

Eine Uni für alle – Vielfalt ist Trumpf

Leitgedanke:

Die vorliegende Broschüre soll die Vision einer barrierefreien Hochschule unterstützen, an der sich alle Menschen so annehmen und akzeptieren können, wie sie sind. Inklusion versteht sich in diesem Sinne als Haltungsfrage. Verschiedene Lebensentwürfe, Bedürfnisse und Fähigkeiten können als Potenzial und Stärke einer Gesellschaft wahrgenommen werden. Anstelle maximaler Leistung und genormter Erwartungen braucht es für eine gelungene gesamtgesellschaftliche Entwicklung Empathie, Austausch, Hilfsbereitschaft und Solidarität.

Die Behindertenrechtskonvention (BRK) der UN ist seit März 2009 in Deutschland in Kraft und seitdem auch gesetzlich verankert. Menschen mit Behinderungen müssen sich demnach nicht an die Umwelt anpassen, sondern die Umwelt muss sich so verändern, dass alle Menschen gleichberechtigt teilhaben können.

In diesem Sinne ist auch die Universität Potsdam als Arbeitgeberin verpflichtet, die passenden Rahmenbedingungen für einen barrierefreien Arbeits- und Studienplatz zur Verfügung zu stellen.

Infos für Beschäftigte mit Beeinträchtigungserfahrung:

- **Wer ist berechtigt eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu beantragen?**

Ausgestellt wird der Schwerbehindertenausweis unabhängig von der deutschen Staatsbürgerschaft allen Menschen mit legalem Aufenthalt inklusive Duldung oder Arbeit in Deutschland bei denen eine Beeinträchtigung nachgewiesen ist

- **Was zählt zu Beeinträchtigungen?**

Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- oder Gesundheitszustand von dem, für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Eingeschlossen sind körperliche, geistige und Sinnesbeeinträchtigungen, die in Wechselwirkung mit der Umwelt an der gleichberechtigten Teilhabe höchstwahrscheinlich länger als 6 Monate hindern können (Vgl. § 2 Absatz 1 SGB IX).

○ **Inwiefern werden chronische und psychische Erkrankungen berücksichtigt?**

Auch chronische und psychische Erkrankungen können nach §2 Abs. 1 SGB IX als Behinderung zählen, wenn sie die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate so stark beeinträchtigen, dass diese von dem, für das Lebensalter üblichen Zustand abweicht. Die Teilhabe an der Gesellschaft kann somit als beeinträchtigt angesehen werden.

○ **Wann liegt eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vor?**

Ab einem Grad der Behinderung von 50 liegt eine Schwerbehinderung vor, und es kann ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt werden.

Ab einem Grad der Behinderung von 30 kann eine Gleichstellung beantragt werden, wenn ohne eine solche der Arbeitsplatz als gefährdet gilt oder kein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden kann.

○ **Welche Unterstützung bringt ein Schwerbehindertenstatus mit sich?**

- Erhöhter Kündigungsschutz am Arbeitsplatz
- Zusätzliche 5 Tage Erholungsurlaub
- Hilfe zur Erhaltung bzw. Erlangung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes
- Steuerliche Vergünstigungen
- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- Vergünstigungen bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und Einrichtungen
- Nutzung der Schwerbehindertenparkplätze (bei Merkzeichen aG)
- Verfrühter Renteneintritt ohne Abzüge zwei Jahre vor der allgemeinen Altersgrenze möglich (abhängig vom Geburtsjahr)

○ **Welche Unterstützung bringt ein Gleichgestellten-Status mit sich?**

Mit einem Gleichstellungsstatus erhalten Sie viele der Erleichterungen, die auch für schwerbehinderte Menschen gelten. Ausgenommen sind Zusatzurlaub, Vergünstigungen bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und Einrichtungen und der verfrühte Renteneintritt ohne Abzüge.

○ **Wo beantrage ich den Nachweis einer Behinderung?**

Beim Versorgungsamt können Sie einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung stellen.

○ **Wo beantrage ich eine Gleichstellung?**

Bei der Agentur für Arbeit können Sie Ihren Grad der Behinderung mit dem dazugehörigen Antragsformular einreichen, um eine Gleichstellung zu bewirken.

○ **Wo beantrage ich die Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises (ab GdB 50)?**

Einen Schwerbehindertenausweis können Sie unter Vorlage, der geforderten Unterlagen, wie z. B. Befunde, amtliche Gutachten etc., beim zuständigen Versorgungsamt beantragen oder verlängern.

○ **Wo melde ich meinen Schwerbehinderten- oder Gleichgestellten-Status als Beschäftigte:r der Universität Potsdam?**

Bitte wenden Sie sich an den/die zuständige/n Sachbearbeiter:in im Dezernat 3 für Personal- und Rechtsangelegenheiten oder an die Schwerbehindertenvertretung. Direkte Vorgesetzte müssen nicht informiert werden.

○ **Wo bekomme ich benötigtes Equipment zur Ausstattung eines barrierefreien Arbeitsplatzes her?**

- Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und binden Sie die Schwerbehindertenvertretung oder das Inklusionsteam der Uni Potsdam mit ein.

- Im Rahmen einer Arbeitsplatzbegehung können konkrete Bedarfe ermittelt werden.
 - Eine Umsetzung der notwendigen Anpassungen geschieht dann mit Ihnen gemeinsam durch das Inklusionsteam, die Schwerbehindertenvertretung oder den Personalrat, auf Grundlage von universitätsinternen Ressourcen oder Fördermitteln.
- **Welche Möglichkeiten bestehen bei Verschlechterung des Gesundheitszustandes?**

Mitarbeiter:innen, deren Gesundheitszustand sich verschlechtert, haben die Möglichkeit sich von folgenden Stellen an der Universität Potsdam Unterstützung zu holen:

Medizinisch -psychologisch	Strukturell-strategisch
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsärzt:in • Hochschulambulanz am Neuen Palais • Psychologisch- Psychotherapeutische Ambulanz der Universität 	<ul style="list-style-type: none"> • Dezentrale und zentrale Vertrauenspersonen • Schwerbehindertenvertretung • Inklusionsbeauftragte für Beschäftigte • Personalrat • Dezernat 3 für Personal- und Rechtsangelegenheiten

Gemeinsam können Maßnahmen erarbeitet werden, um die Arbeit an der Universität auch weiterhin zu ermöglichen und zu unterstützen. Dazu gehören z. B.:

- Arbeitszeitverkürzung
- Anpassung des Arbeitsplatzes

Antragstellung auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung (falls noch nicht erfolgt)

- **Wie kann ich nach langer Krankheitsphase an meinen Arbeitsplatz zurückkehren?**

Wenn Sie länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten erkrankt waren, wird Ihnen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ein Gespräch durch die Dienststelle angeboten.

Zweck des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten nachzugehen.

Darüber hinaus soll nach Möglichkeiten gesucht werden, künftig

Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Im Rahmen

eines Gesprächs mit einer Vertretung der Dienststelle wird versucht herauszufinden

wie Ihnen, falls erwünscht und benötigt, durch konkrete Unterstützungsmaßnahmen

die Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz erleichtern werden kann.

Hierzu können Sie je nach Wunsch eine Person Ihres Vertrauens, ein Mitglied des

Personalrats und/oder die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.

Infos für Vorgesetzte und Kolleg:innen:

Wo niemand ausgegrenzt wird, muss auch niemand inkludiert werden. Ein Arbeitsklima, das die volle Potenzialentwicklung Ihrer Kolleg:innen unterstützt, führt das gesamte Team zum Erfolg. Personalführung und Teamfähigkeit sind Schlüssel im Arbeitsalltag. Eigene Bedürfnisse wahrzunehmen und zu kommunizieren, sowie auf die Bedürfnisse anderer einzugehen und diese zu respektieren, ist die Grundlage für eine Uni für alle. Denn auch Sie können morgen schon von Beeinträchtigung betroffen sein. Inklusion ist nicht immer leicht. Inklusion darf ein Prozess mit Höhen und Tiefen sein. Kleine Schritte können bereits Großes bewirken, fangen Sie einfach an!

- Kommen Sie in den Dialog mit den an der Situation beteiligten Personen
- Versuchen Sie die Perspektive zu wechseln
- Holen Sie sich Unterstützung, wenn Sie sie brauchen
- Scheuen Sie sich nicht für diese Themen beauftragte Personen
(Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Koordinationsbüro für Chancengleichheit) hinzuzuziehen

- Unterstützen Sie, wenn Sie gebraucht werden
- Besuchen Sie Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen zum Thema
- Bringen Sie Geduld und Offenheit mit
- Nutzen Sie die Handlungsempfehlung „fördern und fordern“
- Sehen Sie Ihre Beteiligung als Chance für persönliches Wachstum
- Schauen Sie sich die Infos für Beschäftigte mit Beeinträchtigungserfahrung in dieser Broschüre an. Diese enthalten auch für Sie als vorgesetzte Person oder Kolleg:in wertvolle Hinweise.

inklusive Stellenausschreibungen:

Inklusion am Arbeitsplatz beginnt schon vor der Einstellung. Stellenausschreibungen inklusiv zu formulieren ist daher ein weiterer Schritt, um die Universität zu einem Ort für alle zu machen.

Hiermit möchten wir Ihnen einige Beispiele an die Hand geben, wie Sie Ihre Stellenausschreibung gestalten können, so dass sich Menschen mit einer Beeinträchtigung, chronischen oder psychischen Erkrankungen ermutigt fühlen, am Bewerbungsprozess teilzunehmen.

- Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir uns über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung freuen und dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung gewünscht sind.
- Die Universität versteht die Verschiedenheit ihrer Studierenden und Beschäftigten als Chance und findet Wege, das daraus entstehende Potenzial für die Hochschulentwicklung zu nutzen.
- Die Universität führt ein Inklusionskonzept mit Maßnahmenplan zur Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen und psychischen Erkrankungen.

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden von der Universität unterstützt. In Notlagen stehen Ihnen verschiedene Ansprechpartner:innen aus den Bereichen Chancengleichheit, Pflege und Familie, psychologische Beratung und Inklusion zur Verfügung.
- Die Universität unterstützt gesundheitsfördernde Arbeitsweisen beispielsweise durch: Ermöglichung von mobilem Arbeiten, Gleitzeit, Hochschulsport, besondere Ausstattung des Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzbegehungen und sensibles Wiedereingliederungsmanagement nach langer Krankheit.

Barrierefreies Arbeiten

Menschen mit Beeinträchtigungen und chronischen und psychischen Erkrankungen benötigen bestimmte Voraussetzungen, um ihre Arbeit erledigen zu können. Bitte bedenken Sie unter anderem folgende Aspekte:

- Höhenverstellbare Schreibtische
- Angepasste Sitzmöbel
- Mehr Platz und eine angepasste Raumaufteilung
- Ruhe- und Rückzugsräume
- Mobiles Arbeiten
- Angepasste technische Geräte (Telefone, Tastaturen, Bildschirme etc.)
- Software für Hör- und Sehbeeinträchtigte

Das Inklusionsteam der Universität Potsdam steht Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.



Foto: Thomas Roese

Das Inklusionsteam

Die Inklusionsbeauftragten

Die Inklusionsbeauftragten vertreten die Universität Potsdam als Institution nach innen und außen in allen Angelegenheiten der Menschen mit Beeinträchtigungen und chronischen oder psychischen Erkrankungen. Außerdem sorgen sie über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus dafür, dass das Thema Inklusion in allen Bereichen der Hochschullandschaft verankert wird. Die Inklusionsbeauftragten werden von der Universität bestellt und vertreten die Interessen der Hochschule.

Die Beauftragte für Beschäftigte kümmert sich dabei besonders um die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zum Thema Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und arbeitet eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Der Beauftragte für Studierende setzt sich besonders für die Beratung von Studierenden mit Beeinträchtigung ein, unterstützt bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen und arbeitet eng mit dem Lehrpersonal zusammen.

Die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von Arbeitnehmenden mit Behinderung und chronischen sowie psychischen Erkrankungen. Sie steht ihnen beratend und helfend zur Seite und nimmt auch an Einstellungsgesprächen teil. Die

Schwerbehindertenvertretung wird durch die Beschäftigten mit Schwerbehinderung gewählt. Sie nimmt Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten entgegen und kann dabei auch in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite gehen.

Vertreter:innen des Personalrates

Der Personalrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten gegenüber der Dienststelle. Er unterstützt, berät und setzt die Interessen und Angelegenheiten der Beschäftigten wohlwollend um. Sie können sich jederzeit an ein Personalratsmitglied Ihrer Wahl mit Ihren Angelegenheiten wenden.

Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) unterstützt Auszubildende und Jugendliche bei Einstellungsverfahren, Weiterbeschäftigung und Kündigung. Sie berät bei vertraglichen und gesetzlichen Fragen.

Vertreter:innen der Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit berät und unterstützt bei der Ermittlung und Beurteilung von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren zur Gesundheitsförderung. Und hilft bei der Vorbereitung und Gestaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme.

Vertreter:innen aus dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten

Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten kümmert sich um administrative personalbezogene Maßnahmen und Personalprozesse. Außerdem werden hier Rechtsangelegenheiten bearbeitet. Zum Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten gehören auch die Bereiche Gesundheitsmanagement, Service für Familien, Personalentwicklung und Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsangelegenheiten.

Je nach Themenbereichen werden zum Kernteam weitere Personen hinzugezogen. Dies können sein:

- Betriebsarzt/-ärztin
- Expert:innen aus den entsprechenden Fachbereichen

- Weitere relevante Personengruppen

Weitere konkrete Anlaufstellen und Kontakte für spezifische Belange innerhalb und außerhalb der Universität finden Sie über den QR Code:



Impressum

Herausgeber:in:

Inklusionsbeauftragte für die Beschäftigten

Redaktion:

Annette Guzman und Luisa Flieger

Mitarbeit:

Katrin Völker, Alexander Beyer, Werner Wirges, Ulf Lepszy

Anschrift der Redaktion:

Universität Potsdam, Am Neuen Palais 10, Haus 13, 14469 Potsdam,

Tel.: +49 (0)331 977 1861, E-Mail: annette.guzman@uni-potsdam.de

Layout und Gestaltung:

ZIM Multimediaproduktion, Grafik

