

Tätigkeitsbericht 2023



Impressum

Tätigkeitsbericht Nr. 5

01.01. bis 31.12.2023

Schwerbehindertenvertretung der
Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Universität Hannover
Welfengarten 3
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

Cover-Bild: © [jcomp auf Freepik](#)

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 Schwerbehindertenvertretung 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 Schwerbehindertenvertretung nicht gestattet.

Inhalt

1	Vorwort	5
2	Aufgaben	7
	2.1 Fördern, Beraten, Helfen, Vertreten, Überwachen	7
	2.2 Zuständigkeiten	7
3	Rechtliche Grundlagen	8
	3.1 Überblick Rechtsgrundlagen.....	8
	3.1.1 Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes	8
4	Beratung und Begleitung	10
5	Bauen und Barrierefreiheit	10
	5.1 Neubau(planungen).....	10
	5.2 Sanierungen	11
	5.3 Umbaumaßnahmen.....	11
	5.4 Anmietungen	11
	5.5 Verschiedenes.....	11
6	Beteiligungsrecht.....	12
	6.1 Prüf- und Meldepflicht öffentlicher Arbeitgeber bei Stellenbesetzungsverfahren (§§ 164 und 165 SGB IX).....	12
	6.2 Einstellungsverfahren	13
	6.2.1 Zahlenspiegel.....	13
	6.2.2 Gesetzliche Grundlage.....	14
	6.2.3 Nachweiserbringung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung an der LUH.....	15
	6.3 Arbeitsgemeinschaften der Dienststelle.....	16
	6.4 Interessensvertretungen.....	16
	6.4.1 Personalrat (§ 178 Abs. 4 SGB IX)	16
	6.4.2 Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV)	16
	6.5 Veranstaltungen	17
	6.5.1 Der ver.di-Landesarbeitskreis Behinderten- und Teilhabepolitik in Niedersachsen/Bremen (LAK).....	17
	6.5.2 Überarbeitung Aktionsplan Inklusion - Teilhabe von Menschen mit Behinderungen weiter stärken.....	18
7	Inklusion an der Leibniz Universität Hannover.....	18
	7.1 Inklusionsbeauftragte - § 181 SGB IX.....	19
	7.2 Inklusionsvereinbarung - § 166 SGB IX.....	20
8	Öffentlichkeitsarbeit.....	20
	8.1 Gesundheitswoche an der LUH – Blindentennis mit der SBV.....	21
	8.2 Leibniz Sommerfest: Blinden-Fußballtor-Schießen mit der SBV.....	21
9	Prävention.....	22
	9.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM § 167 Abs. 2 SGB IX)	22
10	Zahlen, Daten und Fakten	22

10.1	LUH-spezifische Daten über schwerbehinderte Beschäftigte.....	22
	Ausgleichsabgabe und Beschäftigtenquote	22
10.2	Allgemeine Zahlen und Daten über Schwerbehinderte	24
11	Zusammenarbeit (§ 182 SGB IX)	25
	11.1 Intern	25
	11.2 Extern	25
12	Kontakt.....	25

„Im Widerspiel des Unmöglichen mit dem Möglichen
erweitern wir unsere Möglichkeiten“
Ingeborg Bachmann

1. Vorwort

Die Corona-Pandemie, der russische Angriffskrieg auf die Ukraine, die Folgen des Klimawandels und die knapper werdenden Ressourcen sind nur einige Punkte, die in allen Bereichen Bemühungen um Inklusion ausbremsen. Inklusion fristet weiterhin ein Schattendasein. Das Beklemmende an dieser Tatsache ist, dass es bei der Inklusion nicht um ein „Goody“ für Menschen mit Behinderung geht, sondern um ein Menschenrecht, um gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt.

In Krisenzeiten wie diesen, ist es keine leichte Aufgabe für uns Schwerbehindertenvertretungen hier Überzeugungsarbeit zu leisten. Infolge der Vielfalt in der Gesellschaft in Verbindung mit dem Fachkräftemangel ist eine Investition in Inklusion für Unternehmen und Dienststellen auf Dauer unumgänglich. Unternehmen aus der freien Wirtschaft, aber auch einige Hochschulen haben die Potenziale von Inklusion und Diversity bereits erkannt und umgesetzt. Teile des öffentlichen Dienstes und diesem Recht unterliegenden Arbeitgebern hinken hier indes deutlich hinter her und verwirken so ihre Vorbildfunktion, anstatt Inklusion zu ihrer Handlungsstrategie zu machen. Eine Investition in Inklusion ist gleichzeitig eine Investition in Demokratie. Wir in der Schwerbehindertenvertretung lassen uns nicht ausbremsen und hören nicht auf, uns für Inklusion zu engagieren, auch und gerade nicht in schwierigen Zeiten.

Wir haben uns unbeirrt dafür eingesetzt, dass die Leibniz Universität sich ihrer Verantwortung stellt: Für das Bestellen eines/einer Inklusionsbeauftragten, für das Erreichen der Mindestbeschäftigungsquote, für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung und für ein inklusives Miteinander.

Wir haben mit positiven Beispielen und Angeboten wie dem Blinden-Tennis auf der Gesundheitswoche und dem Blinden-Fußballtor-Schießen auf dem Sommerfest aufgezeigt, dass Inklusion manchmal ganz einfach sein kann. Dass ein positiver Umgang mit scheinbar negativen Faktoren wie beispielsweise gesundheitlichen Einschränkungen im Berufsalltag das Miteinander stärkt und die Akzeptanz, wie auch die Inklusion fördern. So wird Schwerbehinderung im (Berufs-)Alltag nicht mehr als Belastung, sondern als Chance greifbar.

Mit unserem fünften Tätigkeitsbericht geben wir Ihnen wieder einen Überblick, wie wir unsere Kernaufgaben und unseren gesetzlichen Auftrag umgesetzt haben. Gleichzeitig berichten wir über weitere für unsere Arbeit prägenden Ereignisse im Berichtsjahr. Die Struktur des Tätigkeitsberichts haben wir weitestgehend beibehalten, wenn erforderlich Änderungen vorgenommen, Sachverhalte angepasst und Neues mit aufgenommen.

Besonders schätzen gelernt haben wir unsere gute universitäre wie auch außeruniversitäre Vernetzung. An dieser Stelle bedanken wir uns herzlich bei all unseren Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern für die sehr gute Zusammenarbeit in 2023.

Wir freuen uns über die vielen positiven Rückmeldungen zu unseren Tätigkeitsberichten und das damit gezeigte Interesse an unserer Arbeit. Wir wünschen beim Lesen viele gute Erkenntnisse.

Mit herzlichen Grüßen im Namen der Schwerbehindertenvertretung,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ulrike Heppner'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Vertrauensperson der Schwerbehinderten
an der Leibniz Universität Hannover

2. Aufgaben

2.1 Fördern, Beraten, Helfen, Vertreten, Überwachen

Die **Aufgaben** für die Schwerbehindertenvertretung regelt **§ 178 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)**. Die **zentrale „Amtsaufgabe“** ist die **Vertretung der Interessen** schwerbehinderter Menschen. Die Schwerbehindertenvertretung **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.

Das Aufgabenspektrum des betrieblichen Ehrenamtes ist vielseitig. Die unterschiedlichen Behinderungsarten sind vielfältig, ebenso deren Folgewirkungen und Funktionseinschränkungen. So gibt es Menschen mit sichtbaren und nicht sichtbaren Behinderungen. Im Zentrum des beruflichen Alltags der Schwerbehindertenvertretung stehen daher alle Anliegen und Belange des einzelnen schwerbehinderten Menschen wie auch die Schwerbehinderten als Gruppe betreffend. Dies begründet zudem ihre Beteiligung an allen universitären Prozessen, Gremien, Arbeitsgruppen, etc. Die speziellen Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus den spezifischen Anforderungen, die mit dem Thema der Behinderung und der beruflichen Teilhabe verbunden sind. Dies rechtfertigt sie im Zusammenspiel mit verschiedenen Interessensvertretungen. Die Schwerbehindertenvertretung ist unverzichtbar, um gemeinsam die Herausforderungen im Sinne der betroffenen Menschen zu lösen.

2.2 Zuständigkeiten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 15.08.2006 mit dem Aktenzeichen 9 ABR 61/05 entschieden, dass die Schwerbehindertenvertretung 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

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

² Grad der Behinderung

3. Rechtliche Grundlagen

3.1 Überblick Rechtsgrundlagen

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die einschlägigen rechtlichen Grundlagen und Verordnungen, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Die „zentrale“ Rechtsgrundlage unserer Arbeit ist das Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX). Selbstverständlich wachen wir darüber, dass diese und die Dienstvereinbarungen von der Dienststelle eingehalten werden. Im Bedarfsfall schreiten wir ein.

Die umfangreichen gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen und Verordnungen bilden das Fundament der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Oftmals sind diese gesetzlichen Grundlagen „unverbindlich“ oder gar „weich“ formuliert oder deren Nichtbeachtung ist unzureichend sanktioniert. Dies führt dazu, dass eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung verzögert wird. Daher sind Nachschärfungen immer wieder notwendig.

- SGB IX – Sozialgesetzbuch 9
- AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- ArbGG – Arbeitsgerichts Gesetz
- Aktionsplan Niedersachsen 2021/2022
- 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
- Niedersächsischer Aktionsplan 2017/2018 und dessen Fortschreibung
- 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

3.1.1 Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Die „neue Bundesregierung“ hatte sich viel vorgenommen: Aufbruch für das Land. Bezüglich der Vorhaben der Inklusion wäre „Einbruch“ der passendere Begriff. Wir erinnern uns, dass Bundesarbeitsminister Hubertus Heil einen Entwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes vorlegte. Die Anhörung hierzu fand am 20.04.2023 im Bundestag statt.

Das neue Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts wurde im Juni 2023 verabschiedet und ist vollumfänglich in Kraft getreten. Folgende Eckpunkte umfasst das neue Gesetz:

- Vierter Staffel-Betrag bei der Ausgleichsabgabe für Betriebe und öffentliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die keinen Menschen mit Behinderung beschäftigen (720 € ab 2024 mit Wirkung zu 2025) trotz der Beschäftigungspflicht
- Wegfall der Bußgeldpflicht, wenn die Beschäftigungspflichtquote nicht erfüllt und keine Bemühungen unternommen wurden bzw. erkennbar sind
- Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe sollen vollumfänglich für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aufgewendet werden
- Sachverständigenbeirat Versorgungsmedizin zur Begutachtung wird neu ausgerichtet
- Deckelung für Lohnkostenzuschüsse beim Budget für Arbeit entfällt, höhere Zuschüsse möglich
- Reha-Träger können die Kosten für ein Jobcoaching übernehmen

Ziel des Gesetzes ist es, schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eine Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bieten und sie mit diesem Gesetz in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, sodass sie gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben und in der Folge auch am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Der Gewinn für die Arbeitgeber liegt dabei darin, dass in Zeiten des Fachkräftemangels Inklusion Chancen zur Personalgewinnung schafft. Denn Menschen mit Behinderung sind häufig überdurchschnittlich qualifiziert und zudem hoch motiviert. Unverständlich, dass sie gleichzeitig öfters von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Die Einschätzungen der Schwerbehindertenvertretungen zum neuen Gesetz sind weniger euphorisch als vielleicht erwartet. Begrüßenswert ist die Absicht, mehr Menschen mit Behinderung in den regulären Arbeitsmarkt zu inkludieren. Doch das WIE stößt weniger auf Begeisterung – warum? Die Einführung des vierten Staffel-Betrages ist durchaus eine ehemalige Forderung der Schwerbehindertenvertretungen an den Bundesarbeitsminister Hubertus Heil.

Fraglich bleibt in Kreisen der Schwerbehindertenvertretungen was am Wegfall des Bußgeldverfahrens für Unternehmen und Dienststellen, die vorsätzlich oder mutwillig keinen Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen (Nullbeschäftiger), einem Aufbruch gleichkommt und dabei gleichzeitig die Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit der Ausgleichsabgabe bleibt? Hätte es beides gegeben, die Einführung des vierten Staffel-Betrags und das Weiterbestehen der Bußgeldpflicht wären die Chancen, dass das eigentliche Ziel erreicht wird, deutlich höher und effektiver ausgefallen. Doch dieses Gesetz bewirkt mehr Exklusion statt Inklusion – eine „eigenartige“ Definition von Aufbruch, die die Ampel-Koalition hier bietet.

Ein kleiner Trost ist die Tatsache, dass der Sachverständigenbeirat zur Versorgungsmedizinischen Begutachtung neu ausgerichtet wird und jetzt auch „Betroffene“ durch ihre Verbände dort vertreten sind. Dies ist eine Folge der Petition aus 2019, die die Schwerbehindertenvertretungen ins Leben gerufen hatten und dabei mit knapp 30.000 Stimmen überwältigt unterstützt wurden.

4. Beratung und Begleitung

Eine fundierte Beratung und Begleitung Ratsuchender und den sich daraus ergebenden Aufgaben zählen zu unseren Amtsaufgaben (vgl. hierzu § 178 SGB IX). Im Berichtsjahr berieten wir mehrere Beschäftigte, Einrichtungen und Vorgesetzte. Wir führten Gespräche, begleiteten unterschiedliche Prozesse und erstellten Stellungnahmen. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten haben wir entgegengenommen. Wir haben mit dem Arbeitgeber verhandelt und, soweit möglich, auf eine Erledigung hingewirkt. Folgende Themenfelder³ 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 (Beratung und Erstellung von Stellungnahmen)
- Anpassung der Arbeitsumgebung
- Barrierefreiheit (Mängel entgegengenommen und auf Lösungen hingewirkt)
- Beratung und Begleitung „fähigkeitgerechter Arbeitsplatz“
- Beschäftigungssicherungszuschuss (Beratung und Erstellung von Stellungnahmen)
- Begleitung in schwierigen (Gesprächs-)Situationen
- Benachteiligungen/Diskriminierungen/Schwierigkeiten/Konflikte am Arbeitsplatz
- Fragen zur: Regelaltersrente und Erwerbsminderungsrente (Voll/Teil)
- Individuelle Maßnahmen zur Inklusion behinderter Beschäftigter
- Individuelle Fragen und Probleme
- Nachteilsausgleich für pflegende Angehörige von SB Personen
- Wiedereingliederung
- u.a.

5. Bauen und Barrierefreiheit

Das Land Niedersachsen ist gehalten bei allen Baumaßnahmen an und in öffentlichen Gebäuden eine Barrierefreiheit umzusetzen. Dies fordert das Niedersächsische Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG), damit behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe bauliche und sonstige Anlagen nutzen können. Es soll nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik eine Barrierefreiheit geschaffen werden. Abweichungen davon dürfen nur dann erfolgen, wenn dadurch im gleichen Maße eine Barrierefreiheit erfüllt werden kann. Als Schwerbehindertenvertretung begleiten wir die Baumaßnahmen durch unsere Beratung zur Umsetzung der Barrierefreiheit gemäß DIN 18040-1 als Teil der Technischen Baubestimmungen zur NBauO⁴ und zwar bei Neubauplanungen, Umbauten und Sanierungen. Im Folgenden geben wir einen Überblick, welche Baumaßnahmen bei welchen Gebäuden wir im Jahr 2023 begleitet haben:

5.1 Neubau(planungen)

- Geb. 1135 „LSoE“

³ Aufgrund des Datenschutzes können wir keine detaillierten Angaben vornehmen

⁴ Niedersächsische Bauordnung

- Geb. 4112 Trakt B
- Geb. 8801 „Opticum“

5.2 Sanierungen

- Geb. 1103
- Geb. 1504
- Geb. 4113

5.3 Umbaumaßnahmen

- Geb. 1101, H-Trakt

5.4 Anmietungen

- ../..

Die Begleitung bei Baumaßnahmen ist ein fortwährender Prozess, der im Allgemeinen in regelmäßigen Bau(planungs)besprechungen wahrgenommen wird oder nach Aktenlage anhand der Bauprotokolle erfolgt. Hinzukommen auch Stellungnahmen zu Anfragen über die individuelle Umsetzung der Barrierefreiheit in Bestandsanlagen und Bestandsgebäuden.

Eine maßgebliche Veränderung ergab sich im Verlauf des Berichtsjahres. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt mit ihrer Expertise fortan die Sicherheitsingenieure und Sicherheitsingenieurinnen, die seitens der Stabsstelle Arbeitssicherheit direkt in die planerischen und baulichen Maßnahmen involviert sind. In wenigen Ausnahmen waren hierzu persönliche Treffen vor Ort erforderlich. Des Weiteren gab es im Berichtsjahr bei einigen Baumaßnahmen auch den direkten telefonischen Austausch zwischen Architekten und Architektinnen und Fachplanern und Fachplanerinnen zu speziellen Themen. Die Anfragen behandelten meist die Errichtung/Ertüchtigung barrierefreier sanitärer Anlagen und die innere und äußere Erschließung von Gebäuden. Hierbei ging es um die Einschätzung der möglichen Umsetzung der ersten Erkenntnisse/Anforderungen aus der AG „Barrierefreie Universität“, insbesondere der Leitsysteme (taktile Bodenelemente, Türschilder, Treppenhandläufe) und deren Aufgabe als Mittel zur Orientierung auf und zwischen den Geschossen.

Insgesamt betreuten wir direkt und indirekt 4 Baumaßnahmen

5.5 Verschiedenes

Behindertentoiletten

Im Tätigkeitsbericht 2022 haben wir darauf hingewiesen, dass **Behindertentoiletten** wiederholt als „Putz- oder Lagerräume“ missbraucht werden. Dies ist ein Thema, welches bei der Schwerbehindertenvertretung immer wieder vorstellig wurde. Jetzt ist es uns gelungen, hier nachhaltig für Sensibilisierung und vor allem für Abhilfe zu sorgen. Die Missstände konnten abgebaut werden. Dies freut nicht nur uns, sondern insbesondere die schwerbehinderten Nutzerinnen und Nutzer.

Evac Chair

Für einen gehandicapten Mitarbeiter im Bereich des Campus Herrenhausen wurde in Abstimmung und in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Arbeitssicherheit ein „**Evac-Chair**“ zur Verfügung gestellt. Im Falle einer Gebäuderäumung wird somit im Brandfall eine Evakuierung für die rollstuhlfahrende Person aber ggf. auch andere Menschen mit Immobilität durch die Mitarbeitenden vor Ort mit Hilfe des Evac-Chair gewährleistet. Denn im Brandfall ist eine Aufzugsanlage abgeschaltet.

Kontrastierung Treppe im Schloss

Im Frühjahr 2022 erhielten wir einen Hinweis schwerbehinderter Beschäftigter, die im Schloss tätig sind, dass die Treppe, die in das Untergeschoss führt, für sie eine Sturzquelle darstellt. Durch den durchgängig **schwarzen Treppenbelag fehlte jedweder Kontrast**, der für Sehingeschränkte Personen notwendig ist, um zu erkennen, dass eine Treppe vor ihnen liegt. Wir meldeten diesen Missetand dem Dezernat drei und setzten uns für eine Abhilfe ein. Ein Jahr später ist es gelungen, dass eine entsprechende Kontrastierung an der Treppe aufgebracht wurde. Grund für die Verzögerung waren der finanzielle Aspekt und der Denkmalschutz, der große Veränderungen oder Anpassungen nicht zulässt. Mit der gefundenen Lösung wurde beidem gerecht. Gut Ding will Weile haben.

6. Beteiligungsrecht

Das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung ist in §178 Absatz 4 SGB IX schwerpunktmäßig geregelt. Im Berichtsjahr haben wir unser Beteiligungsrecht auf unterschiedliche Weise an der Leibniz Universität Hannover wahrgenommen.

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

Der Arbeitgeber ist nach § 164 Abs. 1 SGB IX bei der Besetzung freier Arbeitsplätze dazu verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze und neu zu besetzende Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere jene, die bei der Agentur für Arbeit als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind, besetzt werden können. Hierfür meldet der Arbeitgeber frühzeitig alle freiwerdenden und neu zu besetzenden Arbeitsplätze der Agentur für Arbeit, sodass arbeitssuchende oder arbeitslose schwerbehinderte Menschen sich bewerben können. Die Prüfpflicht gilt auch bei freien Arbeitsplätzen, die nur mit internen Bewerberinnen oder Bewerbern besetzt werden sollen, also in der Phase der Personalplanung. Durch diese Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt.

Beim Vorgang der Prüfpflicht für eine Besetzung eines freien Arbeitsplatzes mit externen und internen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die gesetzliche Grundlage hierfür bilden die §§ 164, 165 und 176 sowie § 178 Abs. 1 und 2 SGB IX, die diesem Berichtspunkt zugrunde liegen⁵ sowie die niedersächsische Schwerbehindertenrichtlinie. Der Ar-

⁵ Verwendete Literatur in diesem Berichtspunkt:

- SGB IX §§ 164, 165, 176, 178

beitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen seiner Prüfpflicht „unverzüglich und umfassend“ zu unterrichten und zu hören. Dies gilt auch für Sachverhalte, die Professorinnen und Professoren betreffen. Im Berichtsjahr wurde die Schwerbehindertenvertretung darüber unterrichtet, dass die **Leibniz Universität Hannover der Agentur für Arbeit 62 freie Stellen gemeldet hat.**

6.2 Einstellungsverfahren

6.2.1 Zahlenspiegel

Unsere interne Statistik erfasst erst seit 2021 die Anzahl der eingestellten schwerbehinderten Personen und deren Verteilung auf die Statusgruppen.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen tabellarischen Zahlenüberblick unserer Statistikauswertungen der von uns betreuten und bearbeiteten Einstellungs- und Berufungsverfahren im Berichtsjahr.

Begleitung Verfahren	Anzahl
Formulareingabe/Einstellungsverfahren	234
Berufungsverfahren	9
Mit SB ⁶ Bewerbungen	95
Ohne SB Bewerbungen	139
Gesamt	234

Verteilung nach Statusgruppen	SBP ⁷	eingestellt
Professor*innen	9	0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	108	4

- https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/schwerbehinderte-menschen-6-pruefungspflicht-bei-einstellungen_idesk_PI13994_HI712451.html
- https://www.rehadat-recht.de/de/schwerbehindertenvertretung-sbv/rechte-und-pflichten-der-sbv/anhoerung-beteiligung-mitwirkung-der-sbv/beteiligung-bei-bewerbungsverfahren/?in-fobox=/index.html&serviceCounter=1&wsdb=REC&connectdb=rechtsgrundlagen_detail&referenznr=R/R2616&from=1&anzahl=32&detailCounter=16&suche=index.html?artrec=urteil&themen=Beteiligung+an+Bewerbungsverfahren

⁶ Schwerbehinderte

⁷ Schwerbehinderte Person

Verteilung nach Statusgruppen	SBP ⁷	eingestellt
Beamt*innen	7	0
MTV	96	4
Auszubildende	8	0
Studentische Hilfskraft	6	3
Gesamt	234	11

Besonderheiten	Anzahl
Bewerbungsrücknahme SB Personen	11
Verfahrensabbruch	8
Absage durch SB Personen	12
SB Person erfüllt Voraussetzungen nicht	8

6.2.2 Gesetzliche Grundlage

Einstellungsverfahren sind ein zentraler Schwerpunkt unserer Arbeit. Gemäß § 164 Abs. 1 und § 178 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte zu beteiligen (Abs. 1 Satz 6), sobald er erkennen kann, dass es sich um einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen handelt⁸.

Bei Einstellungs- und Berufungsverfahren ergeben sich für die Schwerbehindertenvertretung 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

Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der finalen Auswahlentscheidung anzuhören. Trifft der Arbeitgeber eine Auswahlentscheidung gegen die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung oder des

⁸ Die Meldung über die Formulareingabe im Intranet akzeptieren wir als „umgehende Beteiligung“

Personalrats, hat sich der Arbeitgeber mit den Interessensvertretungen zu beraten/zu verständigen, insbesondere wenn der Arbeitgeber – wie im Falle der Leibniz Universität Hannover – die Beschäftigtenpflichtquote nicht erfüllt. Die Gründe für die Entscheidung sind darzulegen. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört.

6.2.3 Nachweiserbringung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung an der LUH

Immer wieder keimt die Frage auf, welche Angaben in Bewerbungsunterlagen als „Nachweis“ für eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung gültig sind. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes verlangt, dass ein Hinweis auf einen Grad der Behinderung im Anschreiben oder im Lebenslauf erfolgen sollte. Ein entsprechender Hinweis in einer Fußnote oder erst am Ende der gesamten Unterlagen ist unter Umständen als nicht ausreichend anzusehen. Weitergehende gesetzliche Regelungen liegen nicht vor. Die Realität ist vielfältig und so haben wir uns mit der Personalverwaltung darauf verständigt, folgende Angaben und Hinweise als Nachweiserbringungen an der Leibniz Universität anzuerkennen:

- Antrag gestellt zur Feststellung eines GdB beim Versorgungsamt oder bei der Agentur für Arbeit bei Gleichstellung (die Antragsstellung sollte nachgewiesen werden)
- ein Hinweis im Anschreiben auf einen GdB, eine GL oder Schwerbehinderung
- ein Hinweis im Lebenslauf auf einen GdB, eine GL oder SB
- ein Nachweis der Behörde (Feststellungsbescheid)
- eine Kopie des Schwerbehindertenausweises
- das Schreiben der Agentur für Arbeit über die GL-Bewilligung

Diese Personengruppen werden eingeladen. Hier ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, sie begleitet das Verfahren und erstellt auch eine Stellungnahme.

Keine Einbindung der Schwerbehindertenvertretung ist erforderlich, wenn der Kandidat oder die Kandidatin dies ausdrücklich ablehnt. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine offensichtliche Ungeeignetheit feststellt sollte diese mit der Schwerbehindertenvertretung im Dialog erörtert werden. Denn jede Bewerbung von Menschen mit einem Grad der Behinderung ist der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen, da diese das Recht zur Stellungnahme hat. Sollte die Schwerbehindertenvertretung zum selben Ergebnis wie der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kommen, dass eine Nichteignung vorliegt, ist in der Folge von einer Einladung zum Vorstellungsgespräch/Auswahlverfahren abzusehen.

Was bedeutet „offensichtlich ungeeignet“?

Hiervon geht die Rechtsprechung beispielsweise aus, wenn eine Stelle als Kraftfahrer oder Kraftfahrerin ausgeschrieben wird, der Kandidat oder die Kandidatin aber nicht die erforderliche Fahrerlaubnis besitzt. Die Schwerbehindertenvertretung ist in diesen Fällen nicht einzubinden, sie erstellt auch keine Stellungnahme. Unterbleibt die Einladung einer sich bewerbenden Person zum Vorstellungsgespräch, kann dies bei einer AGG-Klage als Indiz für eine Diskriminierung durch den Arbeitgeber gelten.

6.3 Arbeitsgemeinschaften der Dienststelle

An folgenden Arbeitsgemeinschaften der Leibniz Universität Hannover wird die Schwerbehindertenvertretung unter Mitteilung der Tagesordnung geladen, nimmt teil und bringt ihre Expertise mit ein:

- ASAG⁹: Teilnahme an den Quartalssitzungen
- AG Barrierefreie Uni: Mitwirkung und Teilnahme
- Unter-AG Barrierefreie LUH-Standards: Mitwirkung und Teilnahme
- BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement): Teilnahme an den BEM E-Team-Sitzungen und Fallbegleitung
- Forum Gesundheit: Mitwirkung und Teilnahme
- AG Sucht: sporadische Teilnahme bis zur Auflösung der AG
- Projekt Leistungsgewandelte Beschäftigte: stellv. Projektleitung – Abschlussbericht (12.09.2023)

Unter-AG Barrierefreie LUH-Standards

Die Schwerbehindertenvertretung (Herr Dielitzsch und Frau Hepperle) ist aktives Mitglied in der AG Barrierefreie Uni. Dort beteiligte sie sich in der sich daraus gebildeten Unter-AG Barrierefreie LUH-Standards. Zielsetzung der Unter-AG ist es, für die Leibniz Universität in einer Checkliste Standards zur Barrierefreiheit bei Bau- und Umbaumaßnahmen und Sanierungen zu erarbeiten und festzulegen. Die innerhalb der AG verabschiedete Endfassung der Checkliste für die Barrierefreien LUH-Standards wird 2024 dem Präsidium zur Verabschiedung eingereicht.

6.4 Interessensvertretungen

6.4.1 Personalrat (§ 178 Abs. 4 SGB IX)

Ulrike Hepperle ist nach 2020 erneut ordentliches Personalratsmitglied. Im Gremium nimmt sie eine Doppelrolle ein, da sie gleichzeitig als Vertrauensperson die Interessen der Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellte vertritt. In den Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen bringt sie zudem ihre Expertise mit ein:

- Personalratssitzungen: regelmäßige Teilnahme und Mitwirkung
- AG Gesundheitsmanagement: Teilnahme und Mitwirkung
- Dienststellengespräch¹⁰: regelmäßige Teilnahme

6.4.2 Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV)

Ulrike Hepperle ist mit den Neuwahlen am 23.03.2023 aus der Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) im Geschäftsbereich des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) zum 01.04.2023 ausgeschieden. Als Wahlhelferin übernahm sie letztmalig eine wichtige Aufgabe in der HSBV. Seit April 2019 war sie die zweite Stellvertretung in der Hauptschwerbehindertenvertretung und

⁹ Arbeitssicherheitsausschuss Gesundheit

¹⁰ Als ordentliches Mitglied im Personalrat

engagierte sich auf Bundesebene im Sprecherrat des Bundesnetzwerks der Schwerbehindertenvertretungen (BNW SBV). Als Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten im MWK wurde Christian Stich-ternaht im Amt bestätigt. Wir gratulieren und finden „wohlverdient“. Mit Stiftungswerdung der Leibniz Universität erlischt für Ulrike Hepperle die Wählbarkeit und damit die Mitwirkung in der Hauptschwerbehindertenvertretung.

6.5 Veranstaltungen

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

- All-Inclusive WG – Informationsveranstaltung zu inklusiven WGs (Lars Daehne, Haven Meetingspace Hannover, 21.01.2023)
- Fortbildungsreihe für interessierte SBVen mit Prof.in Dörte Busch und Prof. Wolfhard Kohte (Onlineveranstaltung, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: 25.01.2023, 24.05.2023)
- Rechtliche Fragen der SBV Arbeit (Online-Fortbildung des MWK Nds. 08.02.2023)
- Basisschulung und Fresh UP des SGB IX (Inhouseschulung an der LUH mit Matthias Gillmann, 20.+21.2.23)
- Teilnahme an der Sitzung des Landes Arbeitskreises der Behinderten- und Teilhabepolitik (ver.di, Niedersachsen-Bremen, 13.03.2023 als Videokonferenz)*
- Fachgespräch digital | Barrieren abbauen – Bewusstsein schaffen – Teilhabe für alle und überall ermöglichen der CDU/CSU (13.03.23, online)
- Aussprache zum Gesetzentwurfes – Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes (Live aus dem Bundestag online – 20.04.2023)
- Blindentennis – Achtsamkeitsangebot der SBV im Rahmen der LUH-Gesundheitswoche (27.04.2023)
- Kampagne Seltene Erkrankungen Bayern (Onlineveranstaltung, 02.05.23, deutsche Selbsthilfegruppe seltener Erkrankungen (dsai))
- Beteiligung an der digitalen Ideenbox zur Überarbeitung des Aktionsplans Inklusion (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, 03.05.2023)**
- Inklusionstage 2023 – Gesundheit - in Berlin am 08.+09.05.2023 (BMAS Livestream, nur am 09.05.2023)
- Beteiligung Sommerfest Blinden-Fußballtor-Schießen (13.07.2023)
- Datenschutz in der SBV (Onlineveranstaltung des Nds. MWK, 22.09.2023)
- Vernetzungstreffen der SBVen (Onlineveranstaltung des Nds. MWK, 26.10.23)
- Inklusionskonferenz (Hybride Teilnahme, Nds. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, 06.12.2023)

6.5.1 Der ver.di-Landesarbeitskreis Behinderten- und Teilhabepolitik in Niedersachsen/Bremen (LAK)

Der ver.di-Landesarbeitskreis Behinderten- und Teilhabepolitik (LAK) lud zu seiner Sitzung am 13.03.2023 Constantin Grosch, SPD-Landtagsabgeordneter aus Hameln und erstes rollstuhlfahrendes Mitglied im Parlament, ein. Das Gespräch und der Austausch waren für alle eine Bereicherung. Viele Fragen und Anregungen konnte Constantin Grosch mitnehmen. Die Leibniz Universität warb in diesem Austausch für die besondere Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Drittmittelpro-

jekten: Gerade schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen werden „ungern“ auf Drittmittelprojekten eingestellt, da bei längeren Ausfallzeiten keine kostenneutrale Verlängerung durch die Drittmittelgeber vorgesehen ist. Für Constantin Grosch liegt die Lösung auf der Hand: Die Ausgleichsabgabe könnte hierfür sinnvoll eingesetzt und so schwerbehinderte und gleichgestellte Promovierende gefördert werden. Er versprach, diese Problematik in den Landtag einzubringen. Klar ist: Wir bleiben dran und mit Constantin Grosch in Verbindung.

6.5.2 Überarbeitung Aktionsplan Inklusion – Teilhabe von Menschen mit Behinderungen weiter stärken

Seit 2017 hat das Land Niedersachsen einen Aktionsplan für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung ins Leben gerufen und dieser wird alle zwei Jahre fortgeschrieben¹¹. Hierfür werden die einzelnen Dienststellen angeschrieben (bei uns die Personalverwaltung) und um entsprechende Maßnahmen dazu gebeten. Jetzt gab es im Sozialministerium einen Minister*innenwechsel von Frau Behrens zu Herrn Dr. Philippi. Dieser hat eine Änderung eingeführt, indem er "beteiligungsorientierter" vorgehen und die schwerbehinderten Bürgerinnen und Bürger und diesen Gleichgestellte dazu einbinden will. Die Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität hat diese Beteiligung an die schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte weitergeleitet. Folgende Ideen wurden am 03.05.2023 beim Sozialministerium über die Ideenbox eingereicht:

- Bereitstellen von Mitteln für die Planung und den Bau von tatsächlich barrierefreien Zugängen zu öffentlichen Gebäuden, insbesondere bei Landesbehörden und Hochschulen ist die Realität noch sehr weit vom EU-Recht entfernt. Dazu gehört auch die obligatorische Nachschulung der zuständigen Bauverwaltungsangestellten unter Beteiligung von Betroffenen mit verschiedenen Behinderungen
- Initiierung von Schulungen von Architekten und Handwerkern zur barrierefreien Baustelleneinrichtung unter Beteiligung wie oben
- Bessere Barrierefreie Infrastruktur für Menschen mit Behinderung
- Ausgleichsabgabe für schwerbehinderte Wissenschaftler:innen in Drittmittelprojekten bei längerer Ausfallzeit einzusetzen, damit auch mehr Wissenschaftler:innen mit Schwerbehinderung in die Wissenschaft können

Die Vorschläge wurden zur Prüfung an die fachlich zuständigen Ministerien innerhalb der Landesregierung weitergeleitet, so die Rückmeldung des Sozialministeriums im Mai des Berichtsjahres an die Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität. Danach wird ihr mitgeteilt, ob und inwieweit ihre Anregungen und Vorschläge Berücksichtigung finden.

7. Inklusion an der Leibniz Universität Hannover

Der Start für mehr Inklusion an der Leibniz Universität war gemacht und auch die ersten Meter liefen gut. Zaghafte Veränderungen waren wahrnehmbar und dann mitten auf dem Weg die Vollbremsung: Mangels Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt des Inklusionsbeauftragten/der Inklusionsbeauftragten blieb dieses ein knappes Jahr vakant. Die Position des/der Inklusionsbeauftragten ist nicht ganz

¹¹ <https://www.stk.niedersachsen.de/startseite/presseinformationen/teilhabe-von-menschen-mit-behinderungen-weiter-starken-aktionsplan-inklusion-wird-uberarbeitet-221501.html>

trivial und vom Gesetzgeber aus vorgesehen. So geriet die Inklusion 2023 an der Leibniz Universität ins Stocken. Denn in der Folge konnte beispielsweise die anvisierte Inklusionsvereinbarung, die 2021 aufgelegt wurde nicht abgeschlossen werden. Und: Wieder erfüllt die Leibniz Universität die Beschäftigungspflichtquote von mindestens fünf Prozent nicht. Eingeschränkte Auszubildende haben es schwer, an der Leibniz Universität Hannover Fuß zu fassen. Nicht zuletzt, weil die Anzahl der Ausbildungsplätze in der Verwaltung reduziert und limitiert wurde. Fakultäten haben ggf. durch die Aufwendung eigener Finanzmittel etwas Spielraum, die Anzahl der Plätze zu erhöhen. Alles in allem ein steiniger Weg für die Schwerbehindertenvertretung, die Inklusion an der Leibniz Universität voranzubringen.

Erfahren Sie in diesem Abschnitt mit welcher Beharrlichkeit und mit welcher Vehemenz sich die Schwerbehindertenvertretung für die Bestellung eines/einer Inklusionsbeauftragten durch die Dienststelle eingesetzt hat. Wie sie sich unbeirrt für ein inklusives Miteinander an der Leibniz Universität trotz zunehmender Widrigkeiten engagiert. Sie versteht Inklusion als Querschnittsaufgabe und als Prozess, den sie mit Herzblut anregt und bestmöglich mitgestaltet.

7.1 Inklusionsbeauftragte – § 181 SGB IX

Manche Wege sind beschwerlich – so zumindest gestaltete sich der Prozess bei der gesetzlich vorgeschriebenen Bestellung eines/einer Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX. Wir erinnern uns: Frau Monika Ladewig war Inklusionsbeauftragte der Leibniz Universität bis zum 31.12.2022. Danach war das Ehrenamt bedauerlicherweise fast ein Jahr vakant. Ungeachtet der Bemühungen der Dienststelle konnte zunächst keine Person gefunden werden, die dieses Ehrenamt übernehmen wollte so begründete die Dienststelle die fehlende Bestellung. Allerdings stellt eine Nichtbestellung eines/einer Inklusionsbeauftragten laut § 238 SGB IX keine Ordnungswidrigkeit dar und wird deshalb nicht mit einem Bußgeld geahndet. In der Rechtsprechung¹² können die fehlende Bestellung eines/einer Inklusionsbeauftragten und die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 154 Abs. 1 SGB IX Indizien für eine Diskriminierung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber darstellen, die in Einstellungsverfahren nicht berücksichtigt werden. Darauf wies die Schwerbehindertenvertretung den Präsidenten im März des Jahres in einem Schreiben hin.

Die Schwerbehindertenvertretung setzte sich weiterhin entschlossen dafür ein, dass die Leibniz Universität eine/einen Inklusionsbeauftragte/Inklusionsbeauftragten bestellt. Dabei nutze sie im Rahmen der Nachfrage-Runde zum Tätigkeitsbericht 2022 der Schwerbehindertenvertretung im Senat die Chance, dort ihre Forderung nach einer Bestellung vorzubringen. Eine Senatorin unterstützte die Schwerbehindertenvertretung bei ihrem Anliegen.

Der Personalrat thematisierte die Nichtbestellung einer/eines Inklusionsbeauftragten im Dienststellengespräch und stand der Schwerbehindertenvertretung durch mehrere Artikel im PR-Info bei. Zudem förderte er insgesamt den Prozess.

Zugegebenermaßen ist das Ehrenamt gesetzlich nicht besonders attraktiv ausgestaltet. Intern sind hier allerdings keine Grenzen gesetzt, das Ehrenamt entsprechend aufzuwerten. Denkbar wären beispielsweise Lehrverpflichtungsermäßigungen, Aus- und Weiterbildung nach der Bestellung, Freistellungskontingente oder gar eine „hauptamtliche Bestellung“. Klar ist, ein derart wichtiges wie umfangreiches Ehrenamt lässt sich nicht „on top“ ausüben. Unstrittig ist die finanziell angespannte Lage der Hochschule,

¹² Verweis auf § 164 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX (Rn.89), die fehlende Bestellung eines Schwerbehindertenbeauftragten nach § 181 SGB IX (Rn.90) eine Diskriminierung wegen Behinderung (Rn.91) darstellen (LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017, Az: 14 Sa 1427/16).

doch dieser Umstand entbindet leider nicht von der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, einen Inklusionsbeauftragten oder eine Inklusionsbeauftragte zu bestellen.

Und dann das Happy End: Für das wichtige Ehrenamt wurde Herr Professor Marc Oliver Thielen, Institut für Sonderpädagogik, Professur für „Berufsorientierung in inklusiven Kontexten“ zum 01.12.2023 bestellt. Schlussendlich waren die gemeinsamen Anstrengungen der Dienststelle wie der Interessensvertretungen erfolgreich. Die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Dienststelle gewinnen mit ihm einen kompetenten Ansprechpartner. Herrn Thielen ist Inklusion an der Leibniz Universität ebenso ein Herzensanliegen, wie der Schwerbehindertenvertretung. So hat er bereits „vor seinem offiziellen Amtsantritt“ erste Aufgaben wahrgenommen und an Lösungen mitgewirkt. Die Chancen stehen gut, dass jetzt die Inklusion an der Leibniz Universität „an Fahrt aufnimmt“. Wir sind gespannt, gratulieren und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

7.2 Inklusionsvereinbarung – § 166 SGB IX

Gemäß § 166 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet der Gesetzgeber die Arbeitgeber dazu, gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in Kooperation mit dem/der Inklusionsbeauftragten Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufzunehmen.

Rückblick: Die Schwerbehindertenvertretung hat in Zusammenarbeit mit dem Personalrat einen verhandlungsreifen Entwurf für eine Inklusionsvereinbarung an der Leibniz Universität erstellt. Im September 2021 wurde dieser an die Dienststelle mit dem Antrag auf Eröffnung der Gespräche gemäß § 166 Abs. 1 SGB IX eingereicht. Nach mehr als einem halben Jahr wurden die Verhandlungen in 2022 aufgenommen. In vielen Bereichen konnte Einigkeit erzielt werden. Zum Abschluss der Inklusionsvereinbarung kam es allerdings bisher nicht. Die Verzögerung ist zum einen dem Umstand geschuldet, dass die Bestellung eines/einer Inklusionsbeauftragten ein Jahr andauerte. Zum anderen hat die Stiftungswerdung viel Kapazität gebunden. Doch nun können die Verhandlungen wiederaufgenommen werden.

8. Öffentlichkeitsarbeit

Die Schwerbehindertenvertretung sieht Öffentlichkeitsarbeit als einen kontinuierlichen Prozess an, den sie stetig optimiert und intensiviert. Ziel ist es, alle Beschäftigten an der Leibniz Universität für das Thema Inklusion zu sensibilisieren und schwerbehinderte Beschäftigte letztlich „sichtbarer“ zu machen, um so Inklusion zu fördern. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt beispielsweise dankbar die Möglichkeit wahr, im Personalrats-Info wichtige Themen zu Schwerbehinderung immer mal wieder platzieren zu dürfen. Gleichzeitig etablierte sie auf ihrer Homepage die Rubrik „SBV im Blick“. Dort informiert die Schwerbehindertenvertretung über relevante Themen und Sachverhalte rund um das Thema Schwerbehinderung. An der Stelle ein herzliches Dankeschön an das Referat für Kommunikation und Marketing für die wunderbare Unterstützung. Im Berichtsjahr beteiligte sich die Schwerbehindertenvertretung an der Gesundheitswoche und am Leibniz Sommerfest mit niederschweligen Angeboten, um so Schwerbehinderung und ihre Potentiale erlebbarer zu machen.

8.1 Gesundheitswoche an der LUH – Blindentennis mit der SBV

Das betriebliche Gesundheitsmanagement, das Zentrum für Hochschulsport und das Hochschulbüro für Chancenvielfalt organisierten erstmalig eine Gesundheitswoche. Vom 24. bis 28. April konnten Einrichtungen unter dem Motto „Achtsamkeit – für dich für mich für uns“ daran teilnehmen.

Am 27.04.2023 beteiligte sich die Schwerbehindertenvertretung an der Gesundheitswoche mit dem Blindentennis. Blindentennis ist eine anerkannte Sportdisziplin und ermöglicht blinden oder sehbehinderten Menschen das Tennisspielen. Hierfür werden rasselnde Bälle und tastbare Linien eingesetzt. Über die wechselseitige Wahrnehmung und Achtsamkeit beider Spielpartner wird das Miteinander gestärkt und zudem die Teilhabe gefördert. Und das Beste: Der Personalrat stellte hierfür der Schwerbehindertenvertretung seinen Besprechungsraum zur Verfügung.

Der Schwerbehindertenvertretung war es wichtig, mit einem positiven Angebot aufzuzeigen, dass Inklusion nicht immer aufwändig zu sein braucht, um gelingen zu können. Gleichzeitig wollte sie damit um Verständnis für die Situation von Menschen mit Einschränkungen und Behinderungen werben. Wir hoffen, dass dieses Beispiel und die positiven Erfahrungen dieses Tages einen weiteren Impuls dafür setzen konnte, diese auf das Arbeitsleben zu übertragen. Trotz geringer Besucher- und Besucherinnenzahl war das Angebot der Schwerbehindertenvertretung insgesamt gelungen.

8.2 Leibniz Sommerfest: Blinden-Fußballtor-Schießen mit der SBV

Das alljährliche Sommerfest der Leibniz Universität fand am 13.07.2023 statt. Die Schwerbehindertenvertretung wartete mit dem Blinden-Fußballtor-Schießen auf. Aufgabe war es, mit verbundenen Augen den klingenden Fußball in das Fußballtor zu schießen. Zur Orientierung stand eine Person im Fußballtor, die mit einem Eisenstab gegen den Torrahmen schlug, sodass mit Hilfe des Gehörs ein „Treffer“ versenkt werden konnte.

Motivation der Schwerbehindertenvertretung mit ihrem leicht zugänglichen Angebot am Sommerfest teilzunehmen war dazu beizutragen, positive Erfahrung mit negativen Faktoren bzw. gesundheitlichen Einschränkungen zu machen. Die Wertschätzung füreinander gestaltet das Miteinander und fördert so die Inklusion. Schwerbehinderung wird dadurch im (Berufs-)Alltag nicht mehr als Belastung, sondern als Chance erlebt. Der Andrang war hoch, sicherlich dem freudigen Umstand geschuldet, dass der Präsident auf seiner Eröffnungsrede für das Angebot warb. Dr. Christoph Strutz, Hauptberuflicher Vizepräsident der Leibniz Universität Hannover, probiert das Angebot aus und macht den ersten Treffer. Angenehm fiel auf, dass die Eröffnungsrede zum zweiten Mal in Folge in Gebärdensprache übersetzt wurde. Und last but not least: Der Spaß für Groß und Klein kam nicht zu kurz. Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung ein erfolgreiches Angebot.

Wir danken herzlich dem Zentrum für Hochschulsport für das Ausleihen und den Transport eines Fußballtors, und der Bereitstellung klingender Fußballbälle. Dem Personalrat für seine Unterstützung beim Auf- und Abbau und dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt für die Überlassung einer Hilfskraft: Gemeinsam sind wir stark.

9. Prävention

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

Der Arbeitgeber ist seit April 2004 gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein persönliches Angebot für ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu unterbreiten und entsprechende Hilfen anzubieten. Dies gilt selbst dann, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres nachdem ein BEM abgeschlossen wurde erneut länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.

Zielsetzung eines BEM ist es, durch einen ergebnisoffenen Suchprozess herauszufinden, wie sich eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwinden lässt und wie einer zukünftigen vorgebeugt werden kann. Im Sinne des § 176 SGB IX ist bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

BEM-Betroffene der Leibniz Universität Hannover haben die Möglichkeit, sowohl ein BEM präventiv selbst einzuleiten, als auch eine „Fallbegleitung“ frei zu wählen. Die Schwerbehindertenvertretung ist ein **fester Bestandteil** im Eingliederungsteam und gleichzeitig Fallbegleitung.

Im Berichtsjahr begleiteten wir 9 BEM-Fälle.

Schwerpunkthematiken im BEM¹³

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

10. Zahlen, Daten und Fakten

10.1 LUH-spezifische Daten über schwerbehinderte Beschäftigte

Ausgleichsabgabe und Beschäftigtenquote

Die Versorgungsämter (Integrationsämter) ermitteln rückwirkend die sogenannte Beschäftigungsquote eines Betriebes/ einer Dienststelle. Diese gibt an, wieviel der gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent schwerbehinderter und gleichgestellter Personen in einem Betrieb oder einer Dienststelle tatsächlich innerhalb eines Jahres beschäftigt worden sind (wird auch als Beschäftigungspflicht bezeichnet; vgl. hierzu §§ 154 und 163 Abs. 2 SGB IX). Für jeden nicht besetzten, aber gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatz wird eine Ausgleichsabgabe von den Versorgungsämtern erhoben. Aus diesem Fond werden vor allem die finanziellen Förderungen durch die Integrationsämter aber auch teilweise das Budget für

¹³ Quelle: entnommen aus dem ASAG –Bericht 14.03.2023

Arbeit und weitere inklusive Förderinstrumente und jetzt auch die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber bezahlt.

Als Arbeitgeberin verfehlt das Land Niedersachsen auch 2023 erneut die Beschäftigungspflichtquote von fünf Prozent. Gleichzeitig hat das Land 157 Millionen Euro¹⁴ durch die geleisteten Ausgleichsabgaben eingenommen. Deshalb fordert die Gewerkschaft ver.di – Landesbezirk Niedersachsen Bremen in seiner Pressemitteilung vom 07. November 2023: Ausbildungsoffensive und Beschäftigungsprogramm für Menschen mit Behinderung.

Zu den Beschäftigtenquoten und der Ausgleichsabgabe der Leibniz Universität ist anzumerken, dass für die **amtliche Statistik** eine **Gesamtbeschäftigungsquote** für **alle** Dienststellen **im Geschäftsbereich des MWK** als oberste Landesbehörde **gebildet wird**. Auch die Ausgleichsabgabe wird zentral für die niedersächsischen Landesbehörden vom Niedersächsischen Landesamt für Soziales (LS) und nicht von den einzelnen Dienststellen an die Agentur für Arbeit geleistet. Daher handelt es sich bei den folgenden Zahlen um statistische Angaben.

Mit der **Stiftungswerdung** ist die Ausgleichsabgabe **direkt durch** die Leibniz Universität zu entrichten. In Zeiten der knappen Ressourcen, hohen Energiekosten, Einsparmaßnahmen und dem Fachkräftemangel bleibt es unverständlich, dass der „Ausgleichsabgabe“ weiterhin der Vortritt gelassen wird, statt schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen einen Platz an der Leibniz Universität zu geben.

Für die Leibniz Universität ergibt sich jeweils mit Stand November folgende schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigtenquote und die damit verbundene jeweilige Ausgleichsabgabe gemäß § 163 Abs. 2 an das LS für die Jahre 2023¹⁵ 2022¹⁶, 2021¹⁷ 2020¹⁸:

Jahr	Beschäftigungsquote in Prozent	Ausgleichsabgabe in Euro
2023	2,96	276.477,34
2022	3,08	149.106,72
2021	3,08	147.739,70

¹⁴ Quelle: Pressestelle ver.di-Landesbezirk Niedersachsen Bremen | Presseerklärung vom 07.November2023

¹⁵ 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

¹⁶ 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

¹⁷Anzeige 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.

¹⁸ Anzeige der Leibniz Universität Hannover für 2020 nach § 163 Abs. 2 SGB IX, Errechnung der Arbeits- und Pflichtarbeitsplätze sowie der zu zahlenden Ausgleichsabgabe – IW-ELAN 2020,20.1.00, Stand November 2020

Jahr	Beschäftigungsquote in Prozent	Ausgleichsabgabe in Euro
2020	3,25 ¹⁹	122.540,12

Die Leibniz Universität erfüllt die gesetzliche Beschäftigungspflicht von fünf Prozent wiederholt nicht. Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigungspflichtquote von 2020 bis 2023 ist sogar ein Rückwärtstrend erkennbar. In der Verwaltung ist die Beschäftigungspflicht meist besser als in der Wissenschaft (in den Fakultäten). Hier werden gesundheitliche Einschränkungen oft nicht angezeigt aus Sorge, dass sich dies hinderlich auf die weitere wissenschaftliche Arbeit und Karriere auswirken könnte.

10.2 Allgemeine Zahlen und Daten über Schwerbehinderte

Die folgenden Zahlen sind dem SBV-InfoBrief Juli/August 2023 aus der Ausgabe Nr. 48 entnommen²⁰.

Beschäftigung in Deutschland	Einheit
Menschen, mit einer amtlich anerkannten Behinderung (2021)	1,1 Millionen
Verteilung auf beschäftigungspflichtige Unternehmen mit mind. 20 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen	175 Tausend

Beschäftigungspflicht	Prozent
Arbeitgeber erfüllen	39 Prozent
Arbeitgeber erfüllen teilweise	35,1 Prozent
Arbeitgeber erfüllen nicht (Nullbeschäftiger)	25,9 Prozent

Beschäftigung in Niedersachsen ²¹	Einheit
In Werkstätten – nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt (2021)	28.752 Tsd.

¹⁹ Quelle: HSBV des MWK; Laut der Statistik des LS sind dies die korrigierten Beschäftigtenquoten der LUH für die Jahre 2020 und 2021)

²⁰ Quelle: SBV-InfoBrief, Juli/August 2023, Ausgabe Nr. 48, Hrsg. Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V./Jürgen Bauch sowie Verweis auf aktuelle Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und www.rehadat-statistik.de

²¹ Quelle: Rundblick – Politik Journal für Niedersachsen, 184 Ausgabe vom 24.10.2023

11. Zusammenarbeit (§ 182 SGB IX)

11.1 Intern

Die Schwerbehindertenvertretung 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 Schwerbehindertenvertretung arbeitet im Außenverhältnis zusammen mit:

- Agentur für Arbeit
- Betroffenenverbände und Betroffenenvereine
- Berufsgenossenschaften
- Deutsche Tinnitusliga 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

Die Schwerbehindertenvertretung verfügt derzeit über zwei Büroräume im

Welfengarten 3
30167 Hannover
E-Mail: vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de

Gebäude 1111

Das Gebäude ist über eine behindertengerechte Rampe erreichbar.
Büroraum 013 im Erdgeschoss (rechter Flurtrakt)
Telefon: 0511 762 – 2720

Gebäude 1112

Das Gebäude ist über die behindertengerechte Rampe erreichbar

Büroraum B026 im Erdgeschoss (linker Flurtrakt)

Telefon: 0511 762 – 2167