



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
DER UNIVERSITÄT HAMBURG (OHNE UKE)



DIE SBV INFORMIERT

Ausgabe 15 – September 2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
Prüfungspflicht der Arbeitgebenden bei freien Arbeitsplätzen	Seite 4
Rheuma - nicht immer sichtbar, aber vorhanden.	Seite 6
20 Jahre Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Arbeitswelt.	Seite 10
Der Euroschlüssel - Türöffner für die Behindertentoiletten	Seite 12
Inklusionsbeauftragte Person - ihre Aufgaben und Pflichten	Seite 14
Statistik der schwerbehinderten Menschen.	Seite 17
Mit einem Jobcoaching zur Inklusion	Seite 18
Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder.	Seite 19

Vorwort

Liebes Kollegium,

die sportlichen Höhepunkte des Jahres liegen mit der Fußballeuropameisterschaft in Deutschland sowie den olympischen und paralympischen Spielen in Paris hinter uns und wir befinden uns bereits kurz vor dem letzten Quartal 2024. Diese Sportevents konnten uns etwas Abwechslung und Ablenkung vom politischen Weltgeschehen besorgen. Mit Spannung dürfen wir nun die Präsidentschaftswahlen in den Vereinigten Staaten von Amerika erwarten und je nach deren Ausgang werden die Auswirkungen auf den gesamten Globus immens sein.

In Deutschland verschärft sich weiterhin die politische und gesellschaftliche Lage, die sich auch an der Universität Hamburg widerspiegelt. Manche Menschen schauen sogar mit Argwohn auf die Hochschulen, da von ihnen angeblich zuviel Diversität,

Gleichstellung und Nachhaltigkeit gefordert wird und die soziale Marktwirtschaft sowie der Wohlstand womöglich auf der Strecke bleiben könnten. Die Bundestagswahlen im nächsten Jahr könnten richtungsweisend sein, um unsere Demokratie aufrecht zu erhalten.

Unsere Demokratie macht aus, dass sie Minderheiten schützt - also insbesondere auch schwerbehinderte Menschen. Der Schwerbehindertenvertretung wird leider immer noch sehr oft von den vorgesetzten Personen entgegengehalten, dass man der schwerbehinderten beschäftigten Person keinen Nachteilsausgleich gewähren könne, weil man alle Beschäftigten gleichbehandeln wolle. Dabei verbietet es sich, diese Betroffenen mit der Gruppe der nicht schwerbehinderten Beschäftigten zu vergleichen. Mit diesem unzulässigen Vergleich offenbaren diese vorgesetzten Personen, dass sie nichts für die Inklusion tun wollen und sogar aufgrund der Behinderung die schwerbehinderten Beschäftigten diskriminieren.

Für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen wurde daher im Schwerbehindertenrecht geregelt, dass sie gegenüber ihrer arbeitgebenden Person bestimmte Ansprüche haben, die im Arbeitsverhältnis zwingend zu beachten und umzusetzen sind. Haben Sie dazu schon einmal im KUS von der Dienststelle veröffentlichte Informationen gefunden oder haben Sie wahrgenommen, dass sich die [Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers](#) für die Einhaltung dieser Rechte einsetzt?

Das Personalamt hat vor vielen Jahren den Teilhabeerlass veröffentlicht, sodass die schwerbehinderten Beschäftigten der FHH bei der Umsetzung und Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützt werden.

Der [Teilhabeerlass](#) gilt als Verwaltungsvorschrift für alle Dienststellen der Arbeitgeberin bzw. des Dienstherrn der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH). Sie dient nicht nur als Arbeits- und Informationsgrundlage, sondern ist als zusätzliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung gesetzlicher Regelungen zu verstehen und soll ein gleichmäßiges Verwaltungsverfahren und eine Gleichbehandlung aller Betroffenen gewährleisten.

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

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

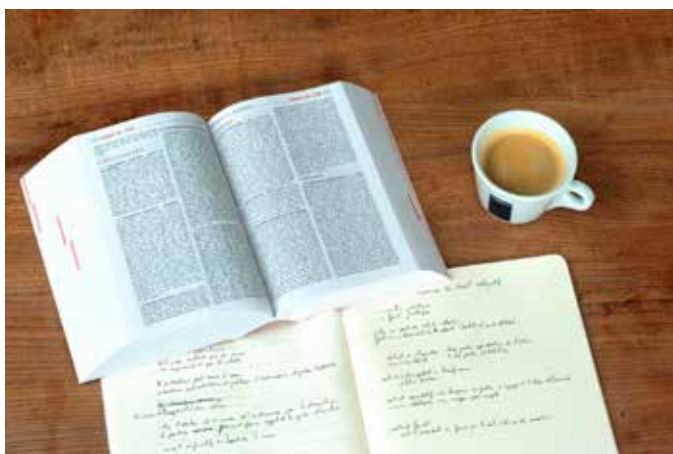
- Veränderungen bei der Geschäftsverteilung und bei der Arbeitsplatzgestaltung, insbesondere auch bei der Bemessung von Arbeitspensen, entsprechend der behinderungsbedingten individuellen Leistungsfähigkeit
- Verschiebungen von Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit, soweit die gleitende Arbeitszeit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

Für die Befreiung von nicht geschäftsplanmäßigen Vertretungsaufgaben in Krankheits-, Urlaubs- und/oder sonstigen Abwesenheitsfällen können individuelle Regelungen nach Vorlage ärztlicher Atteste vereinbart werden. Diese Atteste dürfen nicht von vorgesetzten Personen eingefordert werden. Vielmehr gehören sie in die Personalakte.

Ihre Schwerbehindertenvertretung

Prüfungspflicht der Arbeitgebenden bei freien Arbeitsplätzen

Vor einer Neubesetzung eines freien Arbeitsplatzes müssen Arbeitgebende prüfen, ob dieser mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit einem bei der Agentur für Arbeit als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden kann. Die Prüfungspflicht gilt für alle Arbeitgebende ohne jede Ausnahme. Sie besteht unabhängig von einer Beschäftigungspflicht nach § 154 Abs. 1 SGB IX und sogar dann, wenn die Zahl der anrechenbaren schwerbehinderten Beschäftigten der Arbeitgebenden bereits die Zahl der Pflichtplätze nach §§ 158, 159 SGB IX übersteigt. In der Dienststelle liegt die Anzahl der schwerbehinderten Menschen derzeit bei knapp drei Prozent, obwohl das Schwerbehindertenrecht eine Quote von fünf Prozent und der Teilhabeerlass der Freien und Hansestadt Hamburg sogar eine Quote von sechs Prozent vorsehen. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen soll gefördert werden, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. Die Erfüllung der Quote entbindet die Arbeitgebenden deshalb nicht von ihren Förderungspflichten. Sie befreit sie lediglich von der Zahlung einer Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX.



Die Prüfungspflicht nach § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX beschränkt sich jedoch nicht auf bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete Menschen. Vielmehr sind die Arbeitgebenden auch verpflichtet zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einer bereits bei ihr beschäftigten schwerbehinderten arbeitnehmenden Person besetzt werden kann. Verstoßen Arbeitgebende gegen die in § 164 Abs. 1 SGB IX festgelegte Prüfungspflicht, stellt dies – anders als die Verletzung von Beteiligungs- und Anhörungsrechten – keine Ordnungswidrigkeit i.S.v. § 238 SGB IX dar.

Zustimmungsverweigerungsrecht der Personalräte

Dem Betriebsrat steht ein Zustimmungsverweigerungsrecht entsprechend § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu, da ein das Einstellungsverfahren betreffender Gesetzesvorstoß vorliegt (BAG, Beschl. v. 17.06.2008 – 1 ABR 20/07, Rn. 24 ff., BAGE 127, 51, NZA 2008, 1139, BehindertenR 2008, 204; anders aber bei bloßen Versetzungen, vgl. Beschlussgründe Rn. 26; ErfK/Rolfs, Rn. 1; HK-SGB IX/Trenk-Hinterberger, Rn. 11; LPK-SGB IX/Düwell, Rn. 171; Düwell, BB 2001, 1527 [1528 f.]; Kossens u.a./Kossens, Rn. 30; Kleinebrink, ArbRB 2012, 161 m.w.N.).

Dasselbe gilt für gesetzliche Zustimmungserfordernisse im Personalvertretungsrecht; früher anderslautende verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung (z.B. für das LPVG BW: VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 13.12.1988 – 15 S 2173/88, PersR 1990, 149), die schon mit dem SchwbG kaum vereinbar war, dürfte inzwischen überholt sein (eingehend: LPK-SGB IX/Düwell, Rn. 176; ebenso HK-SGB IX/Trenk-Hinterberger, Rn. 11).

Universität Hamburg

Die Durchführung dieser Prüfungspflicht ist seit vielen Jahren ein Thema zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung. Nachdem im Jahr 2018 umfangreiche Rechtsgutachten von der Dienststelle, dem TVPR und der SBV eingeholt worden sind, hat man sich in einem ersten Schritt auf das sog. Interessenbekundungsverfahren gem. §§ 164, 165 SGB IX geeinigt, um diese Prüfungspflicht näher auszugestalten. Das vorgenannte Interessenbekundungsverfahren findet leider ausschließlich bei geplanten Ausschreibungsverzichten im TVP Anwendung. Eine analoge Anwendung hat es im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten überhaupt nicht gegeben. Zudem hat sich gezeigt, dass in den vergangenen fünf Jahren – seitdem findet das Interessenbekundungsverfahren Anwendung – nicht eine schwerbehinderte beschäftigte Person auf den freien Arbeitsplatz gesetzt worden ist. Dies versteht sich fast von selbst, da bei Ausschreibungsverzichten die Beschäftigungsbereiche schon eine konkrete Person für die Besetzung der Stelle vorsehen wollen und nicht offen für eine Prüfung sind, ob dieser Arbeitsplatz mit einer schwerbehinderten beschäftigten Person besetzt werden könnte. Die Prüfungspflicht müsste damit zeitlich früher erfolgen – also bereits bei der Feststellung, dass ein freier Arbeitsplatz vorhanden ist oder bald frei wird.

An der Prüfung gem. § 164 Abs. 1 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX zu beteiligen. Darüber hinaus sind bei der Prüfungspflicht gem. § 164 Abs. 1 S. 6 SGB IX auch die jeweiligen Personalräte zu beteiligen. Dies gilt bei internen wie auch externen Ausschreibungen. Das Gesetz macht aber keine Vorgaben, wie dieser Prüfungspflicht nachzukommen ist. Es

handelt sich aber ausschließlich um eine Pflicht der Arbeitgebenden, sodass diese Prüfung nicht auf die Interessenvertretungen verlagert werden kann.

Die Schwerbehindertenvertretung hat daher am 26.06.2024 gegenüber dem Kanzler die Beendigung des bisher vereinbarten Interessenbekundungsverfahrens gem. §§ 164, 165 SGB IX zum 31.12.2024 erklärt.



Lösungsmöglichkeit

Die Schwerbehindertenvertretung hat der Dienststelle zur Ausgestaltung der Prüfungspflicht gem. § 164 Abs. 1 SGB IX vorgeschlagen, dass sowohl für den nichtwissenschaftlichen als auch den wissenschaftlichen Bereich der schwerbehinderten Beschäftigten ein Interessenbekundungspool eröffnet wird.

Jeder schwerbehinderte Beschäftigte könnte sich sodann melden, um in diesen Pool aufgenommen zu werden. Sobald ein freier Arbeitsplatz vorhanden ist oder absehbar vorhanden sein wird, wird vor einer Stellenbesetzung (Ausschreibung oder Ausschreibungsverzicht) abgeglichen, ob sich eine schwerbehinderte beschäftigte Person in diesem Pool befinden, die für die Besetzung der Stelle in Frage kommt. Bei Eignung erfolgt die Besetzung sodann ohne Ausschreibung, da der Arbeitgeber damit seiner Prüfungspflicht nachkommt.

Rheuma - nicht immer sichtbar, aber vorhanden

Das Wort Rheuma stammt ursprünglich aus dem Griechischen (rheo „ich fließe“) und lässt sich frei übersetzen mit „fließender, ziehender Schmerz“. Heutzutage wird „Rheuma“ als ein Sammelbegriff für ein breites Spektrum von über 100 verschiedenen Krankheitsbildern genutzt, die vor allem Schmerzen im Bereich des Stütz- und Bewegungsapparates verursachen und oft zu funktionellen Beeinträchtigungen führen.

Die vielen Beschwerdebilder des rheumatischen Formenkreises lassen sich in vier Bereiche einteilen:

- Degeneratives Rheuma infolge von Überbeanspruchung oder Abnutzung (z. B. Arthrose),
- Stoffwechselbedingtes Rheuma (z. B. Gicht),
- Schmerzsyndrome der Bewegungsorgane (wie z. B. chronische Rückenschmerzen),
- Rheuma aufgrund von entzündlichen Prozessen (z. B. Rheumatoide Arthritis).

Rheuma kann jederzeit auftreten, das Alter spielt dabei keine Rolle. Auch ist bei jedem Menschen der Verlauf, die Dauer und die Schwere der Rheumaerkrankung unterschiedlich. Die krankheitsbedingten Beeinträchtigungen bei der Bewältigung von alltäglichen Aufgaben, ob nun im privaten oder beruflichen Bereich fallen bei jedem unterschiedlich aus.

Entzündliches Rheuma - was ist das?

Es handelt sich hierbei um eine Autoimmunerkrankung. Der gesamte Körper „als System“ ist betroffen und wird als systemische Erkrankung bezeichnet. Das

Abwehrsystem (Immunsystem) des Menschen richtet sich gegen körpereigene Gewebe und Organe, schmerzhafte Entzündungen entstehen. Es kann Gelenke, Knochen, Muskeln, Blutgefäße, Nerven oder die Haut befallen. Etwa 2 % der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland leben mit dieser Diagnose. Kinder und Teenager sind hiervon leider auch betroffen.

In der Medizin wird in drei Gruppen unterschieden:

- Erkrankungen der Gelenke,
- Erkrankungen der Wirbelsäule, sowie
- Erkrankungen des Bindegewebes.

Bei entzündlichen Rheuma handelt es sich um fortlaufende chronische Verläufe, die in Schüben mit unterschiedlich schweren Symptomen auftreten. Eine Behandlung sollte daher so früh wie möglich erfolgen, um dauerhafte und schwere Schäden an Gelenken, Geweben und Organen zu vermeiden. Mit der richtigen Therapie kann man gut damit leben und arbeiten.



Krankheitsbilder, Symptome und Verläufe

Das Immunsystem löst Entzündungen im Körper bei entzündlichen Rheumaarten aus. Es kann einzelne Körperteile oder den ganzen Körper belasten und sich in unspezifischen Symptomen wie Fieber, Nachtschweiß, Gewichtsverlust, Leistungsschwäche, starker Erschöpfung und Müdigkeit äußern. Rötungen, Schwellungen und Wärme können auch als Entzündungszeichen auftreten. Die

meisten entzündlichen Rheumaerkrankungen verlaufen chronisch. Sie treten in Schüben über einen längeren Zeitraum auf. Die Symptome entzündlicher Rheumaformen wie Rheumatoide Arthritis, Morbus Bechterew und Systemischer Lupus Erythematoses können sehr vielfältig und individuell unterschiedlich ausfallen.

Rheumatoide Arthritis (RA)

RA ist die häufigste entzündliche Erkrankung der Gelenke. RA kann schleichend oder mit starken Schmerzen einsetzen. Nicht nur die Gelenke können betroffen sein, sondern auch innere Organe (wie z. B. das Herz, die Lunge, die Gefäße, die Haut, die Augen oder das periphere Nervensystem). Mögliche Begleiterscheinungen wie Arteriosklerosen und Osteoporosen können dazu auftreten. Wenn die RA fortschreitet, entstehen Unbeweglichkeiten und Gelenkveränderungen (z. B. Verformungen der Finger). Daher ist es wichtig, frühzeitig mit einer Behandlung zu beginnen, um das Fortschreiten der Krankheit aufzuhalten bzw. zu stoppen.

Folgende Anzeichen gehören zu einer RA dazu:

- Gelenkschwellung in mehr als zwei Gelenken ohne andere Ursache seit mindestens sechs Wochen,
- symmetrische Verteilung der Gelenkentzündungen auf beide Körperhälften,
- Morgensteifigkeit, die mindestens 60 Minuten andauern,
- Gelenkschmerzen vor allem nachts und morgens,
- Bewegungseinschränkungen und Kraftlosigkeit,
- Bildung von Rheumaknoten.

Morbus Bechterew (MB)

MB ist eine entzündliche Wirbelsäulenerkrankung. Typischerweise verläuft MB schleichend über einen längeren Zeitraum und ist in der Regel nicht heilbar. Im Frühstadium ist jedoch ein spontanes Ausheilen oder ein Stillstand im Verlauf der Erkrankung möglich. Zu Beginn leiden die betroffenen Personen vor allem unter Schmerzen in den Kreuz-Darmbein-Gelenken und der Lendenwirbelsäule. Die entzündlichen Prozesse können sich bis in die Wirbelsäule ausbreiten. Es können auch Entzündungen durch MB in größeren Gelenken, Sehnenansätzen, Regenbogenhaut der Augen, der Haut oder Darm entstehen, sowie auch Begleitkrankheiten wie kardiovaskuläre Erkrankungen oder Osteoporose begünstigen.

Je weiter MB fortschreitet kann es zu Verknöcherungen im Achsenskelett kommen und die Wirbelsäule wird zunehmend steifer. Die Beweglichkeit wird eingeschränkt. Eine Versteifung und Verformung der Wirbelsäule ist im Endstadium möglich. Mit einer Therapie mit Medikamenten sowie Bewegungstherapien kann dem entgegengewirkt werden.

Diese Anzeichen gehören zu MB vor allem dazu:

- andauernde Rückenschmerzen, die länger als 12 Wochen bestehen,
- tiefsitzende Beschwerden im Bereich der Lendenwirbel und des Gesäßes,
- die Schmerzen treten typischerweise in der Nacht oder in den frühen Morgenstunden auf,
- Morgensteifheit von Rücken und Gelenken, die mehr als 30 Minuten andauert,
- Besserung der Beschwerde bei Bewegung,
- Einschränkungen der Beweglichkeit.

Systemischer Lupus Erythematoses (SLE)

SLE ist eine seltene entzündliche Autoimmunkrankheit. Sie kann vielfältige Krankheitszeichen hervorrufen und verläuft meistens chronisch und schubförmig. Durch verschiedene Faktoren (z. B. Sonnenlicht, hormonelle Veränderungen, Stress, Infektionen), können Schübe ausgelöst werden. Beim SLE kommt es darauf an, welche Organe und Organsysteme erkrankt sind, der Verlauf, die Schwere und die Symptome sind davon abhängig. SLE beschränkt sich nicht nur auf die Haut, sondern auch auf die inneren Organe.

Beteiligungen an Organen und Organsystemen:

- Haut und Haare,
- Mund- und Nasenschleimhaut,
- Blutgefäße,
- Knochen- und Muskelapparat,
- Nieren,
- Herz und Lunge,
- Blut und Lymphe,
- Zentrales Nervensystem.

Mögliche Ursachen und Risikofaktoren

Wie entzündliches Rheuma entsteht, ist bis heute noch nicht restlos erforscht. Es wird davon ausgegangen, dass verschiedene Faktoren zusammenwirken und das Auftreten entzündlich rheumatischer Prozesse begünstigen können. Regulär wird davon ausgegangen, dass eine Störung bzw. eine Fehlleitung des Immunsystemes diese Rheumaformen verursachen. Die eigenen Abwehrzellen richten sich hierbei gegen die körpereigenen Strukturen, Gelenke und Organe, welche dann Entzündungen entstehen lassen. Auf die Entstehung der autoimmunbedingten Rheumaerkrankung haben ebenfalls das Geschlecht und das Erbgut Einfluss. Umwelteinflüsse, Schadstoffe

am Arbeitsplatz, Rauchen, körperliche Bedingungen, Übergewicht, Hormonstörungen und psychosoziale Faktoren können weitere Risikofaktoren sein.

Diagnose

Wenn der Verdacht auf ein entzündliches Rheuma vorliegt, ist eine zeitnahe medizinische Diagnose wichtig, damit es bereits in einem frühen Stadium erkannt wird und eine passende Therapie zielgerichtet angewendet werden kann. Manchmal liegen Jahre zwischen den ersten Symptomen und einer gesicherten Diagnose, da nicht immer gleich die richtige Diagnose gestellt werden kann, vor allem wenn die Symptome atypisch sind. Die Diagnostik ist sehr komplex und besteht aus verschiedenen Bausteinen, wie z. B. das Gespräch zwischen dem ärztlichen Fachpersonal und der zu behandelnden Person, körperliche Untersuchungen, Blutuntersuchungen und Röntgen. Die erste Anlaufstelle ist regulär die hausärztliche Praxis. Hier werden erste Tests durchgeführt. Sollten Anzeichen auf eine RA hinweisen, kommt eine Befundabklärung mit einer fachärztlichen Praxis für Rheumatologie in Frage.

Therapie

Eine entzündliche rheumatische Erkrankung lässt sich auf verschieden Weise behandeln. Folgende Ansätze gehören zu den wichtigsten, wie z. B. die Verordnung von Medikamenten, Verfahren der Bewegungstherapie, physikalisch medizinische Verfahren und Ergotherapie. Folgende Angebote können darüberhinaus unterstützen, wie z. B.: operative Therapien, Rehabilitation, Schmerztherapie, psychologische Betreuung, Stressbewältigung, Patientenschulungen, Selbstmanagementkurse, Ernährungsberatung

und Naturheilverfahren. Alle Therapieformen können auch kombiniert eingesetzt werden. Eine vollständige Heilung ist nicht möglich, jedoch mit einer gut abgestimmten Therapie, kann der Krankenverlauf gemildert, verlangsamt und zum Teil auch gestoppt werden.

Die wichtigsten Bausteine der Behandlung

Medikamente

Durch einen ärztlichen Therapieplan werden die Medikamente je nach Krankheitsbild und -verlauf gezielt auf die zu behandelnde Person abgestimmt, kombiniert und dynamisch angepasst. Bei der medikamentösen Behandlung kann es zu Nebenwirkungen kommen, die mit dem ärztlichen Fachpersonal besprochen werden sollten. Nebenwirkungen können unter anderem sein: allergische Reaktionen, Unverträglichkeiten, Hautveränderungen, Konzentrations-, Reaktions- und Koordinationsfähigkeitsminderung. Gerade bei Medikamenten, die das Immunsystem dämpfen, sollten vorsorgliche Impfungen vor der Therapie aufgefrischt werden.



Physikalische Therapie, Bewegungstherapie und Sport

Um den Krankheitsverlauf positiv zu unterstützen, sollten Menschen mit Rheuma sich regelmäßig bewegen. Bewegungstherapie und physikalische Therapie fördern die

Funktions- und Arbeitsfähigkeit im Alltag. Die Muskulatur wird gekräftigt, Fehlstellungen werden vorgebeugt und die Körperhaltung verbessert, Schmerzen und Entzündungen können vermindert werden.

Ergotherapie

Ergotherapien können für die Teilhabe am Alltag und im Beruf für Menschen mit der Erkrankung unterstützend wirken. Die Ergotherapie wird auf die jeweilige Person abgestimmt und bezieht sich auf die Verbesserung alltäglicher und funktioneller Bewegungsabläufe. Darüberhinaus werden noch die Umfeldbedingungen der erkrankten Person mitbetrachtet und bei Bedarf angepasst.

Operative Therapien

Operationen bei Rheuma sind nicht das erste Instrument der Behandlung. Sie kommen in Betracht, wenn eine Rückkehr zu einer schmerzfreien Bewegung und die Rückbildung von Entzündungen und Beschwerden erfolgen kann.

Chirurgische Eingriffe können dann sinnvoll sein, wenn behandelnde Personen aufgrund von Fehlstellungen, andauernden Entzündungen in Gelenken oder rasch fortschreitender Gelenkzerstörung stark in ihrer Bewegungsfreiheit und Alltagsaktivität eingeschränkt sind.

Rehabilitation

Eine Rehabilitation kann nach einer Operation als Anschlussheilbehandlung oder bei einer fortgeschrittenen chronisch verlaufenden entzündlichen rheumatischen Erkrankung sinnvoll sein.

20 Jahre Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Arbeitswelt

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wurde 2004 eingeführt und dient nicht nur schwerbehinderten Menschen, sondern allen Beschäftigten, die die Voraussetzungen erfüllen. Ein Rück- und Ausblick.

Die Arbeitgebenden müssen das BEM als besonderes Klärungsverfahren einleiten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Im Gegensatz zum Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX) ist das BEM nicht nur für Schwerbehinderte, sondern für alle Beschäftigten vorgesehen.

Die Gesetzgebenden wollen mit dem BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX (§ 84 Abs. 2 SGB IX vom 1.5.2004) erreichen, dass Erkrankungen für Beschäftigte nicht frühzeitig zu einem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben führen. Im Gesetz sind wenige Vorgaben für das BEM normiert, weil die Gesetzgebenden Flexibilität bei der praktischen Umsetzung gewährleisten wollten. Die Rechtsprechung hat deshalb seit 2007 das BEM in vielen Entscheidungen ausgeformt und inzwischen fast alle Fragen des ordnungsgemäßen bzw. rechtskonformen BEM geklärt.

Zugang für alle Beschäftigten

Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) besteht das Erfordernis eines BEM für alle arbeitnehmenden Personen, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Das BAG klärte bereits frühzeitig im Jahr 2007, dass die Durchführung des BEM keine

formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung und kein milderer Mittel ist. Das BEM in § 167 Abs. 2 SGB IX (damals § 84 Abs. 2 SGB IX a. F.) konkretisiert jedoch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Mit Hilfe des BEM können in einem kooperativen und zu erörternden Suchprozess mildere Mittel als die krankheitsbedingte Kündigung erkannt und entwickelt werden.



Mitbestimmungsrechte ausgelegt

Das BAG klärt zudem stetig, dass der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei der BEM-Verfahrensordnung hat. Die Rechte nach §§ 87 Abs. 1, 6 und 7 BetrVG beziehen sich auf die Struktur und Ausgestaltung des BEM-Suchprozesses bzw. der BEM-Verfahrensordnung und können initiativ ausgeübt werden. Betriebsräte können die Einigungsstelle anrufen, sie ist nach Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) nicht offensichtlich unzuständig für eine BEM-Verfahrensordnung (§ 100 ArbGG). Inzwischen hat der Gesetzgeber ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht der Personalräte bei Grundsätzen des BEM am 15.6.2021 im novellierten Bundespersonalvertretungsgesetz festgeschrieben (§ 80 Abs. 1 Nr. 17 BPersVG).

Verfahren auch in Betrieben ohne Betriebsrat

Die Gesetzgebenden haben auch erkannt, dass besonders in betriebsratslosen Betrieben ein erhebliches Durchsetzungsdefizit des BEM besteht. Seit Juni 2021 haben Beschäftigte nach § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX mit dem Teilhabestärkungsgesetz einen Rechtsanspruch, zusätzlich im BEM eine Vertrauensperson eigener Wahl zum BEM-Gespräch hinzuziehen. Diese stärkt in Betrieben ohne Interessenvertretungen die Position der BEM-Berechtigten. Inzwischen ist auch klar, dass im BEM vorrangig Arbeitsschutz- und Rehabilitationsfragen zu beantworten sind und der Beschäftigtendatenschutz das Vertrauen der Beschäftigten ins BEM sichert.

Erfolgsgeschichte noch unvollendet

Die BEM-Erfolgsgeschichte ist leider unabgeschlossen. Es gibt keinen gesetzlich verankerten Anspruch auf das BEM. Zudem sind Defizite bei der Umsetzung des BEM festzustellen. Oftmals bieten Arbeitgebende entweder kein BEM an oder sie versuchen von Beginn an, durch ein nicht rechtskonformes Verfahren systematisch auszugliedern. Empirisch ist gesichert, dass noch viel zu wenige arbeitnehmende Personen tatsächlich ein BEM-Angebot erhalten. Die Rehabilitationsträger, wie z. B. die Deutsche Rentenversicherung werden von den BEM-Akteuren noch immer zu wenig zu den BEM-Verfahren hinzugezogen, um alle denkbaren Leistungen für Rehabilitation im BEM-Suchprozess zu finden und abzurufen. Es fehlt auch an ausreichenden Ressourcen für das BEM in den Betrieben und Dienststellen. Auch für Interessenvertretungen und betriebliche Arbeitsschutzexperten bleibt noch viel zu tun. Gerade engagierte Interessenvertretungen, wie z. B. die SBV und der Betriebsrat sind für ein nachhaltiges BEM unerlässlich.



Regelungslücke bleibt zu schließen

Das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts von 2023 hatte das Ziel, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu bringen bzw. zu halten. Allerdings sind im Gesetz weder für das BEM noch für die stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V, § 44 SGB IX ein individueller Rechtsanspruch der Betroffenen aufgenommen worden.

Die Gesetzgebenden lassen diese Regelungslücke bewusst bestehen, denn das BAG hat am 7.9.2021 ein individuelles Klagerecht der betroffenen Beschäftigten zum Durchsetzen des BEM-Anspruchs abgelehnt. Interessenvertretungen wie die SBV sind gefordert, das BEM und auch die stufenweise Wiedereingliederung betrieblich durchzusetzen. Wie das BAG entschieden hat, ist das BEM für die betroffenen arbeitnehmenden Personen nicht einklagbar (7.9.2021 – 9 AZR 571/20). Im gleichen Urteil betont das BAG aber, dass die zuständige Interessenvertretung, also in der Regel der Betriebsrat, Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen die SBV verlangen können, dass die Arbeitgebenden das BEM für einen bestimmten Beschäftigten einleiten (vgl. § 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX).

Der Euroschlüssel - Türöffner für die Behindertentoiletten

Es gibt einen speziellen Türöffner für Schwerbehinderte und passt in ca. 12.000 Schlösser europaweit. Wir kennen ihn unter dem Namen „Euroschlüssel“.

Warum gibt es den Euroschlüssel und seit wann gibt es ihn?

Es ist ungewöhnlich, dass ein kommunaler Selbsthilfverein über die eigene Region hinaus bekannt geworden ist und dazu noch einen Standard eingeführt hat, welcher europaweit genutzt wird.

Dem CBF Darmstadt (Club Behinderter und ihrer Freunde in Darmstadt und Umgebung e. V.) ist dies 1986 mit der Einführung des Euroschlüssel gelungen.

Der CBF Darmstadt wollte es nicht hinnehmen, dass vielerorts die Behindertentoiletten dem Vandalismus zum Opfer fielen oder diese derart verschmutzt wurden, dass diese nicht mehr zu gebrauchen waren. Sie entwickelten gemeinsam die Idee eines einheitlichen Schließsystems für die Behindertentoiletten und wer zu dem Schlüssel Zugang erhalten darf. Innerhalb von drei Monaten wurden die Schließanlagen auf Autobahnraststätten mit dem neuen System ausgestattet.



Der Euroschlüssel soll körperlich beeinträchtigten Menschen ermöglichen,

selbstständig Zugang zu behindertengerechten sanitären Anlagen und Einrichtungen zu erhalten. Dieser Schlüssel ist fast nahezu flächendeckend in Deutschland, Österreich und Schweiz nutzbar.

Der Euroschlüssel mit dem dazugehörigen Eurozylinderschloss findet Anwendung z. B. bei Behindertentoiletten in Städten, öffentlichen Gebäuden, Bahnhöfen, Autobahnraststätten, Hochschulen, Freizeitanlagen, Kaufhäusern und noch sehr vielen anderen Örtlichkeiten.

Wer kann diesen Euroschlüssel bekommen?

Den Euroschlüssel können nur Menschen bekommen, die auf behindertengerechte Toiletten angewiesen sind. Diese gesonderte Sicherung ist nötig, um die zum Teil sehr kostspieligen Anlagen vor Beschädigung durch Vandalismus zu schützen und um die Sauberkeit / Hygiene zu gewährleisten. Besonders blinde und sehbehinderte Menschen müssen die verschiedenen Anlageelemente ertasten und schätzen eine saubere Einrichtung.

Als Berechtigung wird der deutsche Schwerbehindertenausweis mit den Merkzeichen aG, B, H oder BL benötigt oder mit dem Merkzeichen G und einem GdB ab 70 im Schwerbehindertenausweis.

Darüberhinaus sind noch folgende Menschen bezugsberechtigt:

- schwer / außergewöhnlicher gehbehinderter Mensch.
- Person im Rollstuhl,
- Stomatragende.
- Schwerbehinderte Menschen, die hilfsbedürftig sind und gegebenenfalls eine Hilfsperson brauchen,

- an Multipler Sklerose oder Morbus Crohn erkrankte Personen,
- Collitis ulcerosa erkrankte Person und
- Menschen mit chronischer Blasen- / Darmerkrankung.

Für die obenaufgeführten betroffenen Menschen ist ein ärztlicher Nachweis ausreichend, wenn eine Behinderung nicht anders nachgewiesen werden kann. Ein europäischer Parkausweis für Schwerbehinderte wird auch als Nachweis akzeptiert.



Wie erhält man diesen Euroschlüssel?

Diesen Euroschlüssel kann man bestellen. Dazu werden folgende personenbezogene Daten und Gesundheitsdaten benötigt:

- Name,
- Adresse,
- Emailadresse oder Telefonnummer und
- Schwerbehindertenausweis oder einen anderen Nachweis der Bezugsberechtigung.

Über folgenden Link kann dieser Euroschlüssel bestellt werden: <https://www.cbf-da.de/euroschluessel.html>.

Wann erlischt die Nutzungsberechtigung für den Euroschlüssel?

Sobald der Grund der Bezugsberechtigung wegfällt, erlischt das Recht zur Nutzung des Euroschlüssels.

Diese Gründe können folgende sein:

- der gesundheitliche Zustand verbessert sich, so dass das ärztliche Attest nicht mehr gültig ist,
- der Schwerbehindertenausweis wird nicht verlängert
- oder die betroffene Person verstirbt.

Gibt es eine Übersicht der Standorte der Behindertentoiletten?

Ja, das gibt es tatsächlich. Das Verzeichnis heißt „Der Locus“ und ist über den CBF zu beziehen. Mittlerweile ist schon die sechste Auflage aus dem Jahr 2022 erschienen. Sie ist unter folgendem Link zu finden: <https://www.cbf-da.de/cbf-webshop/der-locus.html>. Inzwischen gibt es diese Übersicht unter dem App Namen: WC Finder (Anbieter: HealthCoverY GmbH) sowohl im Google Play Store, wie auch im Apple Store digital downzuladen.

Kostet der Euroschlüssel etwas?

Ja, derzeit betragen die Kosten (Stand: Sommer 2024) für:

- einen Euroschlüssel 28,90 Euro,
- einen Schlüssel mit Verzeichnis „Der Locus“ 37,50 Euro oder
- für „Der Locus“ alleine 9,50 Euro.



Inklusionsbeauftragte Person - ihre Aufgaben und Pflichten

Eine inklusionsbeauftragte Person wird durch die Arbeitgebenden bestellt und vertritt diesen bei allen Angelegenheiten schwerbehinderter beschäftigter Personen. In diesem Artikel werden die Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten der inklusionsbeauftragten Person erläutert.

Besteht eine Pflicht zu Bestellung einer inklusionsbeauftragten Person?

Eine inklusionsbeauftragte Person ist verpflichtend durch Arbeitgebende zu bestellen. Es ist unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) existiert und wie viele schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte es in der Dienststelle gibt, es ist eine Pflicht. Sollten in einem Betrieb weniger als 20 Arbeitskräfte beschäftigt sein und Arbeitgebende sich weigern, eine inklusionsbeauftragte Person zu bestellen, so haben diese Arbeitgebende diese Funktion selber zu übernehmen. Es ist zulässig, dass eine inklusionsbeauftragte Person nicht für jede Dienststelle bestellt werden muss, hier kann auch eine inklusionsbeauftragte Person für mehrere Dienststellen zuständig sein.

Welche Anforderungen werden an diese Person gestellt?

Arbeitgebenden steht es frei, wer zur inklusionsbeauftragten Person bestellt werden soll. Das Gesetz empfiehlt, dass es sich selber um einen schwerbehinderten Menschen handeln sollte. Die Person sollte selber über ausreichende Fachkenntnisse im Schwerbehindertenrecht verfügen. Diese sind notwendig, um den Aufgaben gerecht zu werden und Arbeitgebende zudem

verantwortlich vertreten zu können. Die SBV oder der Personalrat kann eine gleichzeitige Amtsausübung als inklusionsbeauftragte Person nicht übernehmen, da hier ein Interessenskonflikt vorliegen würde.

Die Bestellung der inklusionsbeauftragten Person erfolgt wie?

Arbeitgebende erklären einseitig die Bestellung der inklusionsbeauftragten Person. Es sind keine besonderen Anforderungen gestellt. Die Bestellung erfolgt auf Dauer und gilt solange, bis entweder der Arbeitgebende die Person abberuft, die Person die Funktion niederlegt oder die Dienststelle verlässt.



Wird die Interessensvertretung beteiligt?

Ja, denn vor einer Bestellung nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist die SBV zu beteiligen. Die Bestellung ist eine Angelegenheit, die die Belange der Gruppe der Schwerbehinderten berührt. Das gleiche gilt auch bei einer Abbestellung. Der Personalrat ist entsprechend zu beteiligen.

Was sind die Pflichten der Inklusionsbeauftragten Person?

Für die Inklusionsbeauftragte Person ist eine Hauptaufgabe die Vertretung der Arbeitgebenden innerhalb und gegenüber externen Partnern. Sie ist die Verbindungsperson gegenüber der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt. Die Inklusionsbeauftragte Person ist beiden Partnern nach § 163 Abs. 8 SGB IX durch den Arbeitgebenden namentlich bekanntzugeben. Die Inklusionsbeauftragte Person ist für alle Angelegenheiten der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zuständig und somit eine wesentliche Ansprechperson für die Betroffenen selbst, wie auch für die SBV und den Personalrat. Neben der Vertretung ist eine wesentliche Aufgabe der Inklusionsbeauftragten Person, darüber zu wachen, dass Arbeitgebende nach § 181 Satz 3 SGB IX ihre gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber den in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen im dienstlichen Alltag nachkommt, besonders, wenn Arbeitgebende bei Nichterfüllung Bußgelder nach § 238 SGB IX drohen. Die Inklusionsbeauftragten Personen sind daher in allen relevanten Bereichen maßgeblich mit einzubeziehen bzw. zuständig. Sie sollen beispielsweise darauf acht geben, dass die Meldungen über freie Stellen an die Agentur für Arbeit erfolgen, das Verzeichnis der Schwerbehinderten geführt und die Anzeige nach § 163 SGB IX zur Ausgleichsabgabe ordnungsgemäß abgegeben wird.

Ebenfalls ist es zwingend erforderlich, dass die Inklusionsbeauftragte Person beim Gestalten und beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 Abs. 1 SGB IX hinzugezogen wird. So sollen Schwierigkeiten bei der Verhandlung mit überwunden als

auch auf der Arbeitgebendenseite der Blick über wirtschaftliche Interessen hinaus zu behindertenspezifischen Interessen geöffnet werden.

Die Inklusionsbeauftragte Person ist die zentrale Koordinationsstelle für alle Bereiche der Dienststelle, die sich mit der Beschäftigung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen befassen. Sie soll spezielle Prozesse sicherstellen, die eine Eingliederung und behinderungsgerechte Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ermöglichen bzw. verbessern. Desweiteren koordiniert sie die Beteiligung und Unterstützung durch Rehabilitationstragende im jeweiligen Einzelfall.

Die Inklusionsbeauftragte Person ist zwar strukturell den Arbeitgebenden zugeordnet, allerdings soll sie sicherstellen, dass sich Arbeitgebende um Inklusion bemühen. Die Inklusionsbeauftragte Person hat durch diese Art eine Sonderrolle, damit im Vieraugenprinzip eine wirkliche Kontrolle überhaupt ermöglicht wird.

Wie sieht es mit der Haftung der Inklusionsbeauftragten Person aus?

Das SGB IX sieht kein Bußgeld vor, wenn die Inklusionsbeauftragte Person ihren gesetzlichen Pflichten nicht nachkommt. Jedoch kann die Verwaltungsbehörde sie nach dem OWiG verwarnen oder ihr gegenüber in einem Bußgeldbescheid eine Geldbuße von bis zu 10.000 € festsetzen. Die Inklusionsbeauftragte Person hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Erstattung der Bußgelder durch Arbeitgebende. Eine spezielle Versicherung gibt es dazu nicht.

Wie sieht die Zusammenarbeit mit der Inklusionsbeauftragten Person aus?

Die Inklusionsbeauftragte Person, die SBV und der Personalrat arbeiten eng zusammen, um die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle zu verbessern. Man kann diese Zusammensetzung als Integrationsteam bezeichnen. Dieses Team setzt sich hierbei entweder nach Bedarf oder in regelmäßigen Abständen zusammen, um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Sie unterstützen sich und auch beauftragte Stellen und Rehabilitationstragende nach § 182 SGB IX gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Diese Unterstützung von externen beteiligten Personen ermöglicht eine zielgerichtetere Begleitung und schnellere Zurverfügungstellung von Hilfen im Einzelfall.



Was sind die Konsequenzen bei Nichtbestellung?

Arbeitgebende müssen nach dem Gesetz die Inklusionsbeauftragte Person den Behörden gegenüber namentlich benennen. Geschieht dies nicht und kommen somit Arbeitgebende ihrer Pflicht nicht nach, so kann dies nach § 238 Abs. 1 Ziffer 6 SGB IX als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 € geahndet werden. Es ist umstritten, ob sich hieraus ergibt, dass ein Inklusionsbeauftragte Person erzwungen werden kann.

Kann die SBV auf eine Ernennung drängen?

Die SBV ist nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX dafür zuständig, darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze durchgeführt werden. Die Inklusionsbeauftragte Person ist zentrale Kooperationsbeteiligte und Koordinationsstelle für sämtliche Bereiche, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen betraut ist. Somit handelt es sich bei der Bestellung der Inklusionsbeauftragten Person um ein Gesetz, welches zugunsten der schwerbehinderten Menschen geschaffen wurde. Die SBV kann auf deren Einhaltung entsprechend drängen.

Es kann ein Indiz von Diskriminierung wegen Behinderung sein, wenn Arbeitgebende die Bestellung einer Inklusionsbeauftragten Person unterlassen. Es wäre somit ein Klagerisiko für Arbeitgebende. Nach § 22 AGG ändert sich bei Ansprüchen wegen Diskriminierung generell die Beweislast, wenn die betroffene Person Indizien vorlegen kann, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen. In der Rechtsprechung wurde dies schon anerkannt, wenn keine Inklusionsbeauftragte Person bestellt wurde. Im Einzelfall kann dies einen Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz bei Diskriminierung wegen Behinderung nach § 15 AGG mitbegründen.



Statistik der schwerbehinderten Menschen

Das [Statistische Bundesamt](#) veröffentlicht alle zwei Jahre die Statistik der schwerbehinderten Menschen. Die Daten stammen von den Versorgungsämtern, die zuständig für die Anerkennung der Behinderung sind.

- Zum Jahresende 2023 lebten rund 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Das waren 67.000 oder 0,9 % mehr als zum Jahresende 2021, dem Zeitpunkt der letzten Erhebung.
- Bezogen auf die Gesamtbevölkerung waren 9,3 % der Menschen in Deutschland schwerbehindert. 50,1 % der Schwerbehinderten waren Männer, 49,9 % waren Frauen. Als schwerbehindert gelten Personen, denen die Versorgungsämter einen Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt sowie einen gültigen Ausweis ausgehändigt haben.
- Behinderungen bestehen vergleichsweise selten seit der Geburt oder im Kindesalter, sondern entstehen meist erst im fortgeschrittenen Alter. So war rund ein Drittel (34 % oder 2,7 Millionen) der schwerbehinderten Menschen zum Jahresende 2023 im Alter ab 75 Jahren. Etwas weniger als die Hälfte (45 % oder 3,6 Millionen) der Schwerbehinderten gehörte der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 3 % oder 214 000 waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.
- 3,1 Millionen Schwerbehinderte waren im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65, davon 1,6 Millionen zwischen 55 und 65.
- Knapp 91 % der schweren Behinderungen wurden durch eine Krankheit verursacht, rund 3 % der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. 1 % der Behinderungen waren auf

einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 5 %.



- Körperliche Behinderungen hatten 58 % der schwerbehinderten Menschen: Bei 26 % waren die inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 11 % waren Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10 % Wirbelsäule und Rumpf. In weiteren 4 % der Fälle lag Blindheit oder eine Sehbehinderung vor. Ebenfalls 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Der Verlust einer oder beider Brüste war bei 2 % Grund für die Schwerbehinderung. .
- Geistige oder seelische Behinderungen hatten insgesamt 15 % der schwerbehinderten Menschen, zerebrale Störungen lagen in 9 % der Fälle vor. Bei den übrigen Personen (19 %) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.
- Bei mehr als einem Fünftel der schwerbehinderten Menschen (22 %) war vom Versorgungsamt der höchste Grad der Behinderung von 100 festgestellt worden. 35 % wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.

Mit einem Jobcoaching zur Inklusion

Zu den Instrumenten des Teilhaberechts gehört seit dem 1. Januar 2024 auch das Jobcoaching am Arbeitsplatz, um Menschen mit Behinderung zu unterstützen.

Jobcoaching am Arbeitsplatz, was ist das?

Jobcoaching am Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen ist eine zeitlich begrenzte individuelle Anleitungs- und Unterstützungsleistung und wird durch externe Fachkräfte durchgeführt. In der Regel dauert so ein Jobcoaching über mehrere (bis zu 12) Monate an und kommen mehrmals die Woche für ein bis drei Stunden an den Arbeitsplatz. Dort beraten und betreuen sie die Beteiligten in einem interaktiven und personenorientierten Prozess. Somit wird die Unterstützung ganz gezielt und praxinah durchgeführt.

Was sind die Ziele so eines Jobcoachings?

Das Ziel eines Jobcoachings am Arbeitsplatz ist die Befähigung aller betrieblich Beteiligten (u.a. Beschäftigte, Führungskräfte), eigene Lösungen zu entwickeln. Durch Lern- und Entwicklungsprozesse zu den dienstlichen Anforderungen, der Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation. Um hier einen Erfolg zu erzielen, müssen alle beteiligten Personen aktiv mitwirken.

Für das Erreichen der individuellen Ziele können auch konkrete Maßnahmen ins Auge gefasst werden. Diese werden zu Beginn der Maßnahme vereinbart (z. B. Sicherung des Arbeitsplatzes, verbessertes gegenseitiges Verständnis, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit).



Welche Rechtsgrundlage liegt hier vor?

In § 49 Abs. 8 Satz 1 SGB IX wurde die Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes eingeführt.

Wer sind die Leistungsträger eines Jobcoaches?

Nach den §§ 5 Nr. 2, 6 Abs. 1 SGB IX kann es die Bundesagentur für Arbeit, die Trägende der gesetzlichen Unfallversicherung, die Trägende der gesetzlichen Rentenversicherung, die Trägende der Sozialen Entschädigung, die Trägende der öffentlichen Jugendhilfe sowie die Trägende der Eingliederungshilfe sein. Auch bei dem Integrationsamt kann die Durchführung und Kostenübernahme als begleitende Hilfe am Arbeitsleben nach § 185 Abs. 3 SGB IX beantragt werden.

Hier sind die vier Phasen des Jobcoachings

- Auftragsklärung und Planung,
- Selbstintegration,
- Intervention und Gestaltung,
- Stabilisierung und Abschluss.

Wann ist ein Jobcoaching sinnvoll?

- nach längerer Arbeitsunfähigkeit,
- bei Nachlassen der Arbeitsfähigkeit,
- Veränderung der Belastbarkeit,
- Veränderung betrieblicher Bedingungen,
- Neue Arbeitsaufgaben,
- Drohender Verlust des Arbeitsplatzes.

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 23952-6884

E-Mail: 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

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 Mitarbeitendeninformation 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:

Birgit Selbach
Tel: 23952-3387

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	23952 - 6884
Susanne Junge	23952 - 9509

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der
Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH, Pixabay, DALL-E, Firefly

Bilder: Pixabay, DALL-E, Firefly