

Tätigkeitsbericht 2024



Impressum

Tätigkeitsbericht Nr. 6

01.01. bis 31.12.2024

SBV der
Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Universität Hannover
Welfengarten 3 | Gebäude 1111
30167 Hannover
www.uni-hannover.de/sbv



Inhalt und Gestaltung

Dipl.-Sozialwiss. Ulrike Hepperle
vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de

Es wird für die inhaltlich-fachliche Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewährleistung übernommen

Bildnachweis

© Andi Weiland | www.gesellschaftsbilder.de; Druck_Popkultur-Festival_2019_Donnerstag_Foto_Andi_Weiland-7.jpg

Urheber und Kennzeichentext

Alle innerhalb des Berichtsheftes genannten und ggf. durch Dritte geschützten Marken- und Warenzeichen unterliegen uneingeschränkt den Bestimmungen des jeweils gültigen Kennzeichenrechts und den Besitzrechten der jeweiligen eingetragenen Eigentümer.

Allein aufgrund der bloßen Nennung ist nicht der Schluss zu ziehen, dass Markenzeichen nicht durch Rechte Dritter geschützt sind.

Das Copyright für veröffentlichte, von der SBV der Leibniz Universität Hannover selbst erstellten Beiträge bleibt allein bei der Vertretung. Eine Vervielfältigung oder Verwendung von Graphiken, Texten und Photographien in anderen elektronischen oder gedruckten Publikationen ist ohne ausdrückliche Genehmigung durch die SBV nicht gestattet.

Inhalt

1	Vorwort	5
2	Aufgaben	7
	2.1 Fördern, Beraten, Helfen, Vertreten, Überwachen	7
	2.2 Zuständigkeiten	7
3	Rechtliche Grundlagen	7
	3.1 Überblick Rechtsgrundlagen.....	7
4	Inklusion und Öffentlichkeitsarbeit an der Leibniz Universität Hannover.....	8
	4.1 Inklusionsvereinbarung - § 166 SGB IX.....	10
	4.2 Öffentlichkeitsarbeit.....	10
	4.2.1 Leibniz Sommerfest: Der verflixte 7 Sinn	11
	4.2.2 Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung an der LUH.....	11
	4.2.3 Interview für den Artikel „unter 4 Augen“ in der Deutschen Universitätszeitung (DUZ) 11	
5	Beratung und Begleitung	12
6	Bauen und Barrierefreiheit	14
	6.1 Neubau(planungen).....	14
	6.2 Sanierungen	14
	6.3 Umbaumaßnahmen.....	14
	6.4 Anmietungen.....	14
	6.5 Umgang mit Barrieren.....	15
	6.5.1 Faltrollstuhl.....	15
7	Beteiligungsrecht (§ 178 Abs.4 SGB IX)	15
	7.1 Prüf- und Meldepflicht öffentlicher Arbeitgeber bei Stellenbesetzungsverfahren (§§ 164 und 165 SGB IX).....	15
	7.2 Einstellungsverfahren (§ 164 Abs. 1 und § 178 Abs. 2 SGB IX).....	16
	7.2.1 Zahlenspiegel	16
	7.2.2 Schwerbehinderte Auszubildende an der Leibniz Universität.....	17
	7.2.3 Gesetzliche Grundlage.....	18
	7.2.4 Ersatztermin in Einstellungsverfahren kann für SB Personen erforderlich sein	18
	7.3 Arbeitsgemeinschaften der Dienststelle.....	19
	7.3.1 Unter-AG Barrierefreie LUH-Standards.....	19
	7.3.2 Unter-AG Talentgewinnung inklusiv gestalten.....	19
	7.4 Interessensvertretungen.....	20
	7.4.1 Zusammenarbeit mit dem Personalrat (§ 178 Abs. 4 SGB IX).....	20
	7.4.2 Schwerbehindertenvertretung - Ausstattung (§ 178 Abs. 8 und 9 SGB IX).....	20
	7.4.3 Netzwerk Hochschul-SBVen	21
	7.5 Stiftungsrat.....	22
8	Veranstaltungen.....	22
9	Prävention.....	23

9.1	Präventionsverfahren für Schwerbehinderte (§ 167 Abs. 1 SGB IX).....	23
9.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM § 167 Abs. 2 SGB IX)	24
10	Zahlen, Daten und Fakten	25
10.1	Spezifische Zahlen, Daten über schwerbehinderte Beschäftigte	25
10.1.1	Ausgleichsabgabe und Beschäftigtenpflichtquote an der LUH.....	25
10.1.2	Beschäftigungspflichtquote der Landes- und Stiftungshochschulen	26
10.1.3	Verteilung der Schwerbehindertenquote nach Statusgruppen an der LUH.....	28
10.2	Allgemeine Zahlen und Daten über Schwerbehinderte	29
11	Zusammenarbeit (§ 182 SGB IX)	30
11.1	Intern	30
11.2	Extern	30
12	Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung	31

„Wo kämen wir hin, wenn jeder sagte, wo kämen wir hin und keiner ginge, um zu sehen, wohin wir kämen, wenn wir gingen.“
Kurt Marti (1921–2017)

1 Vorwort

Seit Anfang des Berichtsjahres ist es soweit: Die Leibniz Universität Hannover (LUH) ist in die Trägerschaft einer Stiftung des öffentlichen Rechts überführt worden. Ein bedeutender Schritt, der viele Veränderungen mit sich brachte. Der Umwandlungsprozess wurde vom Senat, einem "Schreibteam Stiftungsuniversität" und dem Personalrat (PR) begleitet. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) setzte sich entschlossen dafür ein, dass die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter auch nach der Umwandlung berücksichtigt werden. Sie wird nun jährlich in den Stiftungsrat eingeladen. Das erste Treffen fand am 20.06.2024 statt, bei dem die SBV die Bedeutung von Inklusion und Barrierefreiheit betonte.

In der Arbeit der SBV an der LUH spielt neben der Barrierefreiheit die Inklusion eine zentrale Rolle, was sich auch im vorliegenden Bericht widerspiegelt. Die SBV sieht Inklusion als eine Querschnittsaufgabe und einen fortwährenden Prozess, den sie mit großem Engagement initiiert und aktiv mitgestaltet. Ihr Ziel ist es, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen der Universität zu fördern und bestehende Barrieren abzubauen.

Eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Inklusion ist neben der Barrierefreiheit der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung, was in diesem Jahr gelang. Nach vier Jahren gemeinsamer Verhandlungen der Interessensvertretungen (SBV und PR) und der Dienststelle verfügt die LUH seit dem 13.03.2024 über eine ansehnliche Inklusionsvereinbarung. Damit ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur Inklusion an der LUH erreicht.

Der Inklusionsbeauftragte, Herr Prof. Marc Thielen, ist seit einem Jahr im Amt. Die Zusammenarbeit verläuft vielversprechend: Er bildet mit der SBV und dem Personalrat das Inklusionsteam. Ein Highlight in der Kooperation beispielsweise war das Sommerfest mit einem gemeinsamen Stand mit der SBV. Ein weiteres entstand in Zusammenarbeit mit der SBV und dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt: Am 03.12.2024 erschien eine Sonderausgabe des Newsletters vom Hochschulbüro für Chancenvielfalt zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderung mit einem Statement des Präsidenten Prof. Dr. Volker Epping. Solche Initiativen fördern und stärken eine inklusive Hochschulkultur an der LUH.

Seit dem 1. Juli ist die SBV mit einer eigenen Verwaltungskraft ausgestattet. Unsere Kollegin Frau Maren Nimmer leistet wertvolle Unterstützung bei allen administrativen Aufgaben und im Verwaltungsbereich. Frau Nimmer ist telefonisch unter der Durchwahl 2167 sowie per E-Mail unter buero@sbv.uni-hannover.de erreichbar.

Unser sechster Tätigkeitsbericht bietet einen Überblick über die Umsetzung unserer Kernaufgaben und wichtigen Ereignisse. Wir haben den Aufbau des Tätigkeitsberichts teilweise angepasst. Wir danken unseren universitären und außeruniversitären Partnern für die hervorragende Zusammenarbeit in 2024. Das positive Feedback zu unseren Tätigkeitsberichten freut uns. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen im Namen der SBV,

A handwritten signature in black ink, reading "Ulrike Heppner". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping tail on the last letter.

Vertrauensperson der Schwerbehinderten
an der Leibniz Universität Hannover

2 Aufgaben

2.1 Fördern, Beraten, Helfen, Vertreten, Überwachen

Das Aufgabenspektrum der SBV ist breit gefächert. Zahlreiche Arten von Behinderungen führen zu verschiedenen Auswirkungen und Einschränkungen. Menschen haben sichtbare oder unsichtbare Behinderungen. Im beruflichen Alltag der SBV stehen die individuellen Anliegen von schwerbehinderten Personen sowie die Belange der gesamten Gruppe im Mittelpunkt. Diese Umstände erfordern die Beteiligung der SBV an allen universitären Prozessen und Gremien. Ihre speziellen Kompetenzen im Umgang mit Behinderungen machen die SBV zu einem wichtigen Partner bei der Bewältigung von Herausforderungen, um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu fördern und zu sichern.

Die Aufgaben für die SBV regelt § 178 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Die zentrale „**Amtsaufgabe**“ ist die **Vertretung der Interessen** schwerbehinderter Menschen. Die SBV **fördert** deren Eingliederung in die Dienststelle und steht ihnen **beratend** und **helfend** zur Seite. Weiterhin **wacht** sie darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und erfüllt werden (Überwachungsfunktion).

2.2 Zuständigkeiten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 15.08.2006 mit dem Aktenzeichen 9 ABR 61/05 entschieden, dass die SBV zuständig ist für alle¹:

- Schwerbehinderten Beschäftigten (ab GdB² 50)
- Gleichgestellten Beschäftigten (GdB 30-40 mit einer Anerkennung durch die Agentur für Arbeit)
- Gesundheitlich Eingeschränkte oder/und von Behinderung bedrohten Menschen (GdB nicht erforderlich)
- Professorinnen und Professoren
- Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelprojekten
- Studentische und wissenschaftliche Hilfwissenschaftler und Hilfwissenschaftlerinnen
- Auszubildende

3 Rechtliche Grundlagen

3.1 Überblick Rechtsgrundlagen

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die relevanten gesetzlichen Grundlagen, Regelungen und Verordnungen, erheben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) bildet die zentrale Rechtsgrundlage unserer Arbeit. Wir achten darauf, dass sowohl dieses Gesetz als

¹ Angelehnt an einen Vortrag des Vorsitzenden Richter der 5. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover, Christian Hageböke

² Grad der Behinderung

auch die Dienstvereinbarungen von der Dienststelle eingehalten werden. Bei Bedarf ergreifen wir entsprechende Maßnahmen.

Die Arbeit der SBV basiert auf umfassenden gesetzlichen Regelungen und Verordnungen. Häufig sind diese Vorschriften jedoch vage formuliert oder es fehlen angemessene Sanktionen bei ihrer Nichteinhaltung. Dies verzögert eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung, weshalb regelmäßige Anpassungen erforderlich sind.

- SGB IX – Sozialgesetzbuch IX
- AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- ArbGG – Arbeitsgerichts Gesetz
- Aktionsplan Niedersachsen 2024-2027
- Bundesteilhabegesetz – BTHG
- BGG – Behindertengleichstellungsgesetz
- BGB – Bürgerliches Gesetzbuch
- BUrlG – Bundesurlaubs Gesetz
- BEEG – Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz
- BFSG - Barrierefreiheitsstärkungsgesetz
- GewO – Gewerbeordnung
- Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes (seit 06.06.2023)
- KSchG – Kündigungsschutz Gesetz
- MuSchG – Mutterschutz Gesetz
- NBGG – Niedersächsisches Behindertengleichstellungsgesetz
- NPersVG – Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
- SchwbRI – Niedersächsische Schwerbehindertenrichtlinien (Neufassung seit 02.11.2022 in Kraft)
- Teilhabestärkungsgesetz (10.06.2021/01.01.2022)
- UN BRK – UN Behindertenrechtskonvention (in Deutschland in Kraft 2009)
- TzBfG - Teilzeit und Befristungsgesetz
- VersMedV - Versorgungsmedizin-Verordnung

4 Inklusion und Öffentlichkeitsarbeit an der Leibniz Universität Hannover

Durch die politischen Entwicklungen rücken die Themen Inklusionspolitik und Inklusion zunehmend in den Hintergrund, obwohl sie gerade erst aus ihrem Schattendasein hervorgetreten sind. Dabei ist Inklusion auch aufgrund des Fachkräftemangels ein wichtiger Aspekt, die Demokratie und das Miteinander zu stärken.

Glücklicherweise können wir feststellen, dass die Bedeutung von Inklusion an der LUH stärker erkannt wird. Ein wesentlicher Faktor dafür ist der neue Inklusionsbeauftragte, Herr Professor Marc Thielen, der sein Amt vor einem Jahr antrat. Die Zusammenarbeit im Inklusionsteam, bestehend aus dem Inklusionsbeauftragten, der SBV und dem PR, zeigt bereits vielversprechende Fortschritte. Durch gemeinsames

Handeln wird das Thema Inklusion an der LUH stetig vorangetrieben. Dabei gelingt es nicht immer, das Unmögliche möglich zu machen, da die Herausforderungen und Defizite, besonders im Hinblick auf die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzung der Gebäude, nach wie vor beträchtlich sind. Auch bei der Beschäftigungsquote, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, besteht noch erheblicher Verbesserungsbedarf, wie das Inklusionsteam festgestellt hat und sich diesen Aufgaben gemeinsam widmet.

Um eine inklusive Organisationskultur zu fördern, legt das Inklusionsteam großen Wert auf Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigter der LUH sowie auf Öffentlichkeitsarbeit. Ein Beispiel dafür ist der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember 2024, der erstmals an der LUH - initiiert vom Inklusionsbeauftragten - begangen wurde. In Zusammenarbeit mit der SBV wurde zu diesem Anlass eine Sonderausgabe des Newsletters des Hochschulbüros für Chancenvielfalt veröffentlicht, die ein Statement von Präsident Professor Dr. Volker Epping enthält³ (vgl. hierzu das Kapitel: Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung an der LUH):



Die Unterstützung des Präsidiums motiviert die SBV, die großen Herausforderungen entschlossen anzugehen und sich weiterhin für wirksame Lösungen einzusetzen. In diesem Abschnitt erfahren Sie, wie sich die SBV trotz bestehender Schwierigkeiten unermüdlich für ein inklusives Miteinander an der LUH engagiert.

³ <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/aktuelle-meldungen/details/detail/statement-des-praesidenten-anlaesslich-des-internationalen-tags-der-menschen-mit-behinderung>

4.1 Inklusionsvereinbarung – § 166 SGB IX



⁴ Laut § 166 Absatz 1 Satz 1 des SGB IX sollen Arbeitgeber und Interessenvertretungen eine Inklusionsvereinbarung treffen. Dieser Vertrag definiert wesentliche Richtlinien zur Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte in der Dienststelle. Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen die berufliche Teilhabe von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder gleichgestelltem Status zu verbessern und sicherzustellen.

Nach insgesamt vier Jahren gemeinsamer Anstrengungen zwischen den Interessensvertretungen (SBV und PR) und der Dienststelle und nach mehreren Verhandlungen ist es geschafft: Die LUH hat seit dem 13.03.2024 eine Inklusionsvereinbarung, die sich sehen lassen kann. Ein weiteres wichtiges Puzzleteil auf dem Weg der Inklusion an der LUH ist gefunden. Am 25.03.2024 wurde die Inklusionsvereinbarung im Verkündungsblatt 02|2024 veröffentlicht:

<https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/sbv/inklusionsvereinbarung.pdf>

4.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die SBV sieht Öffentlichkeitsarbeit als einen stetigen Prozess, den sie kontinuierlich optimiert. Ihr Hauptanliegen ist es, alle Mitarbeitenden der LUH für das Thema Inklusion zu sensibilisieren und die Sichtbarkeit von schwerbehinderten Beschäftigten zu erhöhen. Mit Dankbarkeit nutzt sie die Möglichkeit, im Personalrats-Info über relevante Themen zur Schwerbehinderung zu informieren. Auf ihrer Webseite hat die SBV die Rubrik „SBV im Blick“ eingeführt, die aktuelle und wesentliche Informationen bietet. Die Pflege der Webseite übernimmt das Referat für Kommunikation und Marketing, dem ein herzliches Dankeschön für die herausragende Unterstützung gebührt. Im Berichtsjahr hat die SBV sowohl am Leibniz Sommerfest als auch am Sondernewsletter mitgewirkt, der vom Hochschulbüro für Chancenvielfalt herausgegeben wird.

⁴ Bildquelle: Freepick https://de.freepik.com/fotos-kostenlos/weisse-puzzleteile-der-draufsicht-und-bunter-hintergrund_23404409.htm#fromView=keyword&page=2&position=34&uuid=6522d1ca-36b7-456e-a7d8-744d772e2d43&new_detail=true&query=Puzzle

4.2.1 Leibniz Sommerfest: Der verflixte 7 Sinn



Abbildung 1, RollUp SBV und Team Inklusion

Das jährliche Sommerfest der LUH fand am 4. Juli 2024 statt. Bis zur letzten Minute herrschte Unsicherheit darüber, ob das Fest aufgrund der Wetterbedingungen überhaupt abgehalten werden könnte. Doch pünktlich zur Eröffnungsrede des Präsidenten kam die Sonne zum Vorschein.

In diesem Jahr kooperierte die SBV mit dem Inklusionsbeauftragten und bot gemeinsam die Aktion „Der verflixte 7. Sinn“ an. Im Mittelpunkt stand jeder der sieben menschlichen Sinne, der jeweils auf unterschiedliche Weise erlebbar gemacht wurde. Es gab interaktive Stationen zum Schmecken, Riechen, Hören und Fühlen. Hauptziel war es, Fragen zu erörtern, wie etwa: Was geschieht, wenn ein Sinn beeinträchtigt ist? Dadurch sollte ein tieferes Verständnis für Menschen mit Sinneseinschränkungen gefördert werden. Die Aktion

stieß auf großes Interesse und der Stand wurde gut besucht. Erstmals schaute auch Präsident Professor Dr. Volker Epping am Stand vorbei. Solche Initiativen tragen dazu bei, das Bewusstsein für die Anliegen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter zu schärfen und die Inklusion an der LUH Hannover zu stärken.

4.2.2 Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung an der LUH

Zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember 2024 veröffentlichte das Hochschulbüro für Chancenvielfalt in Kooperation mit der SBV und dem Inklusionsbeauftragten einen Sondernewsletter⁵, der sich den Themen Inklusion und Barrierefreiheit widmete. Ein Element des Newsletters war ein Statement von Präsident Professor Dr. Volker Epping. Der Sondernewsletter hatte zum Ziel, sowohl Informationen zu vermitteln als auch das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion und Barrierefreiheit an der LUH zu schärfen und lieferte einen Überblick zu den folgenden Themen:

- Hintergrundinformationen und Details zur Geschichte des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderung
- Inklusionsvereinbarung zur Förderung der Inklusion an der Universität
- Kurzbericht zum Umsetzungsstand des Aktionsplans Barrierefreie Leibniz Universität
- Vorstellung der Ansprechpersonen für Studierende und Beschäftigte
- Informationen über zusätzliche Angebote wie den inklusiven Hochschulsport

4.2.3 Interview für den Artikel „unter 4 Augen“ in der Deutschen Universitätszeitung (DUZ)

In einem Interview am 14.08.2024 mit der Deutschen Universitätszeitung (DUZ) diskutiert Ulrike Heperle mit Franziska Jantzen, ob es sinnvoll ist, eine Schwerbehinderung in Bewerbungen und Bewerbungsverfahren offenzulegen. Viele Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren verschweigen ihre gesundheitlichen Einschränkungen aus Angst vor negativen Auswirkungen auf ihre Karriere. Diese Thematik ist

⁵ Gesamter Newsletter hier: <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/aktuelle-meldungen/details/detail/internationaler-tag-der-menschen-mit-behinderungen>

auch in den Beratungen der SBV der LUH präsent und verdeutlicht ein folgendes Problem: Der steigende Druck, Drittmittel einzuwerben, führt zu einer Zunahme von Gesundheitsproblemen, die jedoch selten offen angesprochen werden. Mit erhöhter Drittmittelinwerbung ist auch mehr wissenschaftliches Personal zu betreuen, was zusätzliche Herausforderungen mit sich bringt. Der Bericht beleuchtet die Herausforderungen und Auswirkungen dieses sensiblen Themas auf akademische Karrieren.⁶

5 Beratung und Begleitung

Zu unseren Pflichten gemäß § 178 SGB IX gehört es, Ratsuchende umfassend zu beraten und zu unterstützen sowie daraus entstehende Aufgaben zu erfüllen. Im vergangenen Jahr haben wir mehrere Beschäftigte, Einrichtungen und Vorgesetzte beraten. Wir führten Gespräche, begleiteten Prozesse und erstellten Stellungnahmen. Zudem nahmen wir Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegen und verhandelten mit dem Arbeitgeber, um Lösungen zu finden. Wir stellten fest, dass die Zahl der komplexen Beratungssituationen zunahm, was intensive Betreuung und gezielte Maßnahmen erforderte. In einigen Fällen empfahlen wir der Dienststelle, das Präventionsverfahren für schwerbehinderte Menschen gemäß § 167 Abs. 1 anzuwenden. Die folgenden Themenfelder wurden bearbeitet:

- Antragsstellung zur Feststellung eines GdB beim Versorgungsamt gem. § 152 Abs. 1 SGB IX
- Anträge auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit
- Anträge auf Homeoffice und mobile Arbeit (Beratung und Erstellung von **12 Stellungnahmen**)
- Anpassung der Arbeitsumgebung
- Arbeitszeitreduzierung/Teilzeitbeschäftigung nach § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX
- Barrierefreiheit (Mängel entgegengenommen und auf Lösungen hingewirkt)
- Beratung und Begleitung „fähigkeitsgerechter Arbeitsplatz“
- Beratung EU Schwerbehindertenausweis | Umgang mit internationalem GdB
- Beratung von Lehrpersonal zu inklusiven Themen in Vorlesungen/Seminarangeboten
- Beschäftigungssicherungszuschuss (Beratung und Erstellung von Stellungnahmen)
- Fragen zu: Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beschäftigte
- Fragen zur Dienstvereinbarung [Neuregelung der gleitenden Arbeitszeit und der elektronischen Zeiterfassung \(PDF\)](#)
- Individuelle Maßnahmen zur Inklusion behinderter Beschäftigter
- Individuelle Fragen und Probleme
- Rente für Schwerbehinderte
- Überlastungssituation
- Unterstützung in schwierigen (Gesprächs-)Situationen
- Unterstützung bei Benachteiligungen/Diskriminierungen/Schwierigkeiten/Konflikte am Arbeitsplatz
- u.v.m.

Auf den Fragenbereich zur Neuregelung der gleitenden Arbeitszeit und der elektronischen Zeiterfassung gehen wir hier gesondert ein: Uns erreichten Nachfragen zur Ausgestaltung einer Bescheinigung für zwingend notwendige Arztbesuche aufgrund chronischer Erkrankungen.

⁶ Der Artikel ist erschienen in: Wissenschaftskarriere | DUZ 12/24|53, Franziska Jantzen

Wir zitieren aus der Dienstvereinbarung über die Neuregelung der gleitenden Arbeitszeit und der elektronischen Zeiterfassung an der LUH:⁷

„Bei vorliegender Bescheinigung für zwingend notwendige Arztbesuche aufgrund chronischer Erkrankungen sowie längerfristiger Einschränkungen können die Abwesenheitszeiten von der Personalverwaltung als Arbeitszeit gewertet werden. Für sonstige Abwesenheitszeiten aus persönlichen Gründen und Arztbesuche sind die sich aus der gleitenden Arbeitszeit ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen.“

Die Dienstvereinbarung spezifiziert nicht, wie eine Bescheinigung für chronisch Erkrankte aussehen soll und was von der LUH anerkannt wird. Dies führte in der Praxis zu Umsetzungsproblemen, da Arztpraxen, Medizinische Versorgungszentren und Krankenhausambulanzen mit der unklaren Vorgabe überfordert waren. Außerdem entstehen den schwerbehinderten oder chronisch erkrankten Beschäftigten durch ein Attest Kosten.

Wir haben diese Problematik mit der Personal- und Rechtsdezernentin sowie dem Inklusionsbeauftragten besprochen. Eine spezifische Form der Bescheinigung ist nicht notwendig. Eine einmalige Bescheinigung über die chronische Erkrankung, die in der Personalakte hinterlegt wird, reicht aus.

Wir empfehlen die Verwendung der Bescheinigung einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung gemäß § 62 SGB V, die in Arztpraxen bekannt ist. Sie gilt als offizieller Nachweis gegenüber den Krankenkassen, wodurch sich der Zuzahlungssatz von zwei auf ein Prozent für Medikamente sowie Heil- und Hilfsmittelverordnungen reduziert. Diese Vorlage wurde von Dezernat 2 akzeptiert. Dennoch empfehlen wir, sich bei Arztbesuchen eine kurze Bestätigung über den Termin und die Dauer der Behandlung in der entsprechenden Arztpraxis mitgeben zu lassen.

Sobald ein Nachweis über eine (Schwer-)Behinderung oder chronische Erkrankung in der Personalakte vorliegt, ist das Nacharbeiten der Arztbesuchszeiten einschließlich der Wegezeiten nicht mehr erforderlich, auch für Beschäftigte mit Gleitzeitregelung. Ansonsten gilt – wir zitieren⁸: Arbeitsbefreiung (§ 29 Abs. 1 TV-L) „Im § 29 Abs. 1 TV-L gibt es einen Katalog von Anlässen, bei denen die Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts haben. Die Anzahl der Tage für das jeweilige Ereignis ist vorgegeben.“

[.....]

Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Achtung: An der LUH gilt dies nur bei fester Arbeitszeit! Beschäftigte mit Gleitzeit können im Rahmen ihrer Gleitmöglichkeiten frei nehmen, um Arzttermine wahrzunehmen (Ausnahmen bestehen bei chronischer Erkrankung).“

⁷ Quelle: Verkündungsblatt der Gottfried Wilhelm-Leibniz-Universität Hannover vom 07.06.2023 06/2023, Seite 212

⁸ Zitat aus dem PR-Info der Leibniz Universität Hannover | PR-Info - Ausgabe 39 - Mai 2024 17

6 Bauen und Barrierefreiheit

Das Land Niedersachsen ist verpflichtet, bei allen Baumaßnahmen an und in öffentlichen Gebäuden Barrierefreiheit zu gewährleisten. Diese Anforderung ergibt sich aus dem Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG), um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen bauliche und sonstige Anlagen auf übliche Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe nutzen können. Die Barrierefreiheit soll nach den allgemein anerkannten technischen Regeln umgesetzt werden. Abweichungen sind nur zulässig, wenn sie eine gleichwertige Barrierefreiheit gewährleisten.

Als SBV begleiten wir die Baumaßnahmen beratend, um die Umsetzung der Barrierefreiheit gemäß DIN 18040-1, die Teil der Technischen Baubestimmungen zur Niedersächsischen Bauordnung (NBauO) ist, sicherzustellen – sowohl bei Neubauplanungen als auch bei Umbauten und Sanierungen. Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Baumaßnahmen an den Gebäuden, die wir im Jahr 2024 begleitet haben:

6.1 Neubau(planungen)

- Geb. 1235 zweiter Bauabschnitt
- Geb. 3704 Digital Innovation Campus „DIC“
- Geb. 8801 „Opticum“

6.2 Sanierungen

- Geb. 1501
- Geb. 1502
- Geb. 4113

6.3 Umbaumaßnahmen

- ../..

6.4 Anmietungen

- ../..

Die Begleitung von Baumaßnahmen ist ein kontinuierlicher Prozess, der in der Regel durch regelmäßige Bau(planungs)besprechungen oder nach Aktenlage anhand von Bauprotokollen wahrgenommen wird. Außerdem werden Stellungnahmen zu Anfragen bezüglich der individuellen Umsetzung von Barrierefreiheit in bestehenden Anlagen und Gebäuden erstellt.

Im Berichtsjahr ergab sich eine Veränderung: Die SBV bringt nun ihre Expertise nicht nur bei den Sicherheitsingenieuren und Sicherheitsingenieurinnen ein, die von der Stabsstelle Arbeitssicherheit direkt in die Planungs- und Bauprozesse eingebunden sind, sondern unterstützt auch den Inklusionsbeauftragten und steht in regelmäßigem Austausch mit ihm.

Darüber hinaus fand im Berichtsjahr bei einigen Baumaßnahmen auch ein direkter telefonischer Austausch zwischen Architekten bzw. Architektinnen und Fachplanern bzw. Fachplanerinnen zu spezifischen Themen statt. Diese Anfragen betrafen meist die Errichtung oder Verbesserung barrierefreier sanitärer Anlagen sowie die innere und äußere Erschließung von Gebäuden. Dabei ging es um die Beurteilung der Umsetzbarkeit erster Erkenntnisse und Anforderungen aus der Arbeitsgruppe „Barrierefreie Universität“, insbesondere hinsichtlich der Leitsysteme wie taktile Bodenelemente, Türschilder und Treppenhändläufe, die als Orientierungshilfen innerhalb und zwischen den Geschossflächen dienen.

Insgesamt betreuten wir direkt und indirekt 6 Baumaßnahmen

6.5 Umgang mit Barrieren

6.5.1 Faltrollstuhl

Die rund 165 Gebäude der LUH sind bedauerlicherweise nicht alle barrierefrei nutzbar. Denkmalschutz oder Brandschutz verhindern häufig notwendige Anpassungen. Besonders schwierig wird es für Rollstuhlnutzende oder Personen mit eingeschränkter Mobilität bei einem Aufzugsausfall oder wenn keine organisatorische Lösung möglich ist. Wir haben daher dem Inklusionsbeauftragten empfohlen, Faltrollstühle zum Verleih bereitzustellen, nachdem es entsprechende Vorfälle gab.

7 Beteiligungsrecht (§ 178 Abs.4 SGB IX)

Die SBV ist an allen Entscheidungen zu beteiligen, die Menschen mit Behinderung betreffen. Dieses Beteiligungsrecht ergibt sich aus §178 Absatz 4 SGB IX. Im Berichtsjahr haben wir unser Beteiligungsrecht auf unterschiedliche Weise an der LUH wahrgenommen.

7.1 Prüf- und Meldepflicht öffentlicher Arbeitgeber bei Stellenbesetzungsverfahren (§§ 164 und 165 SGB IX)

Bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes mit schwerbehinderten Bewerbern, sowohl extern als auch intern, muss die SBV beteiligt werden. Die rechtlichen Grundlagen sind in §§ 164, 165, 176 und § 178 Abs. 1 und 2 SGB IX sowie der niedersächsischen Schwerbehindertenrichtlinie verankert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die SBV „unverzüglich und umfassend“ zu informieren und anzuhören, auch bei Professorenstellen. Im Berichtsjahr wurde beschlossen, das Verfahren zu ändern, weshalb Zahlen für 2024 erst ab Ende Oktober verfügbar sind. Die SBV wurde darüber informiert, dass die LUH der Agentur für Arbeit

17 freie Stellen gemeldet hat.

7.2 Einstellungsverfahren (§ 164 Abs. 1 und § 178 Abs. 2 SGB IX)

7.2.1 Zahlenspiegel

Im Folgenden finden Sie eine tabellarische Übersicht der statistischen Auswertungen der Einstellungs- und Berufungsverfahren, die uns über die Formularmeldung gemeldet wurden. Im Berichtsjahr haben wir diese Daten in unserer internen Statistik erfasst, betreut und ausgewertet. Seit 2021 dokumentieren wir in unserer Statistik sowohl die Anzahl der eingestellten schwerbehinderten Personen als auch deren Verteilung auf verschiedene Statusgruppen. Die in der Tabelle dargestellte Verteilung umfasst alle Verfahren, die uns im Jahr 2024 gemeldet wurden. Aufgrund festgestellter signifikanter Abweichungen im Vergleich zu den Vorjahren haben wir die Ursachen identifiziert. In den Formulareingaben gab es eine Checkbox für die Beteiligung der SBV. Bei insgesamt 188 Verfahren, in denen keine, und bei 5 Verfahren, in denen schwerbehinderte Personen unter den Bewerbenden waren, wurde in der Checkbox von den einreichenden Personen kein Haken gesetzt. Über die 5 Verfahren wurden wir anderweitig in Kenntnis gesetzt. Seit August 2024 erhält die SBV grundsätzlich jede Formularmeldung automatisch, um sicherzustellen, dass die SBV korrekt beteiligt wird.

Begleitung Verfahren	Anzahl	
Formulareingaben insgesamt	389	
Formulareingabe/Einstellungsverfahren, die uns nicht gemeldet wurden	188	
Verfahren, die uns anderweitig gemeldet wurden	5	
Formulareingaben, die uns gemeldet wurden	196	
Berufungsverfahren	5	
Mit SB⁹ Bewerbungen		
Mit SB ⁹ Bewerbungen	83	
Ohne SB Bewerbungen	113	
Gesamt	196	
Verteilung nach Statusgruppen	SBP ¹⁰	eingestellt
Professor*innen	5	0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	82	0

⁹ Schwerbehinderte

¹⁰ Schwerbehinderte Person

Begleitung Verfahren	Anzahl	
Beamt*innen	2	0
MTV	95	9
Auszubildende	8	1
Studentische Hilfskraft	2	1
Besonderheiten	Anzahl	
Bewerbungsrücknahme SB Personen		10
Verfahrensabbruch		16
Absage durch SB Personen		4
SB Person erfüllt Voraussetzungen nicht		14

7.2.2 Schwerbehinderte Auszubildende an der Leibniz Universität

Dank der guten Zusammenarbeit hat uns die Personalverwaltung freundlicherweise eine Übersicht der Ausbildungsberufe und ihrer Fachrichtungen bereitgestellt. Daraus geht hervor, ob sich schwerbehinderte Personen auf einen der angebotenen Ausbildungsberufe beworben haben und wie viele von ihnen zum Ausbildungsbeginn am 01.08.2024 eingestellt wurden. Insgesamt bildet die LUH in den folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Fertigungsmechaniker
- Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement
- Fachinformatiker (2 Ausbildungsstellen) der Fachrichtung Systemintegration
- Verwaltungsfachangestellte (3 Ausbildungsstellen) der Fachrichtung Landes- und Kommunalrecht
- Baustoffprüfer der Fachrichtung Mörtel- und Betontechnik
- Feinwerkmechaniker der Fachrichtung Feinmechanik
- Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation
- Feinwerkmechaniker*in der Fachrichtung Maschinenbau
- Fachinformatik der Fachrichtung Systemintegration
- Werkstoffprüfer*in der Fachrichtung Metalltechnik
- Tischler*in
- Industriemechaniker*in der Fachrichtung Feingerätebau (von zwei Instituten angeboten)
- Gärtner*in (2 Ausbildungsstellen) der Fachrichtung Zierpflanzenbau

Bei insgesamt drei Ausbildungsberufen gingen Bewerbungen von schwerbehinderten Personen ein: Fachinformatik/Systemintegration, Verwaltungsfachangestellte und Feinwerkmechanik. Eine Person erhielt zwar eine Zusage, sagte jedoch später ab. Letztlich wurde keiner/keine der vier schwerbehinderten Bewerber und Bewerberinnen eingestellt. Es ist wichtig, die Bemühungen zu verstärken, um

schwerbehinderten Bewerbern bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz an der LUH zu bieten.

7.2.3 Gesetzliche Grundlage

Einstellungsverfahren bilden einen wichtigen Schwerpunkt unserer Arbeit. Laut § 164 Abs. 1 und § 178 Abs. 2 SGB IX muss der Arbeitgeber die SBV einbeziehen, wenn Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen vorliegen (Abs. 1 Satz 6). Diese Verpflichtung tritt in Kraft, sobald der Arbeitgeber erkennt, dass es sich um eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerbung handelt¹¹.

Bei Einstellungs- und Berufungsverfahren ergeben sich für die SBV nach § 178 Abs. 2. SGB IX folgende Rechte:

- Einsichtnahme in die Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes schwerbehinderter Personen, sofort nach Erhalt
- Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber und Bewerberinnen
- Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen
- rechtzeitige Information über die beabsichtigte Einstellung
- Anhörung bei beabsichtigter Einstellung
- Eine Beteiligung ist nur dann entbehrlich, wenn schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen dies ausdrücklich ablehnen

Vor der endgültigen Auswahlentscheidung muss die SBV angehört werden. Wenn der Arbeitgeber entgegen der Stellungnahme der SBV oder des Personalrats entscheidet, muss er sich mit diesen Interessensvertretungen abstimmen, insbesondere wenn – wie bei der LUH – die Beschäftigungspflichtquote nicht erfüllt wird. Die Gründe für die Entscheidung sind darzulegen, wobei der/die schwerbehinderten Bewerber/Bewerberin ebenfalls angehört wird.

7.2.4 Ersatztermin in Einstellungsverfahren kann für SB Personen erforderlich sein

Bereits in unserem Tätigkeitsbericht Nr. 3 aus dem Jahr 2021 haben wir das Thema Ersatztermine in Einstellungsverfahren behandelt. Aufgrund einer geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts¹² greifen wir das Thema erneut auf: Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einzuladen (§ 165 Satz 3 SGB IX), es sei denn, ihre fachliche Eignung fehlt offensichtlich. Das Bundesarbeitsgericht folgert daraus, dass Bewerbern ein Ersatztermin angeboten werden muss, wenn sie aus einem triftigen Grund (wie kurzfristige Krankheit, bereits gebuchter Urlaub oder Terminkonflikt mit einem Arztbesuch) rechtzeitig ihre Verhinderung mitteilen. Ein solcher Ersatztermin muss für den Arbeitgeber zumutbar sein. Mit Dezernat zwei haben wir bereits vereinbart, dass die LUH grundsätzlich bereit dazu ist, schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerbern einen Alternativtermin anzubieten, sofern dies zumutbar ist.

¹¹ Die Meldung über die Formulareingabe im Intranet akzeptieren wir als „umgehende Beteiligung“

¹² Quelle: BAG 8 AZR/164/22; <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-164-22/>

7.3 Arbeitsgemeinschaften der Dienststelle

An folgenden Arbeitsgemeinschaften der LUH wird die SBV unter Mitteilung der Tagesordnung geladen, nimmt teil und bringt ihre Expertise mit ein:

- ASAG¹³: Teilnahme an den Quartalsitzungen
- AG Barrierefreie Uni: Mitwirkung und Teilnahme
 - Unter-AG Barrierefreie LUH-Standards: Mitwirkung und Teilnahme
 - Unter-AG Talentgewinnung inklusiv gestalten: Mitarbeit und Teilnahme
- BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement): Teilnahme an den BEM E-Team-Sitzungen und Fallbegleitung (10 Fälle)
- Forum Gesundheit: Mitwirkung und Teilnahme

7.3.1 Unter-AG Barrierefreie LUH-Standards

Das Niedersächsische Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) verlangt Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäuden, damit Menschen mit Behinderungen ohne fremde Hilfe teilnehmen können. Trotz dieses Rechtsanspruchs sind nicht alle der rund 165 Gebäude der LUH barrierefrei zugänglich. Oft stehen Denkmalschutz oder Brandschutz im Weg. In der SBV nimmt die Barrierefreiheit eine zentrale Rolle ein. Daher engagiert sich die SBV (Herr Dielitzsch und Frau Hepperle) in der AG Barrierefreie Uni. Gegründet hat diese Arbeitsgemeinschaft der Diversity Rat der LUH. Weitere aktive Mitwirkende in der AG sind der PR, das Baudezernat, der Inklusionsbeauftragte und die Studierenden-Beratung.

Im Jahr 2020 wurde der Aktionsplan „Barrierefreie Universität“ ins Leben gerufen. Daraus entstand 2023 die Unter-AG „Barrierefreie LUH-Standards“, die eine Checkliste zur Festlegung von Standards für Bau- und Umbaumaßnahmen erarbeitete. Diese Checkliste wurde am 10.04.2024 vom Präsidium genehmigt und stellt einen wichtigen Fortschritt auf dem Weg zu einer barrierefreien Universität dar. Die Checkliste ist im Vademecum veröffentlicht.

7.3.2 Unter-AG Talentgewinnung inklusiv gestalten

Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert die gleichberechtigte berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung – eine Herausforderung, die sowohl Deutschland als auch die LUH weiterhin beschäftigt. Unser Tätigkeitsbericht 2023 zeigt, dass die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung seit Jahren sinkt und deutlich unter den Vorgaben für den öffentlichen Dienst in Niedersachsen liegt. Wegen dieser Entwicklung und des Fachkräftemangels sind gezielte Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen für die Universität notwendig. Aus diesem Grund tauschten wir uns mit dem Inklusionsbeauftragten aus.

Professor Marc Thielen, Mitglied der „AG Barrierefreie Universität“, initiierte die Gründung der Unter-AG „Talentgewinnung inklusiv gestalten“, die am 14.05.2024 etabliert wurde. Diese Unter-AG erarbeitet Strategien zur Gewinnung von Beschäftigten mit Behinderung in allen Statusgruppen. Die erarbeiteten Strategien werden anschließend in der AG Barrierefreie Universität besprochen, verabschiedet und dem Präsidium zur Präsentation vorgelegt.

¹³ Arbeitssicherheitsausschuss Gesundheit

7.4 Interessensvertretungen

7.4.1 Zusammenarbeit mit dem Personalrat (§ 178 Abs. 4 SGB IX)

Bundesweit fanden am 27. und 28.02.2024 die Personalratswahlen statt. Ulrike Hepperle ist in der Wahlperiode 2024–2028 stellvertretendes Mitglied im PR der LUH. Die SBV hat gemäß § 178 Abs. 4 SGB IX das Recht, an den Personalratssitzungen und dessen Ausschüssen als Gast teilzunehmen ohne selbst ordentliches Personalratsmitglied im PR zu sein. Dieses Recht hat sie wie folgt wahrgenommen:

- Personalratssitzungen: Teilnahme (Kathleen Dahmen/stellv. Ulrike Hepperle)
- AG Gesundheitsmanagement: Teilnahme und Mitwirkung (Ulrike Hepperle)
- Dienststellengespräch: Teilnahme (Ulrike Hepperle)

7.4.2 Schwerbehindertenvertretung – Ausstattung (§ 178 Abs. 8 und 9 SGB IX)

In Ziffer 12.2.7 der Niedersächsischen Schwerbehindertenrichtlinien¹⁴ heißt es: „die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen, z. B. durch Stellung einer Bürokraft in erforderlichem Umfang zur Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten, Bereitstellung eines Raumes, in dem mit schwerbehinderten Beschäftigten ungestört gesprochen, nach Bedarf allein gearbeitet werden kann sowie Akten o. Ä. untergebracht werden können.“

Die Schwerbehindertenrichtlinien Niedersachsen stellen die SBVen besser als es die gesetzlichen Vorgaben vorsehen, denn sie sichern ihnen eigene Büro- und Besprechungsräume zu. In § 179 Abs. 9 SGB IX steht: „die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der SBV zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.“

Raumausstattung (§ 178 Abs. 8 Satz 3)

Die LUH hat entsprechend den Schwerbehindertenrichtlinien des Landes Niedersachsen die SBV mit zwei eigenen Büroräumen ausgestattet, um den laufenden Geschäftsbedarf, die Beratungsarbeit und die Betreuung von BEM-Fällen abzudecken (Gebäude 1111, Raum 013 und Gebäude 1112, Raum B026). Die bisherige Verteilung auf zwei Gebäude erwies sich jedoch als unpraktisch, als im Sommer 2024 eine Verwaltungskraft bewilligt und eingestellt wurde.

Nach den Personalratswahlen Ende Februar 2024 ergab sich eine erfreuliche Gelegenheit: Der Personalrat der LUH bot der SBV einen Raumtausch an. Es wurde vorgeschlagen, den Raum 015 in Gebäude 1111 mit dem Raum der SBV in Gebäude 1112, Raum B026, für die Dauer der vierjährigen Wahlperiode zu tauschen. Dieses Angebot nahm die SBV dankend an. Sie befindet sich nun mit ihren beiden Räumen (013 und 015) im rechten Flurtrakt des Erdgeschosses von Gebäude 1111.

Der Büroraum in Gebäude 1112, Raum B026, konnte daraufhin vom Personalrat der LUH für den Zeitraum 2024–2028 an den Personalrat der Technischen Informationsbibliothek (TIB) ausgeliehen werden,

¹⁴ aus den Schwerbehindertenrichtlinien nds_mbl_2022_44

da dieser aufgrund der Personalratswahlen einen Engpass an Raumkapazitäten hatte. Wir danken dem Personalrat der LUH für die Möglichkeit des Raumtausches und allen Beteiligten, die diesen umgesetzt und unterstützt haben.

Personelle Ausstattung (§ 178 Abs. 8 Satz 3)

Die LUH hat insgesamt 150 % Stellenanteile für die SBV bereitgestellt. Davon sind 100 % für die Vertrauensperson (Frau Ulrike Hepperle), 25 % für die Unterstützung innerhalb der SBV und weitere 25 % für die Wahrnehmung der Aufgaben im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) als Dienstaufgabe vorgesehen (Herr Frank Dielitzsch).

Zum 1. März hat die SBV den verbleibenden 25 %-Stellenanteil in Anspruch genommen. Frau Kathleen Dahmen unterstützt die SBV insbesondere durch ihre Teilnahme an den Personalratssitzungen, um die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten an der LUH zu vertreten. Wir wünschen ihr viel Erfolg bei ihrer Arbeit!

Die Dienststelle hat der SBV unbefristet eine eigene Verwaltungskraft im Umfang von 8 Stunden pro Woche bewilligt (siehe hierzu Ziffer 12.2.7 der Niedersächsischen Schwerbehindertenrichtlinien und § 179 Abs. 8 SGB IX). Seit dem 1. Juli unterstützt unsere Kollegin Frau Maren Nimmer die SBV wertvoll in allen administrativen Angelegenheiten und im Verwaltungsbereich. Frau Nimmer ist telefonisch unter der Durchwahl 2167 und per E-Mail unter buero@sbv.uni-hannover.de erreichbar. Wir wünschen ihr alles Gute!

7.4.3 Netzwerk Hochschul-SBVen

Das Netzwerk Hochschul-SBVen ist eine übergreifende Interessensgemeinschaft von SBVen sowohl aus dem Geschäftsbereich des Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) als auch aus den Landes Stiftungshochschulen auf der Arbeitsebene. Unterstützt wird es durch die Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) beim Nds. MWK. Ulrike Hepperle ist Mitglied.

Eine wichtige Aktion entstand vergangenes Jahr auf Initiative und unter Federführung von Christian Stichternath, Hauptvertrauensperson des MWK: ein Schreiben an Herrn Minister Mohrs und Herrn Staatssekretär Prof. Dr. Schachtner. 18 Hochschulen und Stiftungshochschulen, darunter die SBV der LUH, zeichneten das Schreiben mit.

Worum geht es? Den SBVen und der HSBV geht es im Kern darum, konkrete Maßnahmen inklusiver Teilhabe sicherzustellen und sie schließlich im Hochschulalltag zu verankern, um die inklusive Beschäftigung und den Abbau von Barrieren zu fördern. Eine Beteiligung der SBVen und der HSBV an diesem Prozess ist zu empfehlen, erfolgte jedoch nicht. Denn der seit 2024 gültige Hochschulentwicklungsvertrag sieht in Artikel 10.4 das Diversitätsziel Inklusion bereits vor. Das MWK zeigte seine Bereitschaft bei den Hochschulpräsidenten das Thema inklusive Ziele erneut mit Nachdruck anzusprechen. Aus Sicht des MWK seien Diversität und Inklusion „wichtige Werte einer wertschätzenden Hochschulkultur“ so Staatssekretär Professor Schachtner. Wichtig bleibt uns SBVen und der HSBV unsere Beteiligung gerade mit Fokus auf eine inklusive Beschäftigung an Hoch- und Stiftungshochschulen in Niedersachsen.

Wünschenswert wäre es, wenn sich in den Zielvereinbarungen der einzelnen Hochschulen konkrete Ansätze wiederfinden würden, wie sie Wissenschaft, Lehre und Arbeit inklusiver gestalten könnten. Denn allein im Hochschulentwicklungsvertrag des Landes die Inklusion zu benennen, verbessert noch nicht

die Bedingungen vor Ort. Dieses gilt gleichermaßen für die unmittelbaren Hochschulen und Universitäten des Landes wie auch für die Stiftungen.

7.5 Stiftungsrat

In diesem Jahr wurden wir zur Stiftungsuniversität, was viele Veränderungen mit sich brachte. Der Umwandlungsprozess wurde vom Senat, einem „Schreibteam Stiftungsuniversität“ und dem Personalrat begleitet. Die SBV setzte sich unermüdlich dafür ein, dass die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten weiterhin berücksichtigt werden. Eine entsprechende Formulierung wurde in die Stiftungsordnung aufgenommen: *Die SBV wird mindestens einmal im Kalenderjahr als Gast in den Stiftungsrat geladen und bei schwerwiegenden Belangen, die die Rechte von Schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten betreffen, wird die SBV beratend hinzugezogen.*

Ein erstes Gespräch im Stiftungsrat fand am 20.06.2024 statt, im Fokus standen die bisherige Umsetzung der Inklusion und die Beschäftigungspflichtquote – gerade auch im wissenschaftlichen Bereich. Gewürdigt wurde das Engagement der SBV und die Zusammenarbeit mit dem Inklusionsteam. Ein nicht näher definiertes Benchmarking wird gewünscht, das wir im Rahmen unserer Möglichkeiten in diesen Tätigkeitsbericht mitaufgenommen und bearbeitet haben. Zusätzlich haben wir das Anliegen an den Inklusionsbeauftragten weitergeleitet.

Die SBV konnte den Stiftungsrat für die Belange der gehandikapten Beschäftigten sensibilisieren. Gleichzeitig hob sie die Bedeutung von Inklusion und Barrierefreiheit hervor und zeigte auf, welche Chancen das Thema für die LUH bietet.

8 Veranstaltungen

Im Berichtsjahr hat Ulrike Hepperle an unterschiedlichen Veranstaltungen Fortbildungen, Vorträgen, Workshops und Seminaren teilgenommen.

- Fachkonferenz Mehr barrierefreien Wohnraum schaffen! (Knappschaft Bahn See Bundesfachstelle Barrierefreiheit, 01.02.2024 Livestream)
- Fortbildungsreihe für interessierte SBVen mit Prof.in Dörte Busch und Prof. Wolfhard Kohte (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Online 13.03.2024, 17.04.2024)
- Menschen in Krisenzeiten unterstützen (Netzwerktreffen der Zeitschrift „DieSchwerbehindertenvertretung“, online 25.04.2024)
- Arbeitsunfähig, erwerbsgemindert – was nun (SoVD Niedersachsen, online 25.04.2024)
- Gemeinsame Aktion mit dem Inklusionsbeauftragten „der verflixte 7 Sinn“ (Sommerfest der LUH am 04.07.2024)
- Projekt-Seafire – Grundlagen und praktische Nutzung, (interne Fortbildung 07.08.2024)
- Erwerbsminderungsrente und Rente wegen Schwerbehinderung, (ver.di-Forum Nord, online, 14.10.2024)
- Erstmalige Aktion zum internationalen Tag der Menschen mit Schwerbehinderung an der LUH: Sonderausgabe des Newsletters vom Hochschulbüro für Chancenvielfalt (03.12.2024)

- Konferenz: 15 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention- das Recht auf selbstbestimmtes Leben und Wohnen endlich umsetzen! (Deutsches Institut für Menschenrechte, Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention Bochumer Zentrum für Disability Studies, online 10.12.2024)

Überarbeitung Aktionsplan Inklusion – Teilhabe von Menschen mit Behinderungen weiter stärken

Seit 2017 hat Niedersachsen einen Aktionsplan für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung, der alle zwei Jahre aktualisiert wird. Am 06.08.2024 wurde der vierte Aktionsplan Inklusion (2023 bis 2027) von der Landesregierung (Kabinetts) beschlossen. Nach einem Wechsel von Ministerin Behrens zu Dr. Philippi im Sozialministerium wurde ein „beteiligungsorientierteres“ Vorgehen angekündigt, das schwerbehinderte Bürger und Bürgerinnen mehr einbinden sollte.

Allerdings waren SBVen und Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBVen) nicht in den Prozess einbezogen, obwohl sie wichtige Akteure für Inklusion am Arbeitsplatz sind. Trotz der Einrichtung einer Ideen Box und abgestimmter Anschreiben an das zuständige Sozialministerium blieben Vorschläge, auch von der SBV der LUH, unberücksichtigt. Der ver.di-Landesarbeitskreis Behinderungs- und Teilhabepolitik, der Landesregierung und den regierungsbildenden Fraktionen von SPD und Grünen selbst einen konkreten Maßnahmenkatalog vorgelegt hatte, kritisierte diesen Mangel an Beteiligung in einem Gespräch mit der Sozialstaatssekretärin, Dr. Arbogast. Daraufhin forderte diese die Landesministerien auf, künftig die HSBVen und die SBVen in die Umsetzung der Ziele des Aktionsplans in den Ressorts einzubeziehen.

Inklusive Beschäftigung wird nur gelingen, wenn Leitungen ihr gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein wahrnehmen und die Expertise der SBVen nutzen.

9 Prävention

9.1 Präventionsverfahren für Schwerbehinderte (§ 167 Abs. 1 SGB IX)

In § 167 Abs. 1 SGB IX heißt es „der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die SBV und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.“¹⁵

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, das Präventionsverfahren frühzeitig und präventiv einzuleiten, sobald Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen auftreten. Die Schwierigkeiten müssen das Arbeitsverhältnis so beeinträchtigen, dass eine Weiterbeschäftigung des (schwer-)behinderten oder gleichgestellten Beschäftigten gefährdet ist (Kündigung droht). Die SBV, der

¹⁵ Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/___167.html

Personalrat und das Integrationsamt sind immer zwingend zu beteiligen. Das Präventionsverfahren ist auch während der Probezeit anzuwenden.

Unterbleibt das Präventionsverfahren, kann gemäß § 22 AGG angenommen werden, dass die Kündigung aufgrund einer Behinderung erfolgte. Dies führt zu der Vermutung, dass die Kündigung wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot gemäß § 164 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam ist.¹⁶

Präventionsverfahren für (schwer-)behinderte und gleichgestellte Beschäftigte an der LUH: Im Berichtsjahr wurden erstmals Fälle bekannt, die die Einleitung eines solchen Verfahrens erforderlich machten. Bisher hatte die LUH ein Präventionsverfahren nicht implementiert. Die SBV informierte den Inklusionsbeauftragten über diesen Mangel. Gemeinsam mit dem Dezernat 2 Personal und Recht wurde der Sachverhalt erörtert und ein Verfahren eingerichtet, um künftig strukturiert auf ähnliche Fälle zu reagieren: Dezernat 2 wird künftig frühzeitig ein Präventionsverfahren einleiten, um Maßnahmen zur Vermeidung von Kündigungen zu besprechen und umzusetzen. Das Team, bestehend aus dem Dezernat 2, der SBV, dem Personalrat und dem Inklusionsamt, arbeitet dabei zusammen. Zunächst werden die Mitwirkenden bilateral von Dezernat 2 angesprochen, um mögliche Lösungen zu erörtern. Sollten die bilateralen Gespräche nicht ausreichen, werden alle Beteiligten zu einem persönlichen Termin eingeladen, um gemeinsam weitere Schritte zu planen.

Der Unterschied zwischen dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und dem Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 liegt darin, dass das BEM allen Beschäftigten offensteht und darauf abzielt, bestehende Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden oder ihnen vorzubeugen. Das Präventionsverfahren hingegen wird ausschließlich bei Störungen angewendet, die die Weiterbeschäftigung von (schwer-)behinderten Beschäftigten gefährden, also eine Kündigung droht.

9.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM § 167 Abs. 2 SGB IX)

Seit April 2004 sind Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein persönliches Angebot für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu unterbreiten und entsprechende Unterstützungsleistungen anzubieten. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn ein BEM bereits durchgeführt wurde und der/die Beschäftigte innerhalb eines Jahres erneut länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist.

Das Ziel des BEM ist es, in einem ergebnisoffenen Prozess Lösungen zu ermitteln, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit (länger als 42 Tage) überwunden und zukünftigen Arbeitsunfähigkeiten vorgebeugt werden kann. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist gemäß § 176 SGB IX die Beteiligung der SBV erforderlich.

¹⁶ Angelehnt an folgendes Urteil: Landesarbeitsgericht Köln, 6. Kammer, 12.09.2024, Aktenzeichen: 6 SLa 76/24; zum Urteil: www.justiz.nrw.de

BEM-Betroffene der LUH haben die Möglichkeit, sowohl ein BEM präventiv selbst einzuleiten, als auch eine „Fallbegleitung“ frei zu wählen. Die SBV ist ein fester Bestandteil im Eingliederungsteam und gleichzeitig Fallbegleitung. **Im Berichtsjahr begleitete die SBV 10 BEM-Fälle.**

Die zu begleitenden Fälle waren im Berichtsjahr deutlich komplexer als in den Vorjahren und banden dadurch viel Kapazität von Herrn Dielitzsch und Frau Hepperle.

Schwerpunkthematiken im BEM¹⁷

- Überlastung (häufig durch mangelnde Vertretungsregelungen in Abwesenheitszeiten)
- Konflikte am Arbeitsplatz (z.B. unzureichende Aufgaben- bzw. Arbeitsorganisation)

10 Zahlen, Daten und Fakten

10.1 Spezifische Zahlen, Daten über schwerbehinderte Beschäftigte

In der Sitzung am 20.06.2024 bat der Stiftungsrat die SBV um ein Benchmarking, ohne nähere Vorgaben zu machen. In diesem Kapitel sind wir dieser Bitte im Rahmen unserer Möglichkeiten nachgekommen, obwohl dies nicht zu unseren Aufgaben gehört. Gleichzeitig haben wir diese Anfrage an den Inklusionsbeauftragten weitergeleitet. Wir regen an, dass die LUH geeignete Kenngrößen für sich definiert, die künftig im Rahmen des Zahlenspiegels von ihr erhoben werden, um Entwicklungen der Inklusion sichtbar zu machen.

10.1.1 Ausgleichsabgabe und Beschäftigtenpflichtquote an der LUH

Durch die Stiftungswerdung ist die Leibniz Universität Hannover erstmals verpflichtet, die Ausgleichsabgabe direkt an das Integrationsamt in Hildesheim zu zahlen, da die geforderte Beschäftigungspflichtquote von fünf Prozent nicht erfüllt wurde. Angesichts knapper Ressourcen, hoher Energiekosten, Einsparmaßnahmen und Fachkräftemangels ist es für das Inklusionsteam schwer nachvollziehbar, dass die Zahlung der Ausgleichsabgabe weiterhin Vorrang hat. Daher initiierte der Inklusionsbeauftragte die Unter-AG „Talentgewinnung inklusiv“, um Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation zu entwickeln. Die Schwerbehindertenvertretung ist Mitglied in der Unter-AG.

Für die LUH ergibt sich jeweils mit Stand November folgende schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigtenquote und die damit verbundene jeweilige Ausgleichsabgabe gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX

¹⁷ Quelle: entnommen aus dem ASAG –Bericht 14.03.2023

an das niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie für die Jahre 2024¹⁸ 2023¹⁹ 2022²⁰, 2021²¹:

Jahr	Beschäftigungsquote in Prozent	Ausgleichsabgabe in Euro
2024 (Stiftung)	3,19	136.541,58
2023	3,26	276.477,34
2022	3,08	149.106,72
2021	3,08	147.739,70

Unter den rund 5229 Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover sind
139 Personen schwerbehindert oder gleichgestellt.²²

Die Versorgungsämter (Integrationsämter) ermitteln rückwirkend die Beschäftigungspflichtquote eines Betriebs oder einer Dienststelle. Diese gibt an, wie viele der gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent schwerbehinderte und gleichgestellte Personen tatsächlich innerhalb eines Jahres beschäftigt waren (siehe §§ 154 und 163 Abs. 2 SGB IX). Für jeden unbesetzten aber vorgeschriebenen Arbeitsplatz wird eine Ausgleichsabgabe erhoben. Aus dieser Ausgleichsabgabe finanzieren die Integrationsämter unter anderem finanzielle Förderungen (z.B. für die Einrichtung Behinderungsgerechter Arbeitsplätze), das Budget für Arbeit, weitere inklusive Förderinstrumente und die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber.

10.1.2 Beschäftigungspflichtquote der Landes- und Stiftungshochschulen – ein Vergleich

Die SBV ist Mitglied im Netzwerk Hochschul-SBVen, welches der LUH dankenswerterweise die nachfolgenden Zahlen zur Beschäftigungspflichtquote von Schwerbehinderten an den Landeshochschulen zur Verfügung gestellt hat²³:

¹⁸ Quelle: Anzeige der Leibniz Universität Hannover für 2022 nach § 163 Abs. 2 SGB IX, Errechnung der Arbeits- und Pflichtarbeitsplätze sowie der zu zahlenden Ausgleichsabgabe - IW-Elan 2024, 24.0.0, agdaten1_2024.ts

¹⁹ Anzeige der Leibniz Universität Hannover für 2023 nach § 163 Abs. 2 SGB IX, Errechnung der Arbeits- und Pflichtarbeitsplätze sowie der zu zahlenden Ausgleichsabgabe - IW-Elan 2023, 23.1.5.00, arbeitsplaetze32023.xml

²⁰ Quelle: Anzeige der Leibniz Universität Hannover für 2022 nach § 163 Abs. 2 SGB IX, Errechnung der Arbeits- und Pflichtarbeitsplätze sowie der zu zahlenden Ausgleichsabgabe - IW-Elan 2022, 22.1.0.00, arbeitsplaetze22022.xml F1, Stand November 2022

²¹Anzeige der Leibniz Universität Hannover für 2021 nach § 163 Abs. 2 SGB IX, Errechnung der Arbeits- und Pflichtarbeitsplätze sowie der zu zahlenden Ausgleichsabgabe - IW-Elan 2021, 21.1.0.00, anschreiben2021.xml F1.

²² Quelle: Dezernat 2 – Personal und Recht; Stand Januar 2025

²³ Quelle: Netzwerk Hochschul-SBVen, Zahlen erhalten durch die HSBV des MWK

Hochschule Landesbetrieb	Beschäftigungsquote 2023 in Prozent (1.Meldung LS 6-24 nach Korr. mit MWK)
Universität Oldenburg (Landesbetrieb)	3,6
Universität Osnabrück (Landesbetrieb)	4,09
Technische Universität Braunschweig (Landesbetrieb)	3,59
Technische Universität Clausthal (Landesbetrieb)	1,54
Leibniz Universität Hannover (Landesbetrieb)	3,26
Technische Informationsbibliothek (TIB)	5,50
Universität Vechta (Landesbetrieb)	6,01
Medizinische Hochschule Hannover (Landesbetrieb)	6,84
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (Landesbetrieb)	3,9
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (Landesbetrieb)	3,06
Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth (Landesbetrieb)	5,63
Hochschule Emden/Leer (Landesbetrieb)	5,24
Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (Landesbetrieb)	4,04
Ostfalia Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Landesbetrieb)	4,43
Hochschule Hannover (Landesbetrieb)	7,75
Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek - Niedersächsische Landesbibliothek Hannover (budgetiert)	7,47

Stiftungshochschulen ²⁴	Beschäftigungsquote 2023 in Prozent
Tierärztliche Hochschule Hannover	4,11
UMG Göttingen	6,85
Georg-August-Universität Göttingen	4,91/4,93 ²⁵
Technische Informationsbibliothek (TIB)	5,50
Leibniz Universität Hannover (Landesbetrieb)	3,26

Im Jahr 2023 war die LUH noch ein Landesbetrieb und Teil des Geschäftsbereichs des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. Sowohl innerhalb der Landesbetriebe als auch im Vergleich mit den bestehenden Stiftungshochschulen rangiert die Leibniz Universität im unteren Bereich.

10.1.3 Verteilung der Schwerbehindertenquote nach Statusgruppen an der LUH²⁶

Die LUH erfüllt erneut nicht die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von fünf Prozent. Das Inklusionsteam, bestehend aus dem Personalrat, der SBV und dem Inklusionsbeauftragten, arbeitet intensiv an Verbesserungen. Der Personalrat hat daher die Personalverwaltung kontaktiert, um die Schwerbehindertenquote für Juni zu ermitteln. Besonders interessiert war das Inklusionsteam an der Verteilung auf die Statusgruppen "Mitarbeiter in Technik und Verwaltung" sowie "wissenschaftliche Mitarbeiter". Derzeit gibt es unter den Auszubildenden eine Person mit Schwerbehinderung.

Statusgruppe	Gesamt	Schwerbehinderung	Gleichstellung	Quote in Prozent
MTV	1643	90	25	6,99939
WiMi	2614	9	0	0,34429

Die Daten zeigen eine deutliche Unterrepräsentation im Wissenschaftsbereich, was die Einschätzungen des Inklusionsteams bestätigt. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fürchten, dass die Offenlegung einer Behinderung ihre Karriere beeinträchtigen könnte. Diese Erkenntnisse verdeutlichen, wo die Unter-AG „Talentgewinnung inklusiv“ aktiv werden muss. Diese Gruppe wurde auf Initiative des Inklusionsbeauftragten im Rahmen der AG „Barrierefreie Universität“ gegründet. Die SBV ist Mitglied.

²⁴ Quelle: Daten durch direkte Kontaktaufnahme der SBV zu den jeweiligen Stiftungshochschulen/Stiftungen über das Netzwerk „Hochschul-SBVen“ und die, die bereit waren die Zahlen herauszugeben

²⁵ Quelle: Daten durch direkten Kontakt zur Georg-August-Universität Göttingen; die Zahl ist bereits für das Jahr 2024

²⁶ Quelle: Personalverwaltung der Leibniz Universität | Stand Juni 2024

10.2 Allgemeine Zahlen und Daten über Schwerbehinderte

Die folgenden Zahlen sind der Pressemitteilung Nr. 281 vom 19.07.2024 des Statistischen Bundesamtes²⁷ entnommen

Schwerbehinderte Menschen in Deutschland (Ende 2023)		Einheit
Menschen, mit einer schweren Behinderung, GdB 50 und größer		7,9 Millionen
Anstieg gegenüber 2021		67.000 Tausend
Altersverteilung		Prozent
Ab 75 Jahre		34 Prozent
55 – 74 Jahre		45 Prozent
Kinder und Jugendliche		3 Prozent
Ursachen		Prozent
Krankheit		Knapp 91 Prozent
Angeboren bzw. erstes Lebensjahr		3 Prozent
Unfall / Berufskrankheit		1 Prozent
Behinderungsarten		Prozent
Körperbehinderung		58 Prozent
Blindheit/Sehbehinderung		4 Prozent
Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen		4 Prozent

Ein Fazit aus den dargestellten Daten zeigt, dass die Mehrheit der Behinderungen durch Erkrankungen erworben wird, was bedeutet, dass theoretisch jeder Mensch morgen davon betroffen sein könnte. Die Altersverteilung verdeutlicht, dass Beschäftigte ab 55 Jahren häufiger von Behinderungen betroffen sind als jüngere Beschäftigte. Dies legt nahe, dass aufgrund der längeren Lebensarbeitszeit bis 67 Jahre oder länger ein Anstieg der Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen ab 50 Jahren zu erwarten ist. Daher gewinnen Präventionsprogramme für Personen ab 40 Jahren sowie das BEM an Bedeutung. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Barrierefreiheit sind entscheidend für eine erfolgreiche Inklusion. Besonders im Hinblick auf den "Fachkräftemangel" stellen ältere Beschäftigte eine unverzichtbare personelle Ressource dar.

²⁷ Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/07/PD24_281_227.html

11 Zusammenarbeit (§ 182 SGB IX)

11.1 Intern

Die SBV arbeitet im Universitären Umfeld zusammen mit:

- Beauftragte (Datenschutz, Inklusion, Studierende mit Handicap, Sucht)
- Dezernate 1 bis 6
- Fakultäten und Institute
- Gesundheit (Arbeitssicherheit, Betriebsärztin, BEM, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Forum Gesundheit, psychologisch therapeutische Beratungsstelle, Zentrum für Hochschulsport)
- Hochschulbüro für Chancenvielfalt
- Personalrat

11.2 Extern

Die SBV arbeitet im Außenverhältnis zusammen mit:

- Agentur für Arbeit
- Betroffenenverbände und Betroffenenvereine
- Berufsgenossenschaften
- Deutsche Tinnitus Liga e.V.
- Gesetzliche Unfallversicherung
- Krankenkassen
- Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Versorgungsamt)
- Landesebene (MWK, Beauftragte für Menschen mit Behinderung)
- Rentenversicherung
- Sozialverbände (VdK, SoVD)
- Technik für Behinderte
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

12 Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung

Maren Nimmer	Geschäftszimmer	Tel.: 2167 (Mi nachmittags, Do vormittags) E-Mail: buero@sbv.uni-hannover.de Adresse: Welfengarten 3, 30167 Hannover Gebäude 1111 Raum 015 Erdgeschoss
Ulrike Hepperle	Vertrauensperson	Tel.: 2720 (100% freigestellt SBV und BEM) E-Mail: vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de Adresse: Welfengarten 3, 39167 Hannover Gebäude 1111 Raum 013 Erdgeschoss
Frank Dielitzsch	1. Stellvertreter	17249 (25% freigestellt für BEM)
Kevin Kitsch	2. Stellvertreter	14983
Karsten Urbaniak	3. Stellvertreter	4268
Christoph Marx	4. Stellvertreter	19930
Kathleen Dahmen	5. Stellvertreterin	2167/5530 (25% freigestellt für SBV)
Sabine Poslednik	6. Stellvertreterin	2237
Andreas Beerbom	7. Stellvertreter	2792
Oliver Gorden	8. Stellvertreter	799028