anregungen und Tipps, was Sie bei der Durchführung Ihrer Veranstaltung bedenken sollten, um allen Menschen eine möglichst barrierefreie Teilnahme zu ermöglichen. Unser Vorschlag: Besprechen Sie diese Checkliste mit Ihrer veranstaltenden Person und nutzen Sie sie für die interne Planung.



Für welche Personenkreise ist eine barrierefreie Veranstaltung wichtig?

Barrierefreiheit ist nicht nur ein Konzept für Menschen mit Behinderungen, sondern für Menschen jeden Alters, mit und ohne Einschränkungen. Von einer barrierefreien Veranstaltung profitieren alle: ältere Menschen, jüngere Menschen und Menschen mit Einschränkungen, z. B. gehörlose und schwerhörige, blinde und sehbehinderte Menschen, rollstuhlfahrende Person, Menschen mit seltenen oder chronischen Erkrankungen wie Allergien sowie Menschen mit kognitiven Einschränkungen und psychischen Erkrankungen.

Weg zum Veranstaltungsort

- zentrale Ortslage (gute Anbindung an öffentlichen Nahverkehr, kurze Wege)
barrierefreie Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- schwellenfreier Weg / Zugang von der nächstgelegener Haltestelle / Parkplatz zum Veranstaltungsort

- ausreichend Behindertenparkplätze

Veranstaltungsort

- stufenloser Zugang zu den Räumlichkeiten
- Aufzüge mit Mindestmaß 1,10 m Breite und 1,40 m Länge
- ausreichend Platz für Rollstühle und Rollatoren (Gangbreite mind. 1,20 m (Bewegungsradius auf allen Flächen mind. 1,50 m)
- Türbreiten von mind. 0,90 m; Türschwellen max. 2 cm
- wenn möglich Räumlichkeiten mit barrierefreien Rettungswegen sowie Leitsystemen zur Orientierung (taktil, optisch, akustisch), mit sicheren, erkennbaren Treppenstufen und Handläufen
- ausreichend barrierefreie Toiletten (ausschildern) kontrastreiche Gestaltung von Hindernissen wie z. B. Glastüren

Dolmetschende Fachkraft rechtzeitig buchen

- Gebärdensprachdolmetscher/innen, z. B. über den Berufsverband professioneller Dolmetscher und Übersetzer in Deutschland: www.bdue.de
- Schriftdolmetscher/innen, z. B. über den Bundesverband der Schriftdolmetscher Deutschlands: www.bsd-ev.org
- Es empfiehlt sich, Gebärdensprachdolmetsche Fachkraft und Schriftdolmetschende Fachkraft **vor dem Versand** der Einladungen zu buchen. Stornofristen beachten!

Einladung

- Einladungen barrierefrei gestalten: serifenlose Schriften, mindestens 12 pt., ausreichend [Farbkontraste](#). Bei digital versandten Einladungen: für Screenreader

- lesbar (Word oder barrierefreie PDF)
- Infos zur Barrierefreiheit des Gebäudes erläutern (behindertengerechtes WC und Parkplätze etc.) und mit der Einladung zusammen kommunizieren
- Antwortmöglichkeiten mindestens auf zwei Wegen anbieten (Zwei-Sinne-Prinzip: Telefon und E-Mail oder Fax oder Brief...)
- Vorgabe angeben, bis wann Antwort eingegangen sein muss (wichtig für Stornofristen: Hotels, Veranstaltungsort, Gebärdensprach- bzw. Schriftdolmetschende Fachkraft)
- Wegbeschreibung beifügen, besonders in Bezug auf barrierefreie Anreise (s. o. bei Wahl des Veranstaltungsortes)
- parallel barrierefreie Informationen zur Veranstaltung auf eigener Webseite / Social Media veröffentlichen (nach BITV 2.0 und Standard WCAG 2.1)
- Der Einladung beifügen: Was wird von den Gästen benötigt?

Abfrage Unterstützungsbedarf

- Schriftdolmetschende und/oder Gebärdensprachdolmetschende Fachkraft (Buchung oft monatelang vorher notwendig); sonstige Hilfsmittel
- Abfrage Begleitumstände: Wer bringt welche Hilfsmittel / Personen mit?
- Rollstuhl / Rollator Assistenzperson, Blindenführhund

Organisation und Ablauf

- Materialien (Teilnahmeliste, Namensschilder, Tischschilder, Programm, ggf. Infos in Leichter Sprache, Informationsbroschüren, evtl. Feedback-Bögen) barrierefrei gestalten: serifenlose Schrift, mindestens 12 pt., ggf. Großdruck, Brailleschrift, Leichte Sprache; evtl.

- Dokumente vorab elektronisch versenden
- vor Präsentationen abfragen, ob sehbehinderte oder blinde Eingeladene anwesend sind, um dann ggf. Abbildungen, Fotos, Tabellen in Präsentationen ausführlicher verbal zu gestalten
- Gebärdensprachdolmetschende Fachkraft in Sichtweite der betroffenen Personen platzieren (Gebärdensprachdolmetschende Fachkraft und betroffene Personen vor der Veranstaltung miteinander bekannt machen)
- ausreichende Lichtquellen barrierefrei erreichbare Bühne höhenverstellbares Rednerpultunterfahrbare Tische

Technik / Zubehör:

- für Schriftdolmetschende Fachkraft: zusätzlicher PC mit Bildschirm zur Übertragung bzw. Beamer und Leinwand (Technik-Anforderungen bei der Schriftdolmetschenden Fachkraft)
- Anschlussmöglichkeiten für mitgebrachte Laptops (Ansteck-) Mikrophone, Headsets und Lautsprecher Induktive Höranlage
- evtl. Livestream oder Chat einplanen

Hinweis:

Gebärdensprachdolmetschende Fachkraft und Schriftdolmetschende Fachkraft benötigen in der Regel den Inhalt der Präsentationen vorab, um sich vorzubereiten (Fremdwörter, Fremdsprache, Fachkontext)

Catering

- Buffet barrierefrei ausstatten (lesbare Beschilderung: größere Schrift), mit Rollstuhl erreichbar (Wendekreis), unterfahrbar
- bei Stehtischen: alternativ niedrige Tische

für rollstuhlfahrende Personen im selben Raum

- keine Holzspieße (Verletzungsgefahr für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen) kippichere Gläser, immer Besteck bereitlegen (auch bei Fingerfood), eventuell Trinkhalme spezielle Angebote für Menschen mit Allergie / vegetarisch bzw. vegan lebende Person bei der Einladung bereits abfragen)
- Wasser für Blindenführhund

Schwerbehindertenausweis ist zu befristen

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg hat am 18.02.2022 (L 8 SB 2527/21) entschieden, dass ein Schwerbehindertenausweis grundsätzlich nur befristet erteilt wird. Das gilt auch dann, wenn die zuständige Stelle den Grad der Behinderung von 50 oder mehr unbefristet festgestellt hat.

Die 1960 geborene Klägerin unterzog sich einer Brustoperation, um eine Geschwulst beseitigen zu lassen. In der Folge litt sie u.a. an einer Depression, funktionellen Organbeschwerden, Bronchialasthma und einem Herzklappenfehler. Das Land Baden-Württemberg stellte bei ihr zunächst einen Grad der Behinderung (GdB) von 30 fest. Nach einem Rechtsstreit mit Vergleich stellte das Land bei ihr einen GdB von 60 seit dem 1.6.2020 fest – unbefristet. Der Bescheid hielt fest, dass eine Nachuntersuchung erfolgen und der GdB bei einer Stabilisierung des Gesundheitszustandes neu festgestellt werden kann. Die Klägerin erhielt einen Schwerbehindertenausweis mit dem Aufdruck „gültig bis 1/2026“. Sie will erreichen, dass ihr der Ausweis unbefristet ausgestellt wird. Ihre Klage vor dem Sozialgericht blieb aber erfolglos.

Das sagt das Gericht

Auch das Landessozialgericht (LSG) wies die Klage ab. Ein Mensch mit Behinderung könne nicht beanspruchen, dass der GdB unabhängig von möglichen künftigen Veränderungen seines Gesundheitszustandes auf Dauer unveränderbar festgestellt und ein entsprechender Ausweis ausgestellt werde. Das beklagte Land habe die in dem Vergleich getroffene Regelung vollständig umgesetzt und den GdB von 60 unbefristet erteilt. Die Klägerin habe aber keinen Anspruch auf unbefristete Ausstellung des Schwerbehindertenausweises. Nach § 152 Abs. 5 Satz 3 SGB IX „soll“ die Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises befristet werden. Davon könne das Amt das ihn ausstellt, nur „in atypischen Fällen“ abweichen. Ein derartiger atypischer Fall liege hier nicht vor. Vielmehr sei im Hinblick auf die für die Dauer von fünf Jahren nach Geschwulstbeseitigung abzuwartende Heilungsbewährung gerade mit einer möglichen Änderung der Verhältnisse zu rechnen.

Hinweis

Die Befristung des Ausweises bezweckt, zu gegebener Zeit prüfen zu können, ob die im Ausweis dokumentierten Merkmale bzw. Nachteilsausgleiche noch den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen. Der Ausweis ist auch die Legitimation für schwerbehinderte Wahlberechtigte bei den SBV-Wahlen 2022. Ist der Ausweis befristet, müssen daher auch Wahlvorstände an die Schonfrist von drei Monaten gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX denken.



Mukoviszidose ist nicht ansteckend

Mukoviszidose (auch genannt: zystische Fibrose, cystic fibrosis, CF) ist eine angeborene Stoffwechselerkrankung, die zu den häufigsten „Seltenen Erkrankungen“ zählt. Infolge eines Gendefektes wird in vielen Körperorganen ein zäher Schleim produziert. Als Multiorganerkrankung weist die Mukoviszidose große individuelle Unterschiede auf. Die Funktionsstörung betrifft vor allem Lunge und Bauchspeicheldrüse, aber auch die oberen Atemwege, Leber, Darm und Geschlechtsorgane. Die chronische Erkrankung Mukoviszidose ist fortschreitend und nicht heilbar.

Zahlen und Fakten zu Mukoviszidose

Weltweit sind etwa 70.000 Kinder und junge Erwachsene von Mukoviszidose betroffen, in Europa schätzungsweise 30.000, in Deutschland bis zu 8.000 Menschen erkrankt. In den Jahren 2017 und 2018 wurden rund 200 Neudiagnosen gestellt, 70 % davon im ersten Lebensjahr. Etwa 58 % der Erkrankten sind 18 Jahre oder älter. Der Median aller Erkrankten liegt bei 21 Jahren, das heißt die Hälfte ist älter, die andere jünger als 21. Frauen und Männer sind in etwa gleich oft betroffen. Die Haupttodesursache ist die fortschreitende Lungenerkrankung.

Ursachen

Ein Defekt auf dem Chromosom 7 im **CFTR-Gen** (CFTR: Cystic Fibrosis Transmembrane Conductance Regulator) verursacht Mukoviszidose. Bei Mukoviszidose sind der Salz- und Wassertransport gestört. Die Folge ist die Bildung zähen Schleims und daraus resultierend eine progressive Multiorganerkrankung. Jeder Mensch hat zwei Kopien des Gens für CFTR. Mukoviszidose tritt als Krankheit nur auf, wenn

bei einem Menschen beide Kopien des CFTR-Gens mutiert sind. Wenn beide Eltern, also sowohl Vater als auch Mutter tragende Person eines mutierten CFTR-Gens sind, besteht eine Wahrscheinlichkeit von 25 %, dass das Elternpaar ein Kind mit Mukoviszidose bekommt. Tritt die Mutation nur auf einem Gen auf, ist man eine merkmalsstragende Person, ist aber selbst nicht an Mukoviszidose erkrankt.

Diagnose

Eine frühe Diagnose zur maximalen Nutzung der Therapiemöglichkeiten sowie eine konsequente Behandlung verbessern die Lebensqualität und Lebenserwartung. Mukoviszidose ist deshalb seit dem Jahr 2016 Bestandteil des Neugeborenen-Screenings (Früherkennungssystem) in Deutschland und im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen verankert. Atypische oder mildere Verlaufsformen werden teilweise erst im Erwachsenenalter diagnostiziert. Die meisten Diagnosen werden über den „Goldstandard“ des Schweißtests gestellt. Dieser Test ermittelt den erhöhten Salzgehalt im Schweiß. Man kann bei Anzeichen einer möglichen Erkrankung auch über einen Gentest bzw. durch Potenzialdifferenzmessungen diagnostizieren.

Symptome und Folgeerkrankungen

Der für Mukoviszidose typische zähe Schleim verstopft viele Organe, vor allem die Lunge, die Bauchspeicheldrüse, den Darm, die Leber und die Gallengänge. Symptomatisch sind vor allem chronischer Husten, Lungenentzündungen, Verdauungsstörungen und Untergewicht. Die potenziell tödliche Krankheit kann auch tiefe Ängste und Depressionen hervorrufen. Nicht immer treten alle Symptome gleich stark ausgeprägt oder gemeinsam auf.

Atemwege

Die vom Schleim verklebte Lunge lässt sich nur durch Abhusten reinigen. Der Husten ist nicht ansteckend, erschwert aber die Atmung. Erkrankte ermüden dadurch schneller bei körperlichen Anstrengungen. Da der Schleim ein Nährboden für Bakterien ist, treten vermehrt Infektionen und Lungenentzündungen auf bis hin zur andauernden Zerstörung des Lungengewebes.

**Verdauungssystem:**

Die eingeschränkten Funktionen der Bauchspeicheldrüse, Leber und Gallenblase begünstigen Verstopfung, Bauchschmerzen, vermehrte Toilettengänge und Appetitlosigkeit. Werden Fette oder fettlösliche Vitamine (Vitamin D) erkrankungsbedingt nicht verwertet, fehlen dem Körper wichtige Energie- und Nährstoffe.

Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit):

Die Bauchspeicheldrüse produziert Insulin für den Zuckerstoffwechsel. Bei einer Dysfunktionalität entsteht ein Typ-3-Diabetes, der als CFRD (Cystic Fibrosis Related Diabetes) bezeichnet wird.

Salzverlust

Eine Folge des CF-Gendefekts ist die erhöhte Salzkonzentration im Schweiß, weshalb Mukoviszidose-Erkrankte viel trinken müssen, um zusätzliche Elektrolyte aufzunehmen.

Osteoporose (Knochenschwund):

Der Knochenstoffwechsel kann gestört sein, sodass Nährstoffe, Mineralstoffe und Vitamine für die Knochen nicht ausreichend vorhanden sind. Dies kann bei schwererem Krankheitsverlauf zu porösen, leicht brechenden Knochen führen.

Therapie

An CF erkrankte Menschen sind ihr Leben lang auf eine komplexe und regelmäßige Therapie angewiesen. Die Behandlung umfasst eine symptomatische Therapie mit Medikamenten, Inhalation, Atemtraining, Physiotherapie und einer ausgewogenen Diät. Zusätzlich müssen sich viele erkrankte Menschen etwa drei- bis viermal jährlich einer etwa zweiwöchigen intravenösen und hochdosierten **Antibiotika-Therapie** unterziehen. Meist sind sie zur Einstellung ein paar Tage stationär im Krankenhaus, manchmal auch über die gesamte Zeit. Viele führen die Therapie nach den Einführungstagen zu Hause fort, häufig auch neben der Arbeit. Eine Sauerstofftherapie ist eher selten und nur bei schwerer Symptomatik notwendig. Dieser Personenkreis ist aus diesem Grund in der Regel auch nicht mehr arbeitsfähig. Die seit 2012 zugelassenen neuen mutationsspezifischen Medikamente können die symptomatische Therapie ergänzen. Eigenverantwortung, Disziplin und zeitliche Strukturierung sind deshalb unerlässlich, um den Krankheitsverlauf positiv zu beeinflussen sowie Alltag und Arbeit gut miteinander zu vereinbaren. Diese Charakterzüge erlernen und verinnerlichen die Erkrankten von Kindheit an, was in allen Arbeitsverhältnissen förderlich ist.

Einsatz von Medikamenten

CF-Erkrankte können verschiedene Medikamente in Form von Tabletten, Inhalation oder Infusion einnehmen. Dies

sind bspw. schleimlösende Medikamente (Mukolytika), Medikamente gegen Infektionen der Atemwege (Antibiotika, Virostatika, Fungizide), Steroide (Cortison) bei bronchialen Infektionen oder Pankreas-Enzympräparate für die bessere Nahrungsverwertung. Relativ neu ist die mutationsspezifische Therapie. Dabei setzen CFTR-Modulatoren direkt an dem krankheitsverursachenden Gendefekt an. Sie verbessern die Funktion des Ionenkanals, sodass der Salz-Wasser-Haushalt teilweise ausgeglichen wird. Die Wirkung hängt von der Art der Genmutation ab.

Inhalation

Die Inhalation ist ein zentraler Bestandteil der Therapie und wird häufig in Kombination mit einer Atemwegs-Physiotherapie empfohlen. Sie wirken reinigend, entzündungshemmend, reizlindernd und weichen angetrocknetes Sekret auf, wodurch es sich leichter abhusten oder absaugen lässt. Auch Arzneimittel werden inhaliert. Die Anwendung ist mehrmals täglich erforderlich.

Ernährung, Physiotherapie und Sport

- Neben der Einnahme von Verdauungsenzymen ist eine hochkalorische **Ernährung** bei Mukoviszidose wichtig. Der Körper verbraucht durch die verstärkte Atemarbeit, durch Husten, Infektionen, Fieber und Durchfälle mehr Energie. Ebenso ist der Flüssigkeits- und Salzbedarf erhöht, was sich besonders beim Sport oder bei hohen Temperaturen zeigt.
- In der **Physiotherapie** lernen CF-Erkrankte, den zähen Schleim produktiv abzuhusten und ihren Brustkorb durch Atem- und Dehnungstechniken zu weiten. Diese täglichen Übungen beginnen schon im Säuglingsalter.

- **Sport** steigert die körperliche Leistungsfähigkeit, indem u. a. die Lungenfunktion, die Beweglichkeit des Brustkorbs und die Knochenfestigkeit gestärkt werden.

Hygiene

Hygiene zählt zu den wichtigsten Vorsorgemaßnahmen bei CF. Dies gilt insbesondere während Phasen erhöhter Infektionsgefahr (z. B. Wintermonate, Corona-Pandemie). Mukoviszidose-Erkrankte können sich leichter als andere Menschen mit bestimmten Krankheitserregern wie Bakterien, Viren und Pilzen infizieren, die in den Atemwegen besonders problematisch sind. Doch auch hier gilt, dass die krank machenden Keime unterschiedlich ansteckend sind und die Auswirkungen je nach Schweregrad der Mukoviszidose individuell verschieden sind. Die meisten Keime werden durch direkten Kontakt und Tröpfcheninfektion übertragen. Hände, Feuchträume oder Bereiche mit vielen Menschen sind häufige Infektionsherde. Auch im engen Kontakt unter CF-Erkrankten besteht eine gegenseitige Ansteckungsgefahr, wenn deren Atemwege mit krankmachenden Erregern besiedelt sind.

Transplantation

Ist die Krankheit weit fortgeschritten, besteht die Möglichkeit der Organtransplantation. Bei Mukoviszidose ist die Lungen- oder Lebertransplantation üblich. Aufgrund des meist jüngeren Lebensalters und der günstigen Ergebnisse sind die Chancen für Mukoviszidose-Erkrankte nach einer Transplantation durchschnittlich höher, einem Beruf nachzugehen.

Rehabilitations- und Klimaerholungsmaßnahmen

Stationäre Rehabilitationsmaßnahmen zielen darauf ab, den Gesundheitszustand zu verbessern und die Teilhabe am sozialen und beruflichen Leben zu sichern. Kostenträger sind die Rehabilitationsträger wie bspw. die Träger der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung. Empfehlenswert ist die vorherige Beratung durch eine CF-Ambulanz (spezialisierte Einrichtungen mit multiprofessionellen Behandlungsteams für die Versorgung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen), um die Rehabilitationsziele abzuklären. Klimaerholungsmaßnahmen sind Erholungsreisen, bei denen es keine medizinische oder pflegerische Begleitung gibt. Da diese Maßnahmen keine anerkannten Rehabilitationsmaßnahmen sind, werden sie auch nicht von den Rehabilitationsträgern bezahlt, sondern sind spendenfinanziert. Der Mukoviszidose e.V. kann dazu beraten und bietet selbst privat geförderte Klimaerholungsmaßnahmen an.

GradderBehinderung(GdB)

GdB-Feststellung

Als Norm für die Bewertung des GdB gelten die Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VmG). Die VmG klassifizieren nach dem Grad der Schädigungsfolgen (GdS), der dem GdB entspricht. Bei Mukoviszidose werden im Einzelfall vor allem die Lungenfunktion, der Ernährungszustand und die eingeschränkten Aktivitäten geprüft. Nach der GdS-Tabelle der VmG ist Mukoviszidose unter **B15 Stoffwechsel, innere Sekretion** gelistet: **B 15.5 Mukoviszidose (zystische Fibrose)**

- **GdS 20:** unter Therapie Aktivitäten, Gedeihen und Ernährung altersgemäß
- **GdS 30-40:** unter Therapie Aktivitäten

und Lungenfunktion leicht eingeschränkt, Gedeihen und Ernährung noch altersgemäß

- **GdS 50-70:** Aktivitäten und Lungenfunktion deutlich eingeschränkt, häufig Gedeih- und Entwicklungsstörungen, Schulbesuch und Erwerbstätigkeit in der Regel noch möglich
- **GdS 80-100:** schwere bis schwerste Einschränkung der Aktivitäten, der Lungenfunktion und des Ernährungszustandes
- **Folgekrankheiten** (wie Diabetes mellitus, Impotenz, Leberzirrhose) sind ggf. zusätzlich zu berücksichtigen.

In eigener Sache - Die SBV Homepage

Sicherlich haben schon viele Beschäftigte mitbekommen, dass die SBV eine eigene und gut gepflegte [Homepage](#) hat. Sie dient in erster Linie dazu, alle Beschäftigten über das Thema Schwerbehinderung im Kontext von Arbeitsverhältnissen zu informieren. Mittlerweile ist die Homepage barrierefrei gestaltet. Es gibt natürlich auch den einen oder anderen Link, der auf weiterführende Internetseiten oder auch auf PDF-Dokumente verweist, die nicht von uns angelegt worden und leider nicht barrierefrei sind.

Unsere Homepage wächst ständig. Hier findet man unter anderem die Rubriken „Aktuelles“, die „Aufgaben“ der SBV, „externe Links“ und unsere eigene Publikation „Die SBV informiert“. Wir haben noch viele weitere Kategorien. Einige von den neu angelegten Kategorien, die über das KUS-Portal erreichbar sind, möchten wir heute einmal kurz vorstellen.

Antragsformulare und Musterschreiben

→ Antragsformulare für Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Hier erklären wir, was unter einer Schwerbehinderung nach dem SGB IX zu verstehen ist und anhand eines Erklärvideos wird gezeigt, wie ein Grad der Behinderung beantragt werden kann. Solch ein Antrag muss bei dem jeweiligen Versorgungsamt gestellt werden, wo die betroffene Person lebt und nicht wo sie arbeitet. Wir haben hier PDF-Links hinterlegt für die Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen. [Hier](#) können die Formulare direkt digital ausgefüllt und gespeichert werden. Des Weiteren erklären wir, was unter dem Begriff der Gleichstellung zu verstehen ist, wo man einen Antrag auf eine Gleichstellung stellen kann und was sie bewirkt.

→ Erläuterung zur Beantragung auf Schwerbehinderung

Wir zeigen hier auf, in welchen Schritten die beantragende Person einen Widerspruch gegen einen Bescheid des Versorgungsamtes vorgehen kann, um möglicherweise einen höheren GdB zu erhalten.

→ Musterschreiben

In diesem Bereich sind verschiedene Musterschreiben hinterlegt, z. B. für einen Antrag auf Befreiung von Mehrarbeit oder einen Antrag auf reduzierte Arbeitszeit.

→ Antragsvorlagen der Integrationsämter

Unter diesem Punkt findet man zurzeit für das Integrationsamt Hamburg Anträge auf Gewährung von Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für die betroffene Person

und die arbeitgebende Person. Die Anträge für Schleswig-Holstein, Bremen und Niedersachsen sind noch im Aufbaustatus.

Antragsformulare und Musterschreiben

Fördermöglichkeiten

Rechte und Hilfen für behinderte Menschen

Rehabilitationsträger gemäß § 6 SGB IX

Fördermöglichkeiten

Diese Seite beschäftigt sich damit, wie eine Teilhabe am Arbeitsleben mit der Unterstützung von Hilfsmitteln oder technischen Hilfsmitteln erfolgreich sein kann. Sie finden eine [Übersicht, in der die wichtigsten Fördermöglichkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX \(PDF\)](#) kurz zusammengefasst sind. Die Personalabteilung bietet zudem eine [Übersicht zu finanziellen Leistungen für Menschen mit Behinderung \(PDF\)](#) an.

Rechte und Hilfen für behinderte Menschen

In dieser Rubrik wird erklärt, was Nachteilsausgleiche sind und welche es im Arbeitsleben gibt. Außerdem werden die Voraussetzungen für die Geltendmachung der Nachteilsausgleiche dargestellt.

Rehabilitationsträger gemäß § 6 SGB IX

Es wird erläutert, was ein Rehabilitationsträger ist und wie diese unterschiedlichen Institutionen heißen. Es wird erklärt, welcher Rehabilitationsträger im Einzelfall zuständig ist..

Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Mittelweg 177, Raum S 4037 20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Online-Sprechzeit per Videochat und Telefon

Di von 9–11 Uhr, Do von 8–9 Uhr

Termine nach Vereinbarung

1.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Online-Sprechzeit per Videochat und Telefon

nach Vereinbarung

2.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Immanuel Petermeier

Alsterterrasse 1, Raum 402 20354 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-8911

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

3.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Donata Mehrkens

Jungiusstr. 4 20355 Hamburg

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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

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

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

Dann melden Sie sich doch bei uns:

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

Impressum

Herausgeber:

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

Geschäftszimmer:

Olga Sekulic
Tel: 42838-3387

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

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

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der
Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH, Pixabay

Bilder: Pixabay