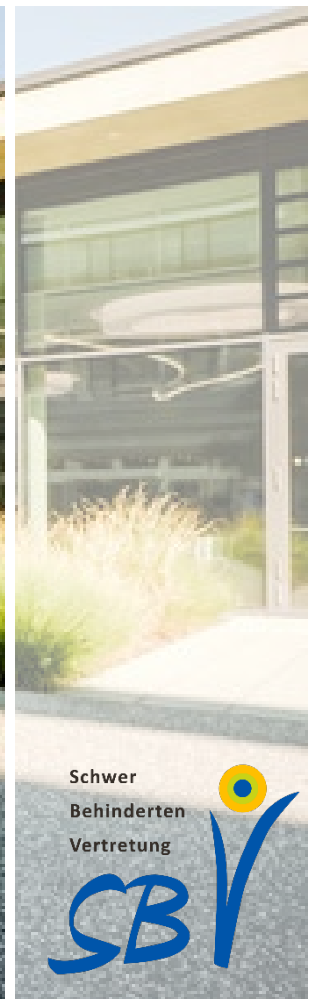


# Tätigkeitsbericht 2022



# Impressum

## Tätigkeitsbericht Nr. 4

01.01. bis 31.12.2022

Schwerbehindertenvertretung der  
Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Universität Hannover  
Welfengarten 3  
30167 Hannover  
[www.uni-hannover.de/schwerbehindert](http://www.uni-hannover.de/schwerbehindert)

## Inhalt und Gestaltung

Dipl.-Sozialwiss. Ulrike Hepperle  
[vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de](mailto:vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de)

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

## Bildnachweis

Andi Weiland | Boehringer Ingelheim, Gesellschaftsbilder.de

## 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 Schwer-

## Inhalt

1	Vorwort .....	5
2	Aufgaben .....	6
2.1	Fördern, Beraten, Helfen, Vertreten, Überwachen .....	6
2.2	Zuständigkeiten .....	6
3	Rechtliche Grundlagen .....	7
3.1	Überblick Rechtsgrundlagen.....	7
3.2	Niedersächsische Schwerbehindertenrichtlinie – novelliert.....	7
4	Beratung und Begleitung .....	8
5	Bauen und Barrierefreiheit .....	9
5.1	Neubauplanungen.....	9
5.2	Sanierungen .....	9
5.3	Umbaumaßnahmen.....	9
6	Beteiligungsrecht.....	11
6.1	Prüf- und Meldepflicht öffentlicher Arbeitgeber bei Stellenbesetzungsverfahren (§§ 164 und 165 SGB IX).....	11
6.2	Einstellungsverfahren .....	11
6.2.1	Zahlenspiegel .....	11
6.2.2	Gesetzliche Grundlage.....	13
6.3	Arbeitsgemeinschaften der Dienststelle.....	13
6.4	Interessensvertretungen.....	14
6.4.1	Personalrat.....	14
6.4.2	Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) .....	14
6.5	Wahlen der Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität.....	15
6.6	Veranstaltungen .....	16
6.7	Stiftungswerdung.....	16
7	Inklusion an der Leibniz Universität Hannover.....	17
7.1	„Leibniz Inklusiv“ – der Inklusionspodcast der Leibniz Universität wird mit dem Ilse ter Meer Preis ausgezeichnet .....	17
7.2	Inklusionsvereinbarung - § 166 SGB IX.....	18
7.3	Inklusionsbeauftragte - § 181 SGB IX.....	19
8	Öffentlichkeitsarbeit.....	19
8.1	Publikation .....	19
8.2	Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung – Wheelmap Mapping Event .....	19
8.3	Gastbeiträge .....	20
9	Prävention.....	20
9.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM § 167 Abs. 2 SGB IX) .....	20
10	Zahlen, Daten und Fakten .....	21
10.1	LUH-spezifische Daten über schwerbehinderte Beschäftigte.....	21

10.1.1	Ausgleichsabgabe und Beschäftigtenquote.....	21
10.2	Allgemeine Zahlen und Daten über Schwerbehinderte.....	22
11	Zusammenarbeit (§ 182 SGB IX).....	23
11.1	Intern.....	23
11.2	Extern.....	24
12	Kontakt.....	24

„Es ist nicht genug, zu wissen, man muss auch anwenden;  
es ist nicht genug, zu wollen, man muss auch tun.“  
Johann Wolfgang von Goethe

## 1 Vorwort

Ein für die Schwerbehindertenvertretung ereignisreiches Jahr liegt hinter uns. Aus zweierlei Gründen: Im Sommer erhielt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zusammen mit dem Zentrum für Hochschulsport (ZfH) den Ilse ter Meer-Preis für den Inklusionspodcast „Leibniz inklusiv“. „Inklusion“ steht an der Leibniz Universität noch am Anfang. Aufzuklären, Hemmungen und Vorurteile abzubauen, um ein inklusives Miteinander an der Leibniz Universität Hannover zu fördern, war für die Schwerbehindertenvertretung und das Zentrum für Hochschulsport Motivation, dieses Projekt zu initiieren. Die Leibniz Universität Hannover würdigte dieses Engagement und den Einsatz von Kevin Kitsch und Ulrike Hepperle mit dem Ilse ter Meer Preis. Überzeugt hatte die Auswahlkommission, dass mit diesem Format niedrigschwellig (inklusive) Themen platziert und einer großen Gruppe zugänglich gemacht wurden.

Ein weiteres wichtiges Ereignis für die Schwerbehindertenvertretung waren die Wahlen zur Vertrauensperson und deren Stellvertretungen der Leibniz Universität Hannover am 13.10.2022, die alle vier Jahre bundesweit stattfinden. Die Vorbereitungen hierfür begannen bereits im Frühjahr. Ein herzliches Dankeschön für das reibungslose Wahlprocedere gebührt dem Wahlvorstand und dem Wahlvorstandsvorsitzenden. Die große Wahlbeteiligung spiegelt aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung die Anerkennung ihrer Arbeit wider. Die ehemalige und die neue Schwerbehindertenvertretung bedankt sich herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen. Die neue Schwerbehindertenvertretung ist seit dem 01.11.2022 im Amt.

Mit unserem vierten 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 2022.

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,



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 alle<sup>1</sup>:

- Schwerbehinderten Beschäftigten (ab GdB<sup>2</sup> 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

---

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

<sup>2</sup> 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
- KSchG – Kündigungsschutz Gesetz
- MuSchG – Mutterschutz Gesetz
- NBGG – Niedersächsisches Behindertengleichstellungsgesetz
- Niedersächsischer Aktionsplan 2017/2018 und dessen Fortschreibung
- NPersVG – Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
- SchwbRI – Niedersächsische Schwerbehindertenrichtlinie (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

### 3.2 Niedersächsische Schwerbehindertenrichtlinie – novelliert

Die Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst, kurz die Schwerbehindertenrichtlinien (SchwbRI)<sup>3</sup> sind für die schwerbehinderten Beschäftigten und deren Schwerbehindertenvertretungen in der Landesverwaltung sowie bei einigen Stiftungen und Kommunen eine wichtige Verwaltungsrichtlinie, mit der das Land Niedersachsen das SGB IX umsetzt. Schon geraume Zeit konnte die SchwbRI mit dem

---

<sup>3</sup> Veröffentlicht im Nds. Ministerialblatt: [www.mi.niedersachsen.de](http://www.mi.niedersachsen.de)

2018 novellierten SGB IX, weiteren bundes- und landesrechtlichen Vorschriften und der UN-BRK nicht mehr Schritt halten. Im Berichtsjahr ist es endlich gelungen, sie zu novellieren. Die Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden (LAGSV), in der unsere Hauptvertrauensperson die Federführung dafür hatte, konnte in Kooperation mit ver.di und dem DGB zahlreiche Präzisierungen und Verbesserungen erzielen. Der Weg dahin war lang und steinig, aber seit dem 02. November 2022 ist die Neufassung in Kraft.

Neu ist unter anderem, dass die LAGSV erstmals bei ressortübergreifenden Angelegenheiten verbindlich zu informieren und einzubeziehen ist, indem die jeweils zuständige Hauptschwerbehindertenvertretung beteiligt wird. Weiterhin hat sie das Recht zu einer Stellungnahme. Konkretisierungen und Erweiterungen konnten im Sinne schwerbehinderter Beschäftigter und diesen Gleichgestellten u.a. bei Tele- und mobiler Arbeit, beim Recht auf Teilzeitarbeit, bei Nachteilsausgleichen bei Prüfungen, bei der frühzeitigen Berücksichtigung bei freiwerdenden Stellen sowie im Bereich der digitalen und baulichen Barrierefreiheit festgeschrieben werden.

Die gewerkschaftlichen Partner werden zeitnah mit der Landesregierung über eine Neufassung der sogenannten Vereinbarung nach § 81 NPersVG zu den SchwbRI verhandeln. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe in Arbeit beim Land weiter zu verbessern.

## 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 Themenfelder<sup>4</sup> wurden bearbeitet:

- Antragsstellung zur Feststellung eines GdB beim Versorgungsamt nach § 152 Abs. 1 SGB IX
- Anträge auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit
- Anpassung der Arbeitsumgebung
- Anträge auf Telearbeit und mobiles Arbeiten (Stellungnahmen)
- Barrierefreiheit (Mängel entgegengenommen und auf Lösung hingewirkt)
- Beratung und Begleitung „fähigkeitsgerechter Arbeitsplatz“
- Beratung zur Teilzahlung einer VBL-Rente bei Teilerwerbsminderungsrente
- Beschäftigungssicherungszuschuss (Beratungen und Erstellung von Stellungnahmen)
- Begleitung in schwierigen (Gesprächs-) Situationen
- Benachteiligungen/Diskriminierungen/Schwierigkeiten/Konflikte am Arbeitsplatz
- Fragen zur: Regelaltersrente und Erwerbsminderungsrente (Voll/Teil)
- Fragen zur: Neuen Dienstvereinbarung Homeoffice und mobiles Arbeiten
- Fragen zum: Krankengeld
- Individuelle Maßnahmen zur Inklusion behinderter Beschäftigter
- Individuelle Fragen und Probleme
- Wiedereingliederung

---

<sup>4</sup> Aufgrund des Datenschutzes können wir keine detaillierten Angaben vornehmen



u.a.

## 5 Bauen und Barrierefreiheit

Als Schwerbehindertenvertretung begleiten wir die Baumaßnahmen durch unsere Beratung zur Umsetzung der Barrierefreiheit gemäß DIN 18040-1 als Teil der Technischen Baubestimmungen zur NBauO<sup>5</sup> und zwar bei Neubauplanungen, Umbauten und Sanierungen. Im Folgenden geben wir einen Überblick, welche Baumaßnahmen bei welchen Gebäuden wir im Jahr 2022 begleitet haben:

### 5.1 Neubauplanungen

- Geb. 8123 „SCALE“
- Geb. 8801 „Opticum“

### 5.2 Sanierungen

- Geb. 1106
- Geb. 4113

### 5.3 Umbaumaßnahmen

- Geb. 1101, H-Trakt
- Geb. 1103
- Geb. 1104/05 für PhoenixD
- Geb. 1135 „LSoE“
- Geb. 3450 „DLR-Container“
- Geb. 1138
- Geb. 1801
- Geb. 3403
- Geb. 4111
- Geb. 4112B
- Geb. 4137
- Geb.4150
- Geb. 8903 (Erweiterung GWK)

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 SBV unterstützt mit ihrer Expertise fortan die Sicherheitsingenieure und Sicherheitsingenieurinnen, die seitens der Stabsstelle Ar-

---

<sup>5</sup> Niedersächsische Bauordnung

beitssicherheit direkt in die planerischen und baulichen Maßnahmen involviert sind. In wenigen Ausnahmen waren hierzu persönliche Treffen vor Ort erforderlich. Weiterhin 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 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 17 Baumaßnahmen

Weiterhin stellen wir gerade bei Behindertentoiletten immer wieder fest, dass die Barrierefreiheit nicht gegeben ist, so wie beispielsweise hier im Audimax:



Zudem erreichen uns immer mal wieder Hinweise, dass nach wie vor Behindertentoiletten als „Putzabstellkammern“ missbraucht werden. Desaströs? Finden wir auch und völlig inakzeptabel. Wir werden nicht müde, uns auch hier für das Abstellen solchen Missbrauchs einzusetzen.

„Es muss zur Corporate Identity einer Hochschule gehören, dass sie künftig für alle offen ist, die dort bisher auf Barrieren treffen“. Das sagt Jürgen Dusel, der Bundesbehindertenbeauftragte, in der neuen Ausgabe 4/2022 des DSW-Journals, dem politischen Magazin des Deutschen Studentenwerks (DSW). Dusel ist überzeugt: „Barrierefreiheit gehört für mich zur Exzellenz einer Universität. Wenn eine Universität nicht allen Mitgliedern die Türen öffnet und die Wege weist, dann ist sie keine gute Universität.“<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Bild: Karsten Urbaniak, 3. Stellvertreter in der SBV

<sup>7</sup> Quelle: [https://www.studentenwerke.de/de/content/%E2%80%9Ebarrierefreiheit-geh%C3%B6rt-%C3%BCr-mich-zur?mc\\_cid=cf7cadd177&mc\\_eid=UNIQID](https://www.studentenwerke.de/de/content/%E2%80%9Ebarrierefreiheit-geh%C3%B6rt-%C3%BCr-mich-zur?mc_cid=cf7cadd177&mc_eid=UNIQID)

## 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 liegen<sup>8</sup> sowie die niedersächsische Schwerbehindertenrichtlinie. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen seiner Prüfpflicht „unverzüglich und umfassend“ zu unterrichten und zu hören. Dieser Sachverhalt gilt auch für Professoren und Professorinnen Stellen. Im Berichtsjahr wurde die Schwerbehindertenvertretung darüber unterrichtet, dass die **Leibniz Universität Hannover der Agentur für Arbeit**

**137 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. Verglichen mit dem Vorjahr 2021 ist zu beobachten, dass

<sup>8</sup> Verwendete Literatur in diesem Berichtspunkt:

- SGB IX §§ 164, 165, 176, 178
- [https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/schwerbehinderte-menschen-6-pruefungspflicht-bei-einstellungen\\_idesk\\_PI13994\\_HI712451.html](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](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)

die einzustellenden schwerbehinderten Personen sich in der Summe gleichen, lediglich die Verteilung auf die einzelnen Statusgruppen variiert. Bei der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren beispielsweise waren in der Vergangenheit vereinzelt schwerbehinderte Bewerbende listenfähig. Dass allerdings eine schwerbehinderte Person den ersten Listenplatz erhält, ist in den letzten 12 Jahren erstmalig eingetreten. Wir hoffen, dass dies der Anfang für mehr erstplatzierte schwerbehinderte Professorinnen und Professoren ist und nicht die Ausnahme bleibt. Dass die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungspflichtquote von fünf Prozent nicht nur angestrebt, sondern zukünftig auch erreicht wird, bleibt wünschenswert. Die Quote kann künftig allerdings nur erreicht werden, wenn mehr schwerbehinderte Personen eingestellt werden, als ausscheiden.

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	238
Berufungsverfahren	12
Einstellungsverfahren	228
Mit SB <sup>9</sup> Bewerbungen	92
Ohne SB Bewerbungen	146
<b>Gesamt</b>	<b>238</b>

Verteilung nach Statusgruppen	SBP <sup>10</sup>	eingestellt
Professor*innen	12	1
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	110	2
MTV	105	8
Auszubildende	11	1
<b>Gesamt</b>	<b>238</b>	<b>12</b>

<sup>9</sup> Schwerbehinderte

<sup>10</sup> Schwerbehinderte Person

Besonderheiten	Anzahl
Bewerbungsrücknahme SB Personen	7
Verfahrensabbruch	7
Absage durch SB Personen	6
Kein Gleichstellungsnachweis	4
SB Person erfüllt Voraussetzungen nicht	0

### 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 handelt<sup>11</sup>.

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 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. Der betroffene schwerbehinderte Mensch wird ggf. ebenfalls angehört.

## 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:

<sup>11</sup> Die Meldung über die Formulareingabe im Intranet akzeptieren wir als „umgehende Beteiligung“

- ASAG<sup>12</sup>: Teilnahme an den Quartalsitzungen
- AG Barrierefreie Uni: Mitwirkung und Teilnahme
- BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement): Teilnahme an den BEM E-Team-Sitzungen und Fallbegleitung
- Netzwerk Gesundheit: Mitwirkung und Teilnahme
- AG Sucht: Teilnahme an den Sitzungen

## 6.4 Interessensvertretungen

### 6.4.1 Personalrat

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
- AK Ausbildung (bis Herbst des Jahres)
- Dienststellengespräch<sup>13</sup>: regelmäßige Teilnahme
- Sommerfest – Kooperationsstand zwischen Personalrat und Schwerbehindertenvertretung

**Sommerfest der Leibniz Universität Hannover:** Im Berichtsjahr war es endlich wieder möglich: Das Sommerfest der Leibniz Universität fand am 14.07.2022 statt. In Kooperation mit dem Personalrat gab es einen gemeinsamen Stand. Unter dem Motto „Hindernisse“ wurde ein Parcours errichtet, der den Besuchern verdeutlichen sollte, mit welchen Hürden und Hindernissen zum Beispiel Rollstuhlnutzende, Seh- oder Höreingeschränkte oder Menschen mit einem Tinnitus täglich zu „kämpfen“ haben. Das Highlight des Personalrats, „die Popcorn-Maschine“, fehlte selbstverständlich nicht. Gefreut hat uns, dass die Anregung der Schwerbehindertenvertretung vom Präsidium positiv aufgenommen und umgesetzt wurde: Die Rede des Präsidenten wurde mit Hilfe einer Gebärdendolmetscherin für Höreingeschränkte übersetzt. „Inklusion“ kann manchmal ganz einfach sein.

### 6.4.2 Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV)

Ulrike Hepperle ist die zweite Vertreterin der Hauptvertrauensperson im Geschäftsbereich des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK), Christian Stichternath. Sie arbeitet seit April 2019 in der dienststellenübergreifenden und landesweit zuständigen Stufenvertretung mit. Dieser gehören neben der Hauptvertrauensperson insgesamt sieben Stellvertreter und Stellvertreterinnen an. Die Vertretungen übernehmen nach der Reihenfolge ihrer Wahl im Verhinderungs- oder Krankheitsfall Termine und weitere Aufgaben der Hauptvertrauensperson. Mit der Stiftungswerdung erlischt bedauerlicherweise für Ulrike Hepperle die Wählbarkeit und die Mitwirkung in der Hauptschwerbehindertenvertretung.

---

<sup>12</sup> Arbeitssicherheitsausschuss Gesundheit

<sup>13</sup> Als Mitglied im Personalrat

In der HSBV<sup>14</sup> engagieren sich einzelne Mitglieder auch in länder- und bundesweiten Netzwerken und Organisationen. So engagiert sich Ulrike Hepperle im Zusammenhang mit der Novellierung der Versorgungsmedizin-Verordnung durch das Bundesarbeitsministerium und sie ist ein Mitglied im Sprecherrat des Bundesnetzwerkes der Schwerbehindertenvertretungen (bis zur Wiederwahl am 13.10.22).

Die Schwerbehindertenvertretungen im Geschäftsbereich profitierten weiterhin von der sehr guten Unterstützung durch die Hauptvertrauensperson sowie deren Beratungs- und Fortbildungsangeboten.

## 6.5 Wahlen der Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität

Alle vier Jahre wird die Schwerbehindertenvertretung neu gewählt. Am 13.10.2022 fanden an der Leibniz Universität Hannover die Wahlen zur Vertrauensperson und deren Stellvertretungen statt. Die Vorbereitungen hierfür begannen bereits im Frühjahr: Ein Wahlvorstand wurde zusammengestellt und bestellt, neue Kandidatinnen und Kandidaten wurden gesucht und angeworben. Durch die wachsende Arbeitsbelastung allerdings wird es zunehmend schwerer, überhaupt Interessierte zu finden, die ein Ehrenamt „on top“ noch leisten können. Umso erfreulicher ist es, dass sich wieder zehn Personen gefunden haben, die die Schwerbehindertenvertretung mit ihrem Engagement unterstützen.

Die große Wahlbeteiligung spiegelt unserer Ansicht nach die Anerkennung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung wider. Die neue Schwerbehindertenvertretung ist seit dem 01.11.2022 im Amt:

Name	Funktion	Durchwahl
Ulrike Hepperle	Vertrauensperson	2720 (100% freigestellt für SBV+BEM)
Frank Dielitzsch	1. Stellvertreter	17249/2167 (25% freigestellt für BEM)
Kevin Kitsch	2. Stellvertreter	14983
Karsten Urbaniak	3. Stellvertreter	4268
Christoph Marx	4. Stellvertreter	2218
Frank Hartmann	5. Stellvertreter	3392
Kathleen Dahmen	6. Stellvertreterin	5530
Sabine Poslednik	7. Stellvertreterin	/2237
Andreas Beerbom	8. Stellvertreter	2792
Oliver Gorden	9. Stellvertreter	799028

<sup>14</sup> Hauptschwerbehindertenvertretung ist eine Art Pendant zum Hauptpersonalrat für den Bereich Schwerbehinderung und Inklusion

Der „Staffelstab“ ist übergeben. Wir danken herzlich für ihr hohes Engagement: Andrea Wiese, Annika Brunke, Uwe Spillebeen, und Norbert Pyttlik, die nicht mehr dabeibleiben.

Mit gewohnter Professionalität und unermüdlichem Einsatz wird sich auch die neue Schwerbehindertenvertretung für die Inklusion und die Interessen der Menschen mit Behinderung an der Leibniz Universität Hannover in den kommenden vier Jahren engagieren.

## 6.6 Veranstaltungen

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

- Fortbildungsreihe für interessierte SBVen mit Prof.in Dörte Busch und Prof. Wolfhard Kohte, (Onlineveranstaltung, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: 26.01.2022, 23.03.2022, 27.04.2022, 13.07.2022, 16.11.2022)
- Landesarbeitskreis Behinderten- und Teilhabepolitik (LAK) von Ver.di Landesbezirk Nds.-Bremen (Sitzungsteilnahme: 08.02.2022, 26.04.2022, Onlineveranstaltung)
- Berufliche Teilhabe gestalten (REHADAT-Online-Seminar, 06.04.2022)
- No Limits! Barrierefrei im digitalen Raum (25.04.2022, Onlineveranstaltung, Grüne-Fraktion Bayern, Kerstin Celina MdL und Benjamin Adjei MdL)
- Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung –Wheelmapping (05.05.2022, ZfH LUH)
- Inklusionstag (02.06.2022, Hochschule Hannover am Campus Kleefeld)
- Netzwerktreffen der Fachzeitschrift: Die Schwer-Behinderten-Vertretung (09.06.2022, Online)
- Barrierefreie Dokumente mit MS Word (15.06.2022, Online-Workshop von Domingos de Oliveira und Sophie Johanning, über Hochschulbüro für Chancenvielfalt im Rahmen der AG Barrierefreie Uni)
- Niedersachsen – sicher inklusiv (15.06.22, Onlineveranstaltung, ver.di-Landesarbeitskreis Behinderten- und Teilhabepolitik in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen)
- Sozialer Zusammenhalt in Betrieb und Gesellschaft - Konferenz für die Interessensvertretungen der Beschäftigten (20.06.2022, Hybridveranstaltung, Einladung Frau A. Glöckner; Schwerbehindertenrecht eines der Themen der SPD Bundestags-Fraktion)
- "Fachgespräch digital | Potentiale nutzen – Inklusiven Arbeitsmarkt stärken" (19.09.2022, Onlineveranstaltung der CDU/CSU Fraktion des deutschen Bundestags)
- Forum Barrierefreie Arbeitsgestaltung – Livestream (28.11.22, VBG – Ihre Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV Verwaltungs-Berufsgenossenschaft)

## 6.7 Stiftungswerdung

Die Entscheidung für die Umwandlung der Leibniz Universität in eine Stiftungshochschule fällt der Senat auf seiner Sitzung am 20. Juli 2022. Hierfür soll ein entsprechender Antrag bei der Landesregierung eingereicht werden. Der Entscheidung des Senats ging ein mehrjähriger, interner Auslotungs- und Beteiligungsprozess voran. Sowohl der Senat als auch ein „Schreibteam Stiftungsuniversität“ begleiteten diesen Prozess. Der jeweilige aktuelle Verhandlungsstand zur Stiftungsordnung und Stiftungssatzung wurde öffentlich kommuniziert.



Seitens des Präsidiums wurde der Schwerbehindertenvertretung das Angebot und die Möglichkeit eingeräumt, ihre Anliegen formuliert in das Schreibteam einzureichen. Die Schwerbehindertenvertretung nutzte die Beteiligung am Prozess, um sicherzustellen, dass die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten auch im Stiftungsmodell entsprechend berücksichtigt werden. Gleichzeitig setzte sie sich für eine zukünftige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ein. Folgende Formulierung wurde aufgenommen: *Die Schwerbehindertenvertretung 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 Schwerbehindertenvertretung beratend hinzugezogen.*

## 7 Inklusion an der Leibniz Universität Hannover

Trotz vieler Aktivitäten in den vergangenen Jahren, stehen wir gesellschaftlich wie beruflich – selbst an der Leibniz Universität Hannover – immer noch am Anfang des Weges in eine inklusive Gesellschaft/Hochschule. Zu viele Barrieren, auch in den Köpfen der Menschen, gestalten das Voranschreiten zäh, und die ersten zaghaften Schritte hat die Corona-Krise gleich jäh ausgebremst. Inklusion ist ein Grund- und Menschenrecht. Diese Kenntnis allein, hilft dabei aber wenig, die verlorenen Schritte wieder aufzuholen.

Inzwischen ist „Inklusion“ an der Leibniz Universität Hannover kein Fremdwort mehr. Erste Veränderungen sind wahrnehmbar, dennoch bleibt viel Luft nach oben. Inklusion braucht Barrierefreiheit auf allen Ebenen und in allen Bereichen und sollte zur „Chefsache“ erklärt werden.

„Die Leibniz Universität betrachtet die Vielfalt der Beschäftigten als besonderes Potenzial und fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur“. <sup>15</sup> Die Leibniz Universität Hannover muss sich selbst an dieser eigenen Aussage messen lassen. Die Schwerbehindertenvertretung will sich auch weiterhin daran beteiligen, faire Chancen für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu eröffnen, damit auch sie Mitglied im LUH-Team werden können. Die vorhandenen Stärken erkennen, statt Defizite suchen – das muss im Mittelpunkt einer auf Diversität ausgerichteten Universität stehen.

Inklusion als Querschnittsaufgabe und als Prozess mitzugestalten ist uns als Schwerbehindertenvertretung nicht nur amtshalber ein wichtiger Auftrag, sondern auch eine Herzensangelegenheit. Im Folgenden geben wir Ihnen einen exemplarischen Überblick über unser Engagement im Berichtsjahr für ein inklusives Miteinander an der Leibniz Universität Hannover.

### 7.1 „Leibniz Inklusiv“ – der Inklusionspodcast der Leibniz Universität wird mit dem Ilse ter Meer Preis ausgezeichnet

Seit 2011 vergibt die Leibniz Universität alle zwei Jahre den Ilse ter Meer Preis. Mit dem mit 5.000 € dotierten Preis werden hervorragende und nachhaltige Projekte, Initiativen, Einzelveranstaltungen und Fördermaßnahmen aus den Bereichen Diversität, Chancengleichheit und Familienservice ausgezeichnet.

---

<sup>15</sup> (Quelle: <https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/stellenangebote-arbeit-an-der-uni/chancengleichheit-und-diversity>)

2022 erhält der Inklusionspodcast der Leibniz Universität Hannover „Leibniz Inklusiv“ diese Auszeichnung. Der Präsident der Leibniz Universität Hannover, Prof. Dr. Volker Epping überreichte Ulrike Hepperle und stellvertretend für Kevin Kitsch, Sebastian Knust am 16.08.2022 den Preis.



Im Bild von links: Sebastian Knust (Leiter des Zentrums für Hochschulsport), Sarah Peters (Gleichstellungsbeauftragte der LUH), Präsident Prof. Dr. Volker Epping, Ulrike Hepperle (Vertrauensperson der Schwerbehinderten), Julia Gillen (Vizepräsidentin für Lehre und Studium).

Die Leibniz Universität würdigt mit dem Ilse ter Meer Preis das Engagement und den Einsatz von Kevin Kitsch und Ulrike Hepperle. Der Inklusionspodcast trägt dazu bei, dass Hemmungen und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung und chronisch Kranken abgebaut werden und Inklusion an der Leibniz Universität Hannover gefördert wird. Überzeugt hat die Auswahlkommission, dass mit diesem Format niedrigschwellig Themen platziert und einer großen Gruppe zugänglich gemacht werden.

Ulrike Hepperle und Kevin Kitsch haben diesen Preis stellvertretend für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen entgegengenommen. Sie danken herzlich den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die durch ihre Offenheit diesen Erfolg erst möglich gemacht haben. Gleichzeitig danken sie allen, die im Hintergrund dieses Projekt unterstützten. 2023 beginnt die zweite Staffel. Zu finden ist er unter: <https://www.hochschulsport-hannover.de/de/sportangebote/inklusiver-sport/leibniz-inklusiv-der-inklusionspodcast-der-luh/>

## 7.2 Inklusionsvereinbarung – § 166 SGB IX

Wir erinnern uns: Die Schwerbehindertenvertretung hat in Zusammenarbeit und in Kooperation mit dem Personalrat einen Entwurf für eine Inklusionsvereinbarung an der Leibniz Universität Hannover 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 aufgenommen. In fast allen Punkten konnte Einigkeit erzielt werden. Offen blieb die Ausgestaltung des/der „Inklusionsbeauftragten“. Hier gilt es, noch einen Konsens zu finden, sodass dem Abschluss der Inklusionsvereinbarung nichts mehr im Wege steht. Die Zeichen stehen gut, dass dies in 2023 auch gelingt. Wir sind gespannt.

### 7.3 Inklusionsbeauftragte – § 181 SGB IX

Nach § 181 SGB IX bestellt jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber einen Inklusionsbeauftragten oder eine Inklusionsbeauftragte. Die Inklusionsbeauftragten vertreten die Arbeitgeber eigenverantwortlich in (allen) Angelegenheiten (schwer)behinderter Menschen. Ihre Hauptaufgabe ist es, darauf zu achten, dass die den Arbeitgebern obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Daraus resultierend sind die Inklusionsbeauftragten häufig die direkten Ansprechpartner der Schwerbehindertenvertretung. Denn gemäß § 182 SGB IX arbeiten die Inklusionsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen im Sinne der Teilhabe der schwerbehinderten Beschäftigten zusammen.

Zum 01.12.2021 wurde Frau Monika Ladewig befristet bis zum 30.11.2022 durch die Leibniz Universität Hannover zur neuen Inklusionsbeauftragten der Dienststelle bestellt. Mitte November des Jahres wurde sie um weitere vier Wochen bis zum 31.12. 2022 verlängert. Seitdem ist das Ehrenamt bedauerlicherweise vakant.

## 8 Öffentlichkeitsarbeit

### 8.1 Publikation

Der auf der Homepage der Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität Hannover platzierte Artikel "Happy Birthday – 100 Jahre Schwerbehindertenvertretung" fanden externe Buchautorinnen so interessant, dass eine Anfrage an die Schwerbehindertenvertretung gestellt wurde, ob sie diesen Artikel nicht in ihrer nächsten Publikation mitverwenden dürften. Jetzt nachzulesen in dem Buch von Birgit Raab und Astrid Westermann „Arbeitswelt. Inklusion. Inspiration – Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft“<sup>16</sup>. Ein Blick in das Inhaltsverzeichnis zeigt, dass sich der Artikel der Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität Hannover einreicht in die Beiträge namhafter Vertreterinnen und Vertreter, wie zum Beispiel: Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Verena Bentele, Präsidentin des Sozialverbands VdK, Professor Franz Josef Düwell, Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. um nur einige zu nennen. Sie alle engagieren sich für das Thema Inklusion in der Arbeitswelt. Eine schöne Anerkennung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität Hannover und Ansporn zugleich. Wir machen uns stark für inklusive Arbeitsplätze mit dem Ziel „Leibniz Universität 2031“.

In der Ausgabe 04 Leibniz Leben | Uni Intern vom 26.04.2022 erschien zudem ein Kurzbericht über die Veröffentlichung des Buchbeitrags der Schwerbehindertenvertretung.

### 8.2 Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung – Wheelmap Mapping Event

Seit 30 Jahren gibt es ihn, den Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Alljährlich finden zu diesem Anlass am 5. Mai unterschiedliche Aktionen statt. Im Jubiläumsjahr

---

<sup>16</sup> Birgit Raab und Astrid Westermann: Arbeitswelt. Inklusion. Inspiration. Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft, Druck und Distribution im Auftrag des Autors: tredition GmbH, Halenreihe 40-44, 22359 Hamburg, Germany, Seite 156 ff

veranstaltete das Zentrum für Hochschulsport mit Unterstützung des Vereins Sozialhelden e.V. ein Mapping Event. Möglich wurde dies durch den Einsatz der App „Wheelmap“ des Vereins Sozialhelden e.V.<sup>17</sup>. Ein Ampelsystem bewertet Orte und Gebäude nach ihrer Zugänglichkeit und der Verfügbarkeit einer behindertengerechten Toilette für Rollstuhlnutzende.

Sieben Personen in drei Teams starteten vom Zentrum für Hochschulsport aus. Sie prüften Orte und Gebäude der Leibniz Universität Hannover auf ihre Erreichbarkeit für Rollstuhlnutzende. Weitere Personen nahmen per Social Media über einen geteilten QR-Code an der Aktion teil. Laut der Wheelmap App bewerteten die zwölf Teilnehmenden insgesamt fünfunddreißig Orte der Leibniz Universität Hannover. Neun Orte/Gebäude wurden neu hinzugefügt. Die Schwerbehindertenvertretung beteiligte sich an dem Mapping Event durch die Begleitung eines Teams.

Dass die Leibniz Universität Hannover nicht überall uneingeschränkt barrierefrei oder barrierearm zugänglich ist, ist den Verantwortlichen bewusst. Deshalb wird bereits mit hohem Engagement daran gearbeitet, die Situation zu verbessern und auch kurzfristig Lösungen zu realisieren. Die AG Barrierefrei Uni beispielsweise plant, die Darstellungsweise der Wheelmap langfristig mitaufzunehmen. Eine Anfrage bei den Sozialhelden, die gesammelten Daten der gemappten Orte und Gebäude für eine Weiterverwendung, z.B. für den Standortfinder der Leibniz Universität Hannover zu nutzen erfolgte.

Das Ergebnis zeigte, dass der „Teufel oft im Detail“ steckt. Nicht immer sind es nur die „großen Anpassungen und Veränderungen“, die beispielsweise eine barrierearme Toilette in eine barrierefreie verwandelt. Schon das Fehlen einer Innentürhalterung zum Schließen nach barrierefreiem Zugang trägt dazu bei, dass die Behindertentoilette barrierefrei nutzbar wird.

Deutlich wurde auch, dass durch das Engagement unterschiedlicher Menschen an der Leibniz Universität Hannover schon einige Verbesserungen erzielt und der Anfang für eine inklusive Arbeitgeberin gemacht ist. Deutlich wurde aber auch, dass das Ende des Weges der Inklusion sowohl an der Leibniz Universität Hannover als auch Gesellschaftlich bei weitem (noch) nicht erreicht ist.

### 8.3 Gastbeiträge

Wir freuen uns immer über die Möglichkeit, im Personalratsinfo (PR-Info) Themen der Schwerbehindertenvertretung platzieren zu dürfen. Im Berichtsjahr wurde folgender Gastbeitrag der Schwerbehindertenvertretung aufgenommen: Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung an der LUH, PR-Info Ausgabe 35.

## 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

---

<sup>17</sup> Nähere Informationen hierzu unter: [www.wheelmap.org](http://www.wheelmap.org).

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 und selbst einzuleiten als auch eine „Fallbegleitung“ frei zu wählen. Die Schwerbehindertenvertretung ist ein **fester Bestandteil** im Eingliederungsteam und gleichzeitig Fallbegleitung.

Im Berichtsjahr begleiteten wir **6 BEM-Fälle**.

## 10 Zahlen, Daten und Fakten

### 10.1 LUH-spezifische Daten über schwerbehinderte Beschäftigte

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

Zu den Beschäftigtenquoten und der Ausgleichsabgabe der Leibniz Universität Hannover 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 Hannover 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 Hannover zu geben.

Für die Leibniz Universität Hannover 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 2022<sup>18</sup>, 2021<sup>19</sup> 2020<sup>20</sup>:

Jahr	Beschäftigungsquote in Prozent	Ausgleichsabgabe in Euro
2022	3,08	149.106,72 €
2021	3,09	147.739, 70 €
2020	3,20 <sup>21</sup>	122.540,12 €

Diese Summen werden sich für die Leibniz Universität Hannover noch **deutlich erhöhen**, wenn die vom Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts geplante Erhöhung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2023 Realität werden wird.

Nicht nur die Leibniz Universität Hannover scheitert wieder an der Beschäftigungspflichtquote von fünf Prozent, auch Niedersachsen verfehlt die Quote erneut. Die vorläufige Beschäftigungspflichtquote für das Ministerium für Wissenschaft und Kultur beträgt zum 31.03.2021 für das Jahr 2020 4,68%<sup>22</sup>.

## 10.2 Allgemeine Zahlen und Daten über Schwerbehinderte

Die folgenden Zahlen sind dem SBV-InfoBrief September 2022 aus der Ausgabe Nr. 38 entnommen<sup>23</sup>. Sie geben einen Überblick über den Anteil der in Deutschland lebenden Menschen mit Behinderung

In Deutschland	Einheit
Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung (2019)	10,4 Millionen
Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung (2021)	7,8 Millionen

<sup>18</sup> 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](#)

<sup>19</sup>Anzeige 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](#).

<sup>20</sup> 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

<sup>21</sup> Quelle: HSBV des MWK; Laut der korrigierten Statistik des LS betrug die korrigierte Beschäftigtenquote der LUH für 2020 3,23% (1. Nachmeldung ohne Datumangabe); 3,20 % Meldung zum 31.3.2021

<sup>22</sup> Quelle: Drucksache 18/10995 aus Niedersächsischer Landtag – 18. Wahlperiode; zur Verfügung gestellt von der Hauptschwerbehindertenvertretung des MWK

<sup>23</sup> Quelle: SBV-InfoBrief, September 2022, Ausgabe Nr. 38, Hrsg. Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V./Jürgen Bauch sowie Verweis auf eine Pressemeldung des Statistischen Bundesamtes DESTATIS: [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass der Rückgang von 1,4 % zwischen 2019 und 2021 auf einer starken Bereinigung der Verwaltungsdaten in Niedersachsen zurückzuführen ist.

Aus dem Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht hervor, dass von insgesamt 5.617 gemeldeter Diskriminierungsfälle, die einen AGG-Merkmalbezug aufweisen 32 Prozent auf das Merkmal „Behinderung und chronische Krankheiten“ entfallen und damit an zweiter Stelle der Ursachen für eine Diskriminierung steht.<sup>24</sup>

In Deutschland	Einheit
Menschen, die eine Diskriminierung gemeldet haben (2021)	5.617 (Fälle)
Diskriminierung aufgrund der Rasse (2021)	37 Prozent
Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder chronischer Krankheit	32 Prozent
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	20 Prozent
Diskriminierung aufgrund des Alters	10 Prozent
Diskriminierung aufgrund der Religion und Weltanschauung	9 Prozent
Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität	4 Prozent

Wir beobachten, dass Diskriminierung leider auch ein Thema an der Leibniz Universität Hannover ist. In den meisten Fällen geschieht dies aus Unwissenheit. Hier beraten wir gerne. Bemerkenswert sind beispielsweise diskriminierende Argumente während der Begleitung von Einstellungsverfahren, klären wir auf. Gut zu wissen, dass der Personalrat, aber auch die Personalverwaltung und das Hochschulbüro für Chancenvielfalt uns den Rücken stärken. Unser Ziel ist es, die Inklusion an der Leibniz Universität Hannover weiter zu festigen, damit Diskriminierung langfristige Geschichte ist.

## 11 Zusammenarbeit (§ 182 SGB IX)

### 11.1 Intern

Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet im Universitären Umfeld zusammen mit:

- Personalrat
- Dezernate 1 bis 3
- Beauftragte (Datenschutz, Inklusion, Studierende mit Handicap, Sucht)

<sup>24</sup> Quelle: SBV-InfoBrief, September 2022, Ausgabe Nr. 38, Hrsg. Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V./Jürgen Bauch sowie Verweis auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

- Gesundheit (Arbeitssicherheit, Betriebsärztin, BEM, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Netzwerk Gesundheit, psychologisch therapeutische Beratungsstelle, Zentrum für Hochschulsport)
- Fakultäten und Institute
- Hochschulbüro für Chancenvielfalt

## 11.2 Extern

Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet im Außenverhältnis zusammen mit:

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