



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG  
DER UNIVERSITÄT HAMBURG (OHNE UKE)



**DIE SBV INFORMIERT**

**Ausgabe 14 – März 2024**

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	Seite 2
Anspruch auf barrierefreies Verwaltungsverfahren . . . . .	Seite 4
Kein BEM ohne Datenschutz . . . . .	Seite 6
Psychische Erkrankungen öffentlich machen . . . . .	Seite 8
Inklusion ist Betriebs- und Personalratsaufgabe . . . . .	Seite 11
Wahlversprechen eingehalten?. . . . .	Seite 13
Das sind die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung . . . . .	Seite 15
Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder. . . . .	Seite 19

### Vorwort

Liebes Kollegium,

wo stehen wir in Deutschland? Wo stehen wir in der Universität Hamburg? Wo steht jede einzelne Person derzeit in dieser Demokratie? Müssen wir irgendwo stehen und was passiert, wenn wir uns nicht irgendwann positionieren? Wird die Politik überhaupt eine Antwort auf all diese Stapelkrisen haben, die uns derzeit mit voller Wucht entgegengebracht werden? Wird die Demokratie wehrhaft sein und es bleiben?

Wäre es aufgrund der heutigen gesellschaftlichen und politischen Lage Schwarzmalerei, wenn man an die Zeiten erinnert, in denen auch schwerbehinderte Menschen in Deutschland nichts wert waren und somit kein Recht auf Leben und Teilhabe an der Gesellschaft hatten? Damals war an eine gelebte Diversität nicht einmal zu denken. Denn auch die Gruppe der schwerbehinderten Menschen ist divers.

Was darf man eigentlich unter Diversität verstehen?

Diversität, auch Vielfalt genannt, wird allgemein als das Vorhandensein und die Anerkennung einer Vielzahl verschiedener Eigenschaften in einer Gruppe von Menschen definiert. Diese Eigenschaften können viele Aspekte umfassen, wie zum Beispiel:

- Ethnische und rassische Herkunft: Anerkennung und Integration von Menschen unterschiedlicher ethnischer und rassischer Hintergründe.
- Kulturelle Hintergründe: Einbeziehung verschiedener kultureller Traditionen, Werte und Perspektiven.
- Geschlecht und sexuelle Orientierung: Akzeptanz verschiedener Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierungen.
- Alter: Respekt und Integration von Personen unterschiedlichen Alters.
- Fähigkeiten: Einbeziehung von Menschen

mit verschiedenen körperlichen, geistigen oder psychischen Fähigkeiten.

- Sozioökonomischer Status: Anerkennung und Einbeziehung von Menschen aus verschiedenen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen.
- Religiöse und weltanschauliche Überzeugungen: Akzeptanz verschiedener religiöser und weltanschaulicher Ansichten.

Diversität in einem Umfeld (wie am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen oder in der Gemeinschaft) fördert die Akzeptanz, den Respekt und das Verständnis für die Unterschiedlichkeit jedes Einzelnen. Sie trägt dazu bei, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem jeder seine Individualität ausdrücken und sein Potenzial voll ausschöpfen kann.



Die Schwerbehindertenvertretung nimmt wahr, dass die Universität Hamburg als Dienststelle der Freien und Hansestadt Hamburg den Willen hat, schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben zu beschäftigen. Sobald jedoch aufgrund der Behinderung Vorkehrungen zu treffen oder Anpassungen im Arbeitsumfeld vorzunehmen sind - auf die schwerbehinderte Menschen einen gesetzlichen Anspruch haben - verpufft dieser Wille leider oftmals. So werden vorhandene IT-Programme weiterhin genutzt, obwohl sie nicht barrierefrei sind. So werden behinderungsbedingte Arbeitsplatzausstattungen nicht zeitnah vorgenommen und die Beschaffungswege sind in der Regel nicht transparent kommuniziert, wenn sie überhaupt geregelt sind. So

müssen schwerbehinderte Menschen oft in eine rechtfertigende Position gegenüber vorgesetzten Personen, Mitarbeitenden und Personalabteilung gehen. So werden behinderungsbedingte, notwendige Umsetzungen auf andere Stellen nicht im Sinne des § 164 Abs. 1 SGB IX von der Dienststelle geprüft, wenn sie die Besetzung einer frei werdenden Stelle plant. Vorgesetzte Personen werden in der Regel nicht auf ihre besonderen Pflichten, die sie für die schwerbehinderten Beschäftigten haben, vorbereitet und wenig unterstützt.

So ergibt sich nicht zuletzt aus dem Teilhabeerlass der Freien und Hansestadt Hamburg Folgendes:

„Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich in Einzelgesprächen über die Gesamtsituation der bzw. des schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, den Einsatz der bzw. des schwerbehinderten Beschäftigten optimal zu gestalten. Bei sich daraus ergebenden Maßnahmen ist die Schwerbehindertenvertretung und ggf. das Integrationsamt zur Unterstützung hinzuzuziehen.“

Haben Sie z. B. gewusst, dass eine Minderung der Arbeitsmenge von bis 30 Prozent eines schwerbehinderten Beschäftigten hinzunehmen ist, weil die arbeitgebende Person bereits die Zahlung der Ausgleichsabgabe einspart, wenn bei ihr mindestens fünf Prozent aller Beschäftigten schwerbehindert sind? Es gibt also noch viel zu tun, um die Inklusion auch insbesondere in der Universität Hamburg auszugestalten - packen wir es alle an!

---

Ihre Schwerbehindertenvertretung

## Anspruch auf barrierefreies Verwaltungsverfahren

Blinde Menschen haben nach den Behindertengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder einen Anspruch darauf, dass sie Dokumente in Verwaltungsverfahren ohne zusätzliche Kosten barrierefrei erhalten – bei Bedarf auch mit unverschlüsselter E-Mail. Datenschutz ist dabei kein Grund, auf Barrierefreiheit zu verzichten.

Das Sozialgericht Hamburg hat am 30.06.2023 (S 39 AS 517/23) den Anspruch auf Barrierefreiheit eines blinden Mannes bestätigt. Der in Hamburg wohnende blinde Mann bezieht seit zehn Jahren Leistungen nach dem SGB II (heute Bürgergeld). Da er die Bescheide und Formulare des Jobcenters in Papierform behinderungsbedingt nicht lesen konnte, hatte er in der Vergangenheit eine Vorlesekraft bezahlt, die in größeren zeitlichen Abständen zu ihm nach Hause kam. Das reichte aber nicht immer, um Fristen (z. B. zur Einreichung von Unterlagen) rechtzeitig einzuhalten. Ein Scannen der Dokumente half ebenfalls nicht weiter, da u.a. Zahlen nicht verlässlich wiedergegeben würden.



### Blinder Mensch beantragt Bescheide im unverschlüsselten Format

Er bat das Jobcenter daher, ihm die Dokumente auch per E-Mail im PDF- oder .docx-Format zuzusenden. Dann könnte er diese über seine Vorlese-Software vorlesen lassen und so den Inhalt verstehen. Das Jobcenter erwiderte, dass es aus Gründen des Datenschutzes nur verschlüsselte E-Mails versenden dürfe.

Hierfür hätte der Betroffene aber ein spezielles kostenpflichtiges Programm benötigt, das zudem besondere technische Kenntnisse erfordert hätte. Die Tatsache, dass der blinde Mensch mit anderen Hamburger Behörden problemlos barrierefrei kommunizieren konnte, änderte nichts an der Meinung des Jobcenters. Der Betroffene wäre alternativ auch mit einer Übersendung der PDFs auf einem mobilen Datenträger (USB-Stick oder CD) einverstanden gewesen; doch auch dies wurde abgelehnt, da die Nutzung von Datenträgern im Jobcenter nicht erlaubt sei.

Das Sozialgericht Hamburg gab dem blinden Mann recht und verurteilte das Jobcenter alle „Bescheide und alle das beiderseitige Sozialrechtsverhältnis betreffenden Formulare (z. B. Weiterbewilligungsanträge sowie alle Vordrucke, die im Weiteren vom Kläger auszufüllen sind) zeitgleich mit der Versendung per Post auch in barrierefreier Form, d.h. als PDF-Dokument durch unverschlüsselte E-Mail, zur Verfügung zu stellen“. Blinde Menschen haben einen eindeutigen Anspruch darauf, dass ihnen Dokumente in einem Verwaltungsverfahren in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden. Auf welche Art und Weise dies geschieht, hängt von dem individuellen Bedarf der Betroffenen ab. So steht es in § 10 des Behindertengleichstellungsgesetzes des Bundes (BGG) mit der dazugehörigen Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung (VBD). Ebenso sieht § 9 Abs. 2 des Hamburgischen Behindertengleichstellungsgesetzes (HmbBGG) mit der Hamburgischen Verordnung über barrierefreie Dokumente (HmbBDVO) einen nahezu identischen Anspruch vor. Insofern war es für das Gericht auch nicht weiter relevant, ob das Jobcenter nun nach Bundes- oder Landesrecht hierzu verpflichtet war.

### **Anspruch auf barrierefreie Dokumente**

Nach § 5 der Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung (VBD) haben Menschen mit Sehbehinderung

- Anspruch darauf, dass ihnen ein Träger der öffentlichen Gewalt Dokumente in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich macht, die ihrem individuellen Bedarf entspricht.
- ein Wahlrecht zwischen verschiedenen Formen, wie ihnen die Dokumente zugänglich gemacht werden (§ 3 VBD). Dies kann schriftlich, elektronisch, akustisch, mündlich oder in sonstiger Weise geschehen. Für die schriftliche und elektronische Form gibt es zusätzliche Vorgaben (§ 3 Abs. 2 und Abs. 3 VBD). Der Träger öffentlicher Gewalt kann eine gewünschte Form nur zurückweisen, wenn sie ungeeignet ist.
- ein Recht auf Berücksichtigung ihrer Einschränkungen: Der Träger öffentlicher Gewalt muss die Blindheit oder die Sehbehinderung sowie die Wahlentscheidung aktenkundig machen und im weiteren Verwaltungsverfahren von Amts wegen berücksichtigen (§ 5 Abs. 2 Satz 4 VBD).
- ein Recht auf Information: Erfährt der Träger der öffentlichen Gewalt von der Blindheit oder Sehbehinderung von Berechtigten im Verwaltungsverfahren, muss er diese auf ihr Recht, dass ihnen Dokumente in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden, und auf ihr Wahlrecht hinweisen (§ 5 Abs. 3 VBD).

### **Benachteiligungsverbot vor Datenschutz**

Das Sozialgericht ließ die datenschutzrechtlichen Bedenken des Jobcenters nicht durchgehen. Der blinde

Mensch hatte ausdrücklich und wirksam eingewilligt, dass die ihn selbst betreffenden Daten unverschlüsselt per E-Mail übersendet werden. Außerdem hätte das Jobcenter nach Art. 32 DSGVO eine Abwägung zwischen Schutzzweck und Aufwand vornehmen müssen, da auch die DSGVO „keine Datensicherheit um jeden Preis“ verlange.

### **Rechte des Klägers gehen vor**

Das Gericht wurde dabei sehr deutlich, als es feststellte: „Im Weiteren verletzt der Beklagte – ohne sich damit angemessen auseinanderzusetzen – das verfassungsrechtlich verankerte und sowohl landes- als auch bundesrechtlich ausgeformte Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderung in erheblicher Weise. Es leuchtet dem Gericht nicht ein (...), aus welchem Grund der Schutz der Daten des Klägers – in dessen unverschlüsselte Übermittlung er zur Durchsetzung seines Rechtes auf Gleichbehandlung längst eingewilligt hat (s.o.) – dem Recht übergeordnet werden soll, nicht benachteiligt zu werden.“ Die pauschale Ablehnung einer elektronischen Übermittlung zeige, dass das Jobcenter „seinen verfassungsrechtlichen Schutzauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG (...) in besonderem Maße verletzt“.

### **Behörden dürfen nicht benachteiligen**

Der entschiedene Fall zeigt, wie wichtig ein barrierefreies Verwaltungsverfahren ist. Dabei geht es nicht nur um barrierefreie Dokumente für blinde und sehbehinderte Menschen, sondern auch um die barrierefreie Kommunikation zwischen Mitarbeitenden in Bundesbehörden und Menschen mit einer Sinnesbehinderung (§ 9 BGG, z. B. mittels eines Gebärdensprachdolmetschers) oder die

Verwendung einfacher und leichter Sprache im Kontakt mit Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung (§ 11 BGG).

### Recht auf barrierefreien Zugang

Nicht zuletzt müssen auch die Verwaltungsgebäude barrierefrei zugänglich sein (§ 8 BGG) sowie Internetseiten und Apps von Behörden den Vorgaben der BITV 2.0 entsprechen (§ 12a BGG). Für Landesbehörden gelten weitgehend vergleichbare Regelungen. Um Benachteiligungen zu vermeiden und im Einzelfall zu bestmöglichen Lösungen zu gelangen, müssen die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen insgesamt noch stärker ins Bewusstsein gerückt werden. Dies verlangt auch die UN-Behindertenrechtskonvention.

**Tipp:** Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot oder Vorgaben zur Barrierefreiheit im BGG kann man sich kostenfrei an die unabhängige Schlichtungsstelle nach § 16 BGG wenden: [www.schlichtungsstelle-bgg.de](http://www.schlichtungsstelle-bgg.de).

## Kein BEM ohne Datenschutz

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geben Beschäftigte viele Daten über ihre Gesundheit preis. Diese Informationen sind hoch vertraulich und müssen streng geschützt werden.

### 1. Datenschutz als Menschenrecht

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) schützen die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im BEM. Die Grundsätze des Datenschutzes wie Transparenz, Vertraulichkeit

und Datensparsamkeit gelten auch für das BEM-Verfahren.

Um die datenschutzkonforme Ausgestaltung des BEM kontrollieren zu können, benötigen Beschäftigte umfassende Rechte. Dies sind die sogenannten Betroffenenrechte, die durch die Datenschutz-Grundverordnung gestärkt wurden. Dazu gehören Rechte auf Erlaubnis (z. B. Einwilligung, Schweigepflichtentbindung), Informationen (Transparenz), Beschwerde, Intervention (z. B. Berichtigung, Löschung) und Kompensation (Schadenersatz).



### 2. Betroffenenrechte aus der DSGVO

Die arbeitgebende Person muss den Grundsatz „Selbstbestimmung und Betroffenenrechte“ im BEM-Prozess umsetzen. Dieser stellt die Selbstbestimmung der BEM-Betroffenen in den Mittelpunkt. Insofern muss die arbeitgebende Person die Vorgaben der DSGVO zu den explizit formulierten Betroffenenrechten gewährleisten, um die (informationelle) Selbstbestimmung der BEM-Berechtigten zu ermöglichen.

### 3. Recht auf Information vor der Zustimmung zum BEM

In der Praxis mangelt es meist an einer ausreichenden Information der BEM-Betroffenen vor ihrer Zustimmung zum BEM und ihrer datenschutzrechtlichen

Einwilligung. Die Informationspflichten der arbeitgebenden Person werden häufig nicht oder nur unzureichend erfüllt. Nur eine informierte Einwilligung kann eine Erlaubnis zur Verarbeitung personenbezogener Daten im BEM gem. Art. 4 Nr. 1 DSGVO, Art. 7, 9 Abs. 2 lit. a DSGVO darstellen. Voraussetzung für eine informierte Zustimmung ist die Aufklärung über die Ziele des BEM, individuelle Rechte, den diskursiven BEM-Findungsprozess und die gesetzlich vorgesehenen Beteiligte im BEM-Verfahren.

#### 4. Recht auf Beschwerde

BEM-Berechtigte können sich wegen der besonderen Sensibilität der zu verarbeitenden Daten – im Wesentlichen Gesundheitsdaten im Sinne des Art. 4 Nr. 15 DSGVO – jederzeit an die betriebliche oder behördliche Fachperson für Datenschutz wenden. Das ist die Person, die im Betrieb Ansprechperson für die Datenschutzkontrolle ist. Sie ist in die Datenschutz-Folgenabschätzung zum BEM einzubeziehen und für den BEM-Berechtigten die erste Ansprechperson, wenn es um datenschutzrechtliche Probleme oder Persönlichkeitsrechte im BEM geht.

Die BEM-Berechtigten können sich jederzeit auch an die Datenschutzaufsicht wenden, die das Recht hat, auf die arbeitgebende Person einzuwirken, d.h. zu kontrollieren und zu korrigieren.

Beschäftigte können sich darüber hinaus auch jederzeit an den Personalrat wenden, wenn es Probleme und offene Fragen im Zusammenhang mit ihrem BEM-Verfahren und der damit verbundenen Datenverarbeitung gibt.

#### 5. Erlaubnis: Einwilligung zu allen Schritten

Der gesamte BEM-Prozess kann aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme und der Selbstbestimmung nur einwilligungsbasiert ablaufen. Die Beschäftigten sind in ihrer Entscheidung frei und können ihre Zustimmung zum BEM und die datenschutzrechtliche Einwilligung jederzeit zurückziehen. Dies ist ihr Widerrufsrecht.

Mit der Durchführung eines BEM kann in der Regel erst begonnen werden, wenn die BEM-Berechtigten nach intensiver Aufklärung und Information gemäß § 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX in das BEM eingewilligt haben. Dies setzt eine wirksame und verständliche Einwilligung in die Datenverarbeitung im Rahmen des BEM gem. Art. 7 DSGVO voraus, die nicht zweckfremd formuliert und verwendet werden darf. Erforderlich ist eine schriftliche, freiwillige und informierte Einwilligung der Beschäftigten, möglichst im Rahmen einer BEM-Verfahrensordnung.

#### 6. Schweigepflichtentbindung

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gilt auch für Gesundheitsdaten: BEM-Berechtigte sind nicht verpflichtet, ihre medizinischen Daten (z.B. Diagnosen, Prognosen) offen zu legen. Die arbeitgebende Person darf dies nicht sanktionieren (Maßregelungsverbot, § 612a BGB).

Für den Fall, dass Daten der betroffenen Person an interne (z.B. an die direkte Führungskraft) oder externe Dritte (z.B. an den Integrationsfachdienst oder das Integrationsamt) weitergegeben werden, ist eine eindeutige Schweigepflichtentbindung in die betriebliche BEM-Verfahrensordnung aufzunehmen.

## 7. Das Recht auf Kompensation

Die Betroffenen haben einen Anspruch auf Schadensersatz, wenn ihr Recht auf Datenschutz im BEM bzw. die Vorgaben der DSGVO nachweislich verletzt werden (Art. 82 DSGVO). Dies setzt voraus, dass sie durch die Datenschutzverletzung einen materiellen oder immateriellen Schaden erlitten haben.

### Rechte der BEM-Berechtigten in der DSGVO

- Recht auf vorherige Einwilligung in die Weitergabe von sensiblen Daten und Informationen im BEM an Dritte (Art. 1 Abs. 1, Art. 7 DSGVO)
- Betroffenenrechte im Datenschutz: Die BEM-Berechtigten sind über ihre Rechte im Datenschutz (Betroffenenrechte) umfassend zu informieren (Art. 15 bis 21 DSGVO)
- Beschwerderecht bei der Behörde: BEM-Berechtigte können sich jederzeit (auch anonym) bei der zuständigen Aufsichtsbehörde für den Datenschutz beschweren (Art. 57 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO)
- Recht auf Benachrichtigung bei Datenpannen: Die BEM-Berechtigten müssen informiert werden, wenn ihre BEM-Daten Unbefugten zugänglich geworden sind (Art. 33, 34 DSGVO)
- Recht auf Vertraulichkeit: Sämtliche Gespräche, Informationen und erforderliche Daten im BEM unterliegen strikter Vertraulichkeit (Art. 5 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO „Integrität und Vertraulichkeit“).
- Inanspruchnahme der Fachperson für Datenschutz: BEM-Berechtigte können sich bei Fragen und Beschwerden auch an die Fachperson für Datenschutz ihres Arbeitgebenden wenden, sogar anonym (Art. 38 Abs. 4 DSGVO)

## Psychische Erkrankungen öffentlich machen

Psychische Erkrankungen in der Wissenschaft? Gibt es nicht – dieser Eindruck wird jedenfalls oft vermittelt. Mit einem „Mental Health Day“ gibt die Schwerbehindertenvertretung der Universität Freiburg diesen nicht sichtbaren Erkrankungen ein Gesicht. Das Projekt „Mental Health Day: Inklusion weiterdenken!“ wurde am 15.11.2023 mit dem „Sonderpreis SBV“ des Deutschen Personalräte-Preis 2023 ausgezeichnet.

Die Schwerbehindertenvertretung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg betreut etwa 180 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende, von denen etwa ein Drittel mit psychischen Erkrankungen zu kämpfen hat.

Die Schwerbehindertenvertretung der Universität Freiburg berichtet, dass insbesondere während der Corona-Pandemie die Beratungen zu psychischen Erkrankungen dramatisch zugenommen haben. Die Umfrage #IchBinHanna unter Promovierenden der Universität Freiburg hat gezeigt, dass universitäre Strukturen, wie die häufigen befristeten Verträge, psychische Erkrankungen begünstigen.

### #IchBinHanna

Im Juni 2021 wurde auf Twitter (heute: X) der Hashtag #IchBinHanna ins Leben gerufen, um gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu protestieren. Kritisiert wird insbesondere, dass nicht genügend unbefristete Stellen zur Verfügung stehen, während befristete Verträge, die durch das WissZeitVG geregelt sind, nur für eine bestimmte Höchstdauer vergeben werden können. Forschende, die eine Serie von



befristeten Verträgen mit einer insgesamt begrenzten Laufzeit (in der Regel sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion) durchlaufen haben, finden somit keine weitere Anstellung und werden aus der Forschung gedrängt.

Die Protestkampagne wurde durch ein Imagevideo des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ausgelöst, in dem eine fiktive Person namens Hanna die Vorteile der geltenden Regelung erklären sollte. Im Video wurde behauptet, dass die hohe Fluktuation aufgrund des Gesetzes die Innovationskraft stärken würde. Kritiker halten dies jedoch für eine Fehldarstellung und sehen die Regelungen des WissZeitVG stattdessen als schädlich für Wissenschaft und Gesellschaft an. Die Regelung erzeugt hohen Druck auf Forschende, die während der Befristung im Unklaren darüber sind, ob sie letztendlich eine Karriere in der universitären Forschung anstreben können oder nicht. Viele Forschende müssen am Ende der maximalen Befristungsdauer ihre Projekte aufgeben, die Forschung verlassen und „bei null anfangen“ oder prekäre Arbeitsbedingungen akzeptieren. Dadurch würde die Innovation behindert, nicht gefördert.

Der Schwerbehindertenvertretung war es ein Anliegen, nicht sichtbare Behinderungen, zu denen auch psychische Erkrankungen gehören, sichtbar zu machen. Sie hatte den Eindruck, dass die Akzeptanz von sichtbaren Behinderungen in der Bevölkerung größer ist als die von nicht sichtbaren Behinderungen.

Mit einem „Mental Health Day“ wollte die Schwerbehindertenvertretung einen Tag für alle mitarbeitenden und studierenden Personen der Universität schaffen – nicht nur für die direkt oder indirekt Betroffenen. Das Ziel

war, Sensibilität und Mut zu fördern, um offen über Krankheiten und Bedürfnisse sprechen zu können.

1. Psychische Erkrankungen wären oft zu verhindern, wenn man die Auslöser besser versteht.
2. Psychische Erkrankungen sind unsichtbar und brauchen Öffentlichkeit.
3. Psychische Erkrankungen sind stark stigmatisiert.
4. Die Betroffenen verspüren eine starke Scham.
5. Die Hilfsangebote sind zu wenig bekannt.
6. Eine psychische Erkrankung kann jeden treffen.



Für den ersten „Mental Health Day“ im Jahr 2022 wurden Workshops und Vorträge von Betroffenen organisiert, beispielsweise zu chronischer Migräne, zu Autismus und zu Endometriose. Zwischen den einzelnen Veranstaltungen gab es die Möglichkeit an Bewegungspausen wie Pilates und Rückengesundheit teilzunehmen.

Psychische und physische Gesundheit sind stark miteinander verwoben und beeinflussen sich oft gegenseitig. Aus diesem Grund erweiterte die Schwerbehindertenvertretung das Konzept für das darauffolgende Jahr von einem reinen psychischen Gesundheitstag zu einem allgemeinen Gesundheitstag.

Wichtig war ihr dabei, eine Ausgewogenheit zwischen der Krankheits-Prävention sowie der Aufklärung bzw. Sensibilisierung für die

jeweiligen Erkrankungen zu schaffen. So gab es Vorträge zu den Themen gesunder Schlaf, Ernährung und Bewegung sowie zum achtsamen Arbeiten und Studieren im Hinblick auf die psychische und mentale Gesundheit. Diese Themen konnten in Workshops vertieft werden. Die Schwerbehindertenvertretung konnte Referende aus dem Fachpersonal des Uni-Klinikums, der Universität sowie aus dem Kreis der Betroffenen gewinnen. Letztere hatten sich bereits durch ihr Engagement an der Universität hervorgetan.

#### LINKTIPP

Viele Vorträge des „Mental Health Day 2022“ sind digitalisiert und können als Videoaufzeichnungen unter <https://www.schwerbehindertenvertretung.uni-freiburg.de/mental-health-day-aufzeichnungen> abgerufen werden

Der „Health Day“ brachte einige individuelle sowie allgemeine Verbesserungen mit sich. Die Schwerbehindertenvertretung erzählt beispielsweise von einem Fall, in dem ein Professor von seinem Mitarbeiter, der an chronischer Migräne erkrankt war, ab dem ersten Tag eine Krankmeldung gefordert hatte. Nun verlange er diese nicht mehr. Darüber hinaus berichteten Studierende, dass die Prüfungsämter Personen mit Endometriose oder Migräne nun stärker Glauben schenken und diese Erkrankungen ernst nehmen. Des Weiteren erhielten sie zwei E-Mails, in denen Vorgesetzte sich über fehlende Barrierefreiheit beschwerten. Sie sahen darin eine Benachteiligung künftiger Promovierenden.

Zu den allgemeinen Verbesserungen gehört die Ausschreibung einer eigenen Stelle für das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Bis zu diesem Zeitpunkt wurde die Position von einer mitarbeitenden Person „nebenbei“ begleitet. Außerdem stieg die Zahl der Schwerbehinderten um 20%, da nun mehr Menschen den Mut haben, ihre Behinderung zu melden. Zudem schnellten die Anfragen nach Unterstützung in die Höhe. Momentan beträgt die Wartezeit auf einen Beratungstermin fast drei Wochen.

Weiterhin hat sich die Sichtbarkeit und Wahrnehmung von der Schwerbehindertenvertretung für schwerbehinderte Menschen erhöht. Dadurch wurde sie zu einem festen Bestandteil verschiedener Gremien wie dem Bauausschuss, dem Personalentwicklungsausschuss und dem Ausschuss für Ausbildung. Auch die Professorenschaft wendet sich nun an sie, wenn sie Fragen haben, wie sie mit behinderten Mitarbeitenden umgehen sollen, welche Unterstützungsangebote es gibt und was sie tun können.

Die „Health Days“ sind Teil des Kulturwandels, den die Universität Freiburg anstrebt. Dieser spiegelt sich in einem neuen Leitbild wider, an dem auch Jasmin Anders mitgearbeitet hat. Es wird großen Wert daraufgelegt, neue Professur innehabenden Personen im Bereich der Personalführung besser zu schulen. Darüber hinaus wird die Schwerbehindertenvertretung jährlich zu den Fakultätsratssitzungen eingeladen, um zum Thema Inklusion aufzuklären und Fragen der Lehrenden zu beantworten. Im Jahr 2024 wird sie erstmals im Senat sprechen. Dies ist ein weiteres Zeichen für den Kulturwandel an der Universität.



## Inklusion ist Betriebs- und Personalratsaufgabe

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) macht erneut klar: Der Betriebs- bzw. Personalrat ist auch Motor der Inklusion. Deshalb steht ihm auch eine Liste der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu – einschließlich der leitenden Angestellten. Arbeitgebende Personen können hier keine Datenschutzbedenken entgegenhalten.

Nicht selten praktizieren Betriebs- und Personalräte mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) eine pragmatische Arbeitsteilung. Die SBV soll sich um die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten kümmern und den Betriebs- bzw. Personalrat von den Angelegenheiten dieser Beschäftigtengruppe entlasten. Das entspricht jedoch nicht der gesetzlichen Regelung.

### Personalrat muss die SBV fördern

Der Gesetzgeber hat sowohl im BetrVG und HmbPersVG als auch im SGB IX eine andere Bestimmung getroffen. Nach § 176 Satz 1 SGB IX haben die Personal- und Betriebsräte die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern und nach § 176 Satz 2 SGB IX insbesondere darauf zu achten, dass die arbeitgebende Person ihre gesetzlichen Förderungspflichten gegenüber schwerbehinderten Menschen auch tatsächlich erfüllen. Damit diejenigen, die nur den Text des HmbPersVG lesen, dies nicht übersehen, ist in der Aufzählung der Aufgaben des Betriebsrats in § 78 Abs. 1 Nr. 6 HmbPersVG an prominenter Stelle noch einmal diese Förderungsaufgabe wiederholt. Damit wollte der Gesetzgebende klarstellen, dass der Personalrat die SBV nicht allein lassen darf. Er muss die SBV bei

der Herstellung einer inklusiven Dienststelle unterstützen. Nach § 182 Abs. 1 SGB IX ist der Personalrat sogar gehalten, „eng“ mit der SBV zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen zusammen zu arbeiten. Weigert er sich, stellt dies eine Verletzung einer personalverfassungsrechtlichen Pflicht dar. Bei beharrlicher Pflichtverletzung kann nach § 29 Abs. 1 HmbPersVG der Ausschluss der pflichtverletzenden Mitglieder aus dem Personalrat oder die Auflösung des gesamten Personalrats beim Verwaltungsgericht beantragt werden. Zur Antragsstellung ist jedoch nicht die SBV befugt. Der Antrag kann nur von einem Viertel der Wahlberechtigten, der Dienststelle oder von einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft gestellt werden.

### Inklusionsaufgabe des Betriebsrats

Das BAG hat entschieden: Sowohl nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG bzw. § 78 Abs. 1 Nr. 6 HmbPersVG als auch nach § 176 Satz 1 SGB IX hat der Betriebs- bzw. Personalrat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Diese einheitliche Förderpflicht wird – wie die Formulierung „insbesondere“ zeigt – durch die in § 176 Satz 2 SGB IX genannten Aufgaben konkretisiert. Danach hat der Betriebs- bzw. Personalrat u. a. darauf zu achten, dass die der arbeitgebenden Person nach §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Die dem Betriebs- und Personalrat damit – ungeachtet des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bzw. § 78 Abs. 1 Nr. 3 HmbPersVG – ausdrücklich zugewiesene Aufgabe, die Einhaltung dieser im SGB IX normierten Vorgaben durch den Arbeitgeber zu überwachen, ist damit integraler Bestandteil der ihm obliegenden Pflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG i. V. m. § 176 Satz 1 SGB IX (Quelle: BAG 9.5.2023 – 1 ABR

14/22). Für Hamburger Personalräte ergibt sich diese zugewiesene Aufgabe aus § 78 Abs. 1 Nr. 6 HmbPersVG.

### **Betriebsrat setzt Auskunftsanspruch durch**

In dem der BAG-Entscheidung zugrundeliegenden Beschlussverfahren hatte der Betriebsrat von der arbeitgebenden Person verlangt, ihm ein Verzeichnis über alle im Betrieb und Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen zu übermitteln. Der Arbeitgebende erteilte daraufhin lediglich die Auskunft, der Schwellenwert für die Wahl einer SBV im Betrieb sei erreicht. Darauf stellte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht den Antrag, ihm Auskunft über Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zu erteilen. Er wollte auf die Wahl einer SBV nach § 176 Satz 2 SGB IX hinwirken. Nach dem die Wahl im Lauf des Verfahrens durchgeführt wurde, stellte der Betriebsrat den Antrag um. Er benötige nun mehr die Auskunft deshalb, weil er darauf zu achten habe, dass der Arbeitgebende seine gegenüber dieser Personengruppe obliegenden Pflichten erfülle. Dazu benannte der Betriebsrat im Einzelnen diese Pflichten. Das Arbeitsgericht hat dem stattgegeben. Das LAG hat die Beschwerde des Arbeitgebenden zurückgewiesen. Die vom Arbeitgebenden eingelegte Rechtsbeschwerde hat das BAG ebenfalls zurückgewiesen.

### **Auskunftsrecht aufgrund eigener Pflichten**

Das BAG hat entschieden, die für den Auskunftsanspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG unerlässliche Erforderlichkeit der vom Betriebsrat erstrebten Informationen sei gegeben. Der Betriebsrat benötige für die Wahrnehmung seiner Aufgaben aus §

80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG i. V. m. § 176 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1, § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, 4 und 5 sowie Abs. 5 Satz 3 SGB IX die Namen aller der Arbeitgebenden bekannten im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmenden. Nur dann könne er überwachen, ob diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Rahmen ihrer Beschäftigung möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX), ob ihre Arbeitsplätze mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet sind (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX) und ob wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung ggf. eine kürzere Arbeitszeit für sie notwendig ist (§ 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX).

### **BAG stellt klar: Datenschutz ist keine Ausrede**

Bei dieser Gelegenheit hat das BAG auch die datenschutzrechtlichen Einwände des Arbeitgebers zurückgewiesen. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats bestehe unabhängig davon, ob die betroffenen Beschäftigten ihr Einverständnis erteilt haben. Das ist zutreffend; denn die Erfüllung der dem Betriebsrat von Gesetzes wegen zugewiesenen Aufgaben ist nicht abhängig von einer Einwilligung der Arbeitnehmenden. Das BAG verwies auf seine Rechtsprechung. Die Überwachungsaufgabe und die für deren Wahrnehmung notwendigen Auskunftsansprüche des Betriebsrats dienen der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Normvollzugs durch den Arbeitgebenden und stehen nicht zur Disposition der Arbeitnehmenden (so schon BAG 9.4.2019 – 1 ABR 51/17 – Rn. 21 m. w. N., BAGE 166, 269). Die Weitergabe der Daten an den Betriebsrat ist zudem nach § 26 Abs. 3 i. V. m. § 22 Abs. 2 BDSG zulässig. Diese Regelung begegnet auch keinen unionsrechtlichen Bedenken.



## Wahlversprechen eingehalten?

Die aktuelle Legislaturperiode schreitet voran. Welche politischen Vorhaben aus dem Bereich des Teilhabe- und Behindertenrechts wurden bereits umgesetzt und welche stehen noch aus.

Nach der letzten Bundestagwahl im Herbst 2021 entstand der über 170 Seiten lange Koalitionsvertrag »Mehr Fortschritt wagen« der sog. »Ampel-Koalition«. Dieser enthält insgesamt 453 Einzelversprechen (bisher wurden 291 umgesetzt oder die Umsetzung wurde begonnen) aus den unterschiedlichsten Gesellschaftsbereichen und politischen Themen. Das Teilhabe- und Behindertenrecht ist ein Teil davon.

### Bundesinitiative Barrierefreiheit

Ein Thema im Bereich der Inklusion ist die Schaffung von Barrierefreiheit in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens. Zu diesem Zweck soll ein Bundesprogramm Barrierefreiheit eingesetzt werden. Einzelne Gesetze sollen überarbeitet und weiterentwickelt werden. Ende 2022 wurden die Eckpunkte beschlossen. Maßnahmen in folgenden Bereichen werden danach ergriffen:

- Übergeordnete Gesetzgebung zur Barrierefreiheit,
- Barrierefreiheit im Bereich Mobilität,
- Barrierefreiheit im Bereich Wohnen und Bauen,
- Barrierefreiheit im Bereich Gesundheit,
- Barrierefreiheit im Bereich Digitales

### Bundesinitiative Barrierefreiheit

Die Bundesinitiative Barrierefreiheit ist im April 2023 gestartet mit dem Ziel, die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen gemeinsam voranzubringen und für mehr Barrierefreiheit zu werben. Das Einrichten eines Sprachendienstes in einem eigenen Bundeskompetenzzentrum Leichte Sprache/ Gebärdensprache ist geplant. In den Verhandlungen zum Bundeshaushalt konnte zu diesem Anliegen jedoch bisher keine Ergebnisse erzielt werden. Bis Ende 2022 sollte in Aktionsplan für ein inklusives und barrierefreies Gesundheitswesen vorliegen. Weder gibt es einen Aktionsplan, noch ist ein Zeitplan zur Umsetzung bekannt.

### Experten-Beirat neu aufgestellt

Die bisherige Zusammensetzung des Sachverständigenbeirats sorgte seit langem für eine kritische Diskussion. Im Rahmen des »Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts« wurde der Sachverständigenbeirat neu ausgerichtet. Die gesetzliche Grundlage findet sich nun im neuen § 153a SGB IX. Die Zusammensetzung folgt nun nicht mehr nur einem rein medizinischen Ansatz, sondern einem mehr ganzheitlichen und teilhabeorientierten Ansatz, indem auch Kompetenzen eingebunden werden.

### Teilhabe am Arbeitsleben

Im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben gab es im Koalitionsvertrag zahlreiche Vorhaben. Ein Ziel sollte es sein, eine moderne Arbeitswelt zu gestalten mit einem Schwerpunkt auf gesünderer Arbeit und der Alterssicherung. Im Rahmen des »Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes« von Juni 2023 wurden gleich mehrere Vorhaben des Koalitionsvertrags angegangen und umgesetzt.

Eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe für jene wurde eingeführt, die trotz Beschäftigungspflicht keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe gilt ab 2024 und ist erstmals im Frühjahr 2025 fällig. Es wurde eine Genehmigungsfiktion für vollständig an das Integrationsamt übermittelte Anträge eingeführt, vgl. § 185 Abs. 9 SGB IX. Dies führt etwa dazu, dass eine nach Art und Umfang konkret beantragte Leistung wie z. B. die Arbeitsassistenz (für x Stunden/Woche für die Tätigkeit in Betrieb z) nach sechs Wochen als genehmigt gilt, wenn das Integrationsamt bis dahin nicht über den Antrag entschieden hat.

### **Budget für Arbeit gestärkt**

Die bisherige Deckelung beim Budget für Arbeit wird aufgehoben und gestärkt. Der Lohnkostenzuschuss umfasst damit 75% des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts. Der maximale Lohnkostenzuschuss soll gewährt werden. Daneben wird nach der neuen Regelung in § 159 Abs. 2a SGB IX künftig ein schwerbehinderter Mensch, der unmittelbar vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbietenden beschäftigt war oder ein Budget für Arbeit erhält, in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

### **Mobilität**

Der Nahverkehrsplan, der von den durch die Länder benannten Behörden (Aufgabenträger) zu erstellen ist, hat u.a. die Belange der in ihrer Mobilität oder sensorisch eingeschränkten Menschen zu berücksichtigen und vollständige Barrierefreiheit zu erreichen. Die Aufgabenträger können konkrete Ausnahmen

davon benennen. Es ermöglicht den Ländern außerdem, den Zeitpunkt abweichend festzulegen sowie Ausnahmetatbestände zu bestimmen, die eine Einschränkung der Barrierefreiheit rechtfertigen, soweit dies nachweislich aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unumgänglich ist. Diese Ausnahmemöglichkeiten sollen bis 2026 gänzlich abgeschafft werden. Ein Änderungsentwurf oder ein Zeitplan zur Umsetzung liegen jedoch bisher nicht vor.

### **Schwerbehindertenausweis**

Der Schwerbehindertenausweis sollte durch die Digitalisierung im Rahmen des regelmäßigen Austauschs auf den digitalen Teilhabeausweis umgestellt werden, um eine sprachliche Diskriminierung auszuschließen. Dieses Vorhaben wurde nicht weiter vorgebracht. Es liegt bisher weder ein Entwurf noch ein Zeitplan zur Umsetzung vom zuständigen Ministerium für Arbeit und Soziales vor.



### **Assistenzhundegesetz**

Die Schaffung eines Assistenzhundegesetzes wurde bisher nicht erfüllt. Es wurde eine Assistenzhundeverordnung (AHundV) erlassen. Diese Regelungen sollen die Lücke für diejenigen Assistenzhunde schließen, die bislang keiner gesetzlichen Ausbildungs-, Prüfungs- und Zertifizierungsregelung unterlagen, und die Regelungen im

Behindertengleichstellungsgesetz konkretisieren. Eine Gesetzesinitiative wurde bisher dagegen nicht begonnen.

### Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass in der derzeitigen Legislaturperiode bereits einiges angegangen wurde von den versprochenen Vorhaben. Es sind aber ebenso auch noch zahlreiche und nicht weniger wichtige Bereiche offen. Bis zum Ende der Wahlperiode stehen der »Ampel« also noch einige Aufgaben bevor.

## Das sind die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Als Schwerbehindertenvertretung haben wir den gesetzlichen Auftrag, unser Kollegium zu beraten. Viele Fragen entstehen dabei zu rentenrechtlichen Themen; hier finden Sie einen Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.



### Die Erwerbsminderungsrente

Die Erwerbsminderungsrente, auch als Erwerbsunfähigkeitsrente oder EU-Rente bekannt. Sie soll dabei helfen, den Lebensunterhalt zu sichern:

- Wer weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann, erhält die Rente wegen voller Erwerbsminderung.
- Wer mind. drei Stunden, aber nicht mehr als sechs Stunden arbeiten kann, bekommt eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung.

Eine Berufsunfähigkeit genügt in den meisten Fällen nicht für einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente. Vielmehr muss die Fähigkeit, irgendeine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszuüben, eingeschränkt sein. Die Erwerbsminderungsrente muss beantragt werden. Sie ist in der Regel befristet, kann jedoch verlängert werden.

### Die Voraussetzungen

Wenn die Regelaltersgrenze für die reguläre Rente noch nicht erreicht und die Erwerbsfähigkeit beeinträchtigt ist, prüft der Rentenversicherungsträger, ob die Erwerbsfähigkeit durch medizinische Reha oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wiederhergestellt werden kann. Sind bereits alle Reha-Maßnahmen ausgeschöpft oder besteht keine Aussicht auf Besserung, prüft die Rentenversicherung, ob die medizinischen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zum Erhalt einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderungsrente erfüllt sind.

Wichtig ist dabei, dass es um irgendeine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geht. Berufsunfähigkeit allein führt nur im Ausnahmefall zu einer Rente wegen Erwerbsminderung. Als Grundlage für die Beurteilung, wie lange eine Erwerbstätigkeit noch möglich ist, wird geschaut, für wie viele Stunden am Tag noch körperlich leichte und geistig einfache Tätigkeiten möglich sind.

## Erwerbsminderungsrente für Menschen mit Behinderungen

Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung hat auch, wer die fünf Jahre allgemeine Wartezeit nicht erfüllt, aber 20 Jahre ununterbrochen voll erwerbsgemindert war. Das kann z. B. für Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen zutreffen, die seit ihrer Geburt bzw. Kindheit an einer Behinderung leiden. Voll erwerbsgemindert ist auch, wer nicht unter den üblichen Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein kann, sondern beschäftigt ist

- in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder
- als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen bei einem anderen Leistungsanbieter oder
- zwar auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aber über das Budget für Arbeit.

## Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen können Altersrente früher beziehen als Menschen ohne Behinderungen. Unter bestimmten Voraussetzungen wird vor dieser früheren Rente sogar noch eine vorgezogene Altersrente gezahlt, allerdings mit Abschlägen von bis zu 10,8 %. Die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Rente wird seit 2015 schrittweise von 63 auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze für die vorgezogene Rente wird seit 2012 von 60 auf 62 Jahre angehoben.

### Wichtig: Fortzahlung

Der Rentenanspruch besteht auch weiter, wenn während des Bezugs der Rente die Schwerbehinderung wegfällt.

## Abschlagsfreie Rente bei Schwerbehinderung

Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente haben Menschen, die

- die Wartezeit (= Mindestversicherungszeit) von 35 Jahren erfüllt haben und
- anerkannt schwerbehindert sind (GdB mind. 50) und
- die jeweilige Altersgrenze für ihren Jahrgang erreicht haben.

### Beispiele Altersgrenzen:

Bei Jahrgängen bis 1951 lag die Rentenaltersgrenze bei 63 Jahren. Bei 1959 Geborenen beträgt die Altersgrenze 64 Jahre und 2 Monate.

## Rente bei Schwerbehinderung mit Abschlägen

Schwerbehinderte Menschen können die Altersrente bereits vor der Altersgrenze beantragen. Dabei gelten die gleichen Voraussetzungen wie für die abschlagsfreie Rente.

Auch hier erhöht sich die Altersgrenze mit steigendem Geburtsmonat oder -jahr. Bei 1962 Geborenen beträgt die Grenze 61 Jahre und 8 Monate, bei 1963 Geborenen 61 Jahre und 10 Monate.

Die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen ist niedriger als die abschlagsfreie Rente. Für jeden Monat, den die Rente vor der Altersgrenze bezogen wird, wird die Rente um je 0,3 % gekürzt. Diese Rentenkürzung ist dauerhaft. Das heißt: Sie fällt mit dem Erreichen der Altersgrenze nicht weg und führt nach dem Tod der versicherten Person auch zu einer Kürzung der Hinterbliebenenrente.



### **Witwen-/Witwer-Rente**

Stirbt ein rentenversicherter Ehepartner, erhält der oder die Hinterbliebene von der Rentenversicherung auf Antrag eine Witwen-/ Witwer-Rente. Sie wird im Rahmen der Versicherung der verstorbenen Person geleistet. Es gibt eine kleine und eine große Witwen-/Witwer-Rente.

### **Waisenrente**

Waisenrente erhalten Kinder und Jugendliche, wenn der verstorbene Elternteil in der Renten- oder Unfallversicherung versichert war. Die Höhe wird individuell berechnet, Einkommen der Waisen wird nicht angerechnet.

Hinterbliebene Kinder erhalten Waisenrente vom Rentenversicherungsträger, wenn der oder die Verstorbene die rentenrechtliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat. Die Waisenrente muss wie jede Rente beantragt werden.

### **Regelaltersrente**

Regelaltersrente kann mit dem Erreichen der Altersgrenze bezogen werden. Diese Grenze wird jährlich höher. Die Rente müssen Beschäftigte beantragen, am besten drei Monate vor dem Erreichen der Altersgrenze

Voraussetzungen für den Bezug von Regelaltersrente:

- Erreichen der Altersgrenze der Regelaltersrente,
- Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 5 Jahren,
- Antrag auf Rente.

### **Rente mit 67**

Die Altersgrenze für Versicherte, die ab

dem 1.1.1947 geboren sind, wird seit 2012 schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben.

### **Altersrente für langjährig und für besonders langjährig Versicherte**

Es gibt die Altersrente für langjährig Versicherte und die für besonders langjährig Versicherte mit Abzügen. Für die vorgezogene Altersrente ab 63 für langjährig Versicherte benötigen Sie 35 Versicherungsjahre, für die vorgezogene Altersrente für besonders langjährig Versicherte 45 Versicherungsjahre. Jeder Jahrgang kann ab 63 Jahren die vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen. Je größer aber der Abstand zur Regelaltersgrenze ist, desto höher sind auch die Abzüge.

### **Erziehungsrente**

Erziehungsrente erhalten Geschiedene und frühere eingetragene verpartnerte Person, die nach dem Tod des verstorbenen Exehemenschen ein Kind erziehen. Die Rente soll die Unterhaltszahlung des bzw. der Verstorbenen ersetzen.



### **Altersrente und Hinzuverdienst**

Bei allen Altersrenten darf seit dem 1.1.2023 unbegrenzt hinzuverdienst werden. Die Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen Erwerbsminderung wurden deutlich erhöht.

Das Ganze gilt für folgende Renten:

- Regelaltersrente,
- Altersrente für langjährig Versicherte,
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte,
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen,
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit,
- Altersrente für Frauen.

### Hinzuverdienst bei Renten wegen Erwerbsminderung

Bei der Erwerbsminderungsrente ist die Hinzuverdienstregelung bei voller und teilweiser Rente unterschiedlich.

### Grundrente

Die Grundrente ist ein individueller Zuschlag auf alle gesetzlichen Renten (Alters-, Erwerbsminderungs-, Erziehungs- und Hinterbliebenenrente). Ein Anspruch auf diese Leistung besteht für Versicherte, die mindestens 33 Jahre lang gearbeitet, Kinder erzogen und/oder Pflegeleistungen für Angehörige erbracht haben und dabei im Durchschnitt wenig verdient haben. Für einen Anspruch ist die Höhe des Einkommens ausschlaggebend. Eine Bedürftigkeitsprüfung gibt es nicht.

### Kindererziehungszeiten

Wer ein Kind in dessen ersten drei Lebensjahren erzieht, bekommt auf Antrag in der Rentenversicherung Beitragszeiten angerechnet. Dadurch erhöht sich die Rente. Die Beitragszeiten können für leibliche Eltern, auch Großeltern, Pflege-, Stief- oder Adoptiveltern angerechnet werden, wenn sie das Kind erzogen haben.

### Reha-Leistungen

An dieser Stelle soll lediglich ein Überblick über die wichtigsten Leistungen und Regelungen zur Rehabilitation gegeben werden. Es gibt u. a.:

- medizinische Rehabilitation,
- berufliche Rehabilitation,
- Leistungen zur sozialen Teilhabe,
- ergänzende Leistungen zur Rehabilitation.



---

## Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder

---

### Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (ohne UKE)

#### Dennis Basler

Mittelweg 177, Raum S 4037, 20148 Hamburg

Tel.: +49 40 23952-6884

E-Mail: [sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)

#### Sprechzeiten

**dienstags von 9–11 Uhr**

**freitags von 8–9 Uhr**

**in Präsenz, per Videochat oder Telefon**

---

### 1.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

#### Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024, 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 23952-9509

E-Mail: [sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)

#### Sprechzeiten

**in Präsenz, per Videochat oder Telefon**

**nach Vereinbarung**

---

### 2.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

#### Olga Wagner

Mittelweg 177, Raum S 4034, 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 23952-4410

E-Mail: [sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)

#### Sprechzeiten

**in Präsenz, per Videochat oder Telefon**

**nach Vereinbarung**





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

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

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

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

**Dann melden Sie sich doch bei uns:**

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

## Impressum

### Herausgeber:

Schwerbehindertenvertretung der  
Universität Hamburg (ohne UKE),  
Mittelweg 177  
20148 Hamburg

### Geschäftszimmer:

Birgit Selbach  
Tel: 23952-3387

### Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	23952 - 6884
Susanne Junge	23952 - 9509
Olga Wagner	23952 - 4410

### V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der  
Universität Hamburg

**Druck und Versand:** Universitätsdruckerei

**Cover:** SBV UHH, Pixabay

**Bilder:** Pixabay, KI generiert