

An der Universität Trier arbeiten Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen, z.B. mit Rheuma, Diabetes, Multipler Sklerose, Epilepsie, psychischer Störung oder Krebsfolgeschäden.

Sie haben diese Beeinträchtigung bereits mit in den Job gebracht oder im Laufe ihres Berufslebens erworben.

Solange sie der Arbeit nachgehen können, die vertraglich vereinbart wurde, gibt es keine Verpflichtung, den Vorgesetzten die Beeinträchtigung mitzuteilen. Die Sorge vor Missverständnissen und Stigmatisierung ist oft groß.

Aber insbesondere im öffentlichen Dienst kann es sehr hilfreich sein, den Vorgesetzten die eigene Beeinträchtigung anzugeben und in einem „Grad der Behinderung“ (GdB) bemessen zu lassen.

Schwerbehinderung feststellen lassen

Der GdB gilt als Maß für die körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen und die sozialen Auswirkungen dieser. Er wird bundeseinheitlich nach versorgungsmedizinischen Grundsätzen bemessen. Der Antrag wird online beim jeweiligen **Landesamt für Soziales** gestellt. Die Bearbeitung des Antrags kann etwas dauern, je nachdem, wie schnell Fachärzt:innen die angeforderten Gutachten einreichen.

Ab einem GdB von 50 erwirbt man die Schwerbehinderteneigenschaft. Ab einem GdB von 30 ist eine **Gleichstellung** möglich. Ein GdB wird grundsätzlich unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf ermittelt. Er stellt ab auf die Auswirkungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen. Deshalb trifft ein GdB auch keine Aussagen über die Leistungsfähigkeit und die Fähigkeit eines Menschen, berufstätig zu sein.

Der Bescheid wird nicht automatisch beim Arbeitgeber vorgelegt. Mitarbeitende entscheiden selbst, ob sie dies tun wollen oder nicht. Tut man es nicht, erfährt niemand etwas davon. Tut man es doch, kann man das Unternehmen unterstützen, die Quote für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu erfüllen sowie selbst zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten nutzen, die unter dem Begriff der Nachteilsausgleiche zusammengefasst sind.

Nachteilsausgleiche

Nachteilsausgleiche sind verschiedene Rechte und Hilfen für Menschen mit einer Behinderung. Nachteilsausgleiche rund um das Arbeitsleben sind geregelt in § 49 SGB IX. Sie unterstützen schwerbehinderte Mitarbeitende dabei, Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten und schützen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Sie müssen meist beantragt werden, dabei können verschiedene Institutionen und Behörden zuständig sein. Die folgende Liste gibt nur einen Überblick und ist nicht vollständig.

Leistung	Weitere Informationen und Zuständigkeit
Zusatzurlaub	Schwerbehinderte Mitarbeitende haben Anspruch auf zusätzlich bezahlten Erholungsurlaub. Dieser wird automatisch durch die Personalabteilung gutgeschrieben, sobald der Bescheid über die Schwerbehinderung eingereicht wurde.
Teilzeit	Schwerbehinderte und Gleichgestellte können bei der Personalabteilung Teilzeit beantragen, wenn die Arbeitszeitverkürzung wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. (§ 164 Abs. 5 SGB IX). Anzumelden bei Vorgesetzten und Personalabteilung.
Besonderer Kündigungsschutz	Schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitenden kann erst nach Zustimmung des Integrationsamts gekündigt werden (siehe §§ 168-175 SGB IX).
Parkerleichterung	Der blaue Parkausweis berechtigt zum Parken auf den Behindertenparkplätzen auf dem Campus. Schwerbehinderte Menschen mit den Merkzeichen aG und BI erhalten ihn auf Antrag bei der für den Wohnort zuständigen Straßenverkehrsbehörde.
Pauschaler Freibetrag	Behinderten Beschäftigten wird bei der Einkommens- und Lohnsteuer ein pauschaler Freibetrag wegen der Behinderung eingeräumt. Das örtliche Finanzamt, ein Lohnsteuerhilfeverein oder Steuerberater:innen beraten dazu.

Weitere Leistungen nach §49 SGB IX

- Mobilitätstraining zur Bewältigung des Arbeitsweges
- Vorübergehenden Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern im Rahmen der Einarbeitung
- Kraftfahrzeughilfe i. V. m. der KfzHV; auch Beförderungsdienst
- Arbeitsassistenten
- Hilfsmittel (Arbeitssicherheitsschuhe, Einlegesohlen etc.)
- technische Arbeitshilfen, sofern sie in das Eigentum des behinderten Menschen übergehen (höhenverstellbare Schreibtische, PC-Zubehör etc.)
- Arbeitshilfen im Betrieb für Arbeitgeber (AG-Leistung)



Folgende Broschüren informieren vertieft über die verschiedenen Fördermöglichkeiten und deren jeweilige Voraussetzungen.

- **ZB Ratgeber – Die Leistungen des Integrationsamts**
- **ZB Info – Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf**

integrationsaemter.de/publikationen

Die Schwerbehindertenvertretung



Michael Willems

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Nathalie Beßler

Stellvertreterin

Tel.: +49 651 201-3190

E-Mail: sbvuni@uni-trier.de

Unsere Aufgaben

- Die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle
- Die Vertretung der Interessen behinderter Menschen der Dienststelle gegenüber
- Beratung und Hilfe in allen Schwerbehindertenangelegenheiten
- Anerkennungsverfahren, Vertretung gegenüber dem Personal- oder Betriebsrat
- Überwachungsaufgaben der Einhaltung von besonderen Vorschriften nach dem Schwerbehindertengesetz

Wir sind verpflichtet, über durch unser Amt bekannt gewordene Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten der Universität und Institute im Sinne des SGB IX § 96 Abs.7, die ihrer Bedeutung oder ihren Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu wahren. Wir stehen auch schwerbehinderten Bewerber:innen bei Fragen zur Verfügung.

Weitere hilfreiche Adressen

Integrationsamt Trier

Frank Fischer

Telefon +49 651 1447-263

fischer.frank@lsjv.rlp.de

integrationsaemter.de

Bundesagentur für Arbeit

Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe

Tel.: 0800 4 5555 00

Trier.Reha@arbeitsagentur.de

arbeitsagentur.de

Gesetzliche Rentenversicherung

deutsche-rentenversicherung.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

dguv.de

Bildnachweise

Titel und Innen: Andi Weiland (gesellschaftsbilder.de)

Außen: Susanne Mensah (Universität Trier)

Stand 06/2023



Arbeiten mit Beeinträchtigung

Informationen und Hilfe