

BERUFLICHEN ALLTAG GESTALTEN – BARRIEREN ÜBERWINDEN

Arbeiten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
oder Behinderung





Vorwort	4
1. Einführende Informationen	9
1.1. Begriffe und Einordnung	9
1.2. Ursachen.....	10
1.3. Schwerbehindertenausweis und Merkzeichen	11
1.4. Nachteilsausgleiche	12
1.4.1. Zusatzurlaub	12
1.4.2. Besonderer Kündigungsschutz	12
1.4.3. Früherer Beginn der Altersrente.....	12
1.4.4. Gebärdensprachdolmetscher*in oder Kommunikationsshelfer*in.....	13
1.4.5. Mitarbeiter*innengespräche.....	13
1.4.6. Dienstreisen.....	13
1.4.7. Prüfungen.....	13
1.4.8. Landesbedienstetenwohnungen	14
1.4.9. Steuerfreibeträge	14
1.4.10. Fahrt im öffentlichen Personennahverkehr	15
1.5. Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung.....	15
2. Beantragung von Leistungen	19
2.1. Antrag durch Sie selbst.....	19
2.2. Antrag durch Goethe-Uni.....	19
3. Ansprechpartner*innen	21
3.1. Ansprechpartner*innen an der Goethe-Universität.....	22
3.1.1. Schwerbehindertenvertretung.....	22
3.1.2. Personalrat.....	22
3.1.3. Inklusionsbeauftragte.....	23
3.1.4. Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungsbüro	24
3.1.5. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	25
3.1.6. Betriebsarzt und betriebsärztlicher Dienst.....	26
3.1.7. Psychologische Personalberatung.....	27
3.1.8. Zentrum für Psychotherapie (Erwachsene).....	28
3.1.9. Psychoanalytische Hochschulambulanz	28
3.1.10. Arbeitsschutz	28
3.1.11. Durchgangsarzte	29
3.2. Ansprechpartner*innen außerhalb der Goethe-Universität.....	29
3.2.1. Landeswohlfahrtsverband Hessen, Integrationsamt und technischer Beratungsdienst	30
3.2.2. Agentur für Arbeit.....	30



3.2.3. Integrationsfachdienst.....	30
3.2.4. Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB).....	31
3.2.5. Sozialverband VDK	32
3.2.6. Rente, Altersversorgung, VBL.....	33
4. Arbeitszeit und erkrankungsbedingte Abwesenheiten	34
4.1. Arbeitszeit und Organisation des Umfelds.....	34
4.2. Arztbesuche	35
4.3. Rehabilitationsmaßnahme	35
4.4. Wiedereingliederung	36
5. Hilfsmittel, Ruheräume und andere Einrichtungen an der Goethe-Universität.....	37
5.1. Bildschirmbrille	37
5.2. Ruhe/ Erste-Hilfe-Räume.....	37
5.3. Induktionsschleifen und Hörverstärker-Anlagen für hörbeeinträchtigte Menschen.....	40
5.4. Blindenführ-/ Assistenz- und Begleithunde.....	40
5.5. Ausleihe von Rollstühlen und Rollatoren.....	41
5.6. Parkplätze für „Behindertenfahrzeuge“	41
5.7. Tiefgaragenstellplätze	42
6. Bildungs- und Sportangebote	43
6.1. Fort- und Weiterbildung	43
6.2. Bildungsurlaub.....	43
6.3. Hochschulsport.....	44
7. Städtisches Umfeld	45
7.1. Mobilität – Nutzbarkeit der öffentlichen Verkehrsmittel (ÖPNV).....	45
7.2. Wohnen – Anlaufstellen für Barrierefreien Wohnraum	45
8. Gesetze, Richtlinien und Verordnungen	46



Abbildung 1: Dr. Albrecht Fester

Dr. Albrecht Fester
Kanzler der Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Sehr geehrte Mitarbeiter*innen der Goethe-Universität,

kennen Sie die Karikatur von den vielen unterschiedlichen Tieren, denen alle die gleiche Aufgabe gestellt wird, auf einen Baum zu klettern?

Ein Beurteilender sitzt auf dieser Zeichnung an einem Tisch nahe einem Baum, vor ihm die unterschiedlichsten Tiere: Ein Affe, eine Robbe, ein Hörnchen, ein Elefant und so fort – und sie alle erhalten die Anweisung, sie sollen einen Baum erklimmen, damit ihre Leistung „objektiv“ beurteilt werden könne. Was natürlich nicht gelingt.

Dieses Bild ist sehr bekannt geworden, wenn von Inklusion und dem gleichberechtigten Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung die Rede ist. Was aber hat es mit der Zusammenarbeit an der Goethe-Universität zu tun? Ich lese daraus: Alle Mitarbeitenden bringen – wie die Fabeltiere der Karikatur – unterschiedliche Stärken und Schwächen mit in ihre berufliche Tätigkeit. Glücklicherweise haben wir es an der Goethe-Universität aber mit verschiedenen „Bäumen“, diversen Aufgaben, zu tun, so dass unterschiedliche Persönlichkeiten mit ihrem individuellen Profil jeweils zum Gelingen eines Vorhabens beitragen können. Und natürlich bewerten wir unsere Beschäftigten nicht unablässig, sondern vertrauen darauf, dass sie sich nach besten Kräften engagieren.

Diese Prinzipien zum Umgang mit einer breiten Palette menschlicher Fähigkeiten gelten gerade auch dann, wenn eine gesundheitliche Einschränkung oder Behinderung dazu führt, dass die Berufstätigkeit nicht (ganz) in herkömmlicher Weise ausgeübt werden kann – wenn neue Wege gesucht werden müssen, vielleicht ein „Kletterseil“ als Hilfsmittel notwendig ist oder der „Baum“ besser gefällt werden sollte, um als Brücke zu neuen Ufern zu dienen. Auch dann ist es essenziell, auf Potentiale und Stärken zu bauen, um Zusammenarbeit zu gestalten – was in vertrauensvoller Atmosphäre gelingt.



Die Goethe-Universität setzt sich schon seit mehreren Jahrzehnten für die Belange behinderter Menschen ein, sei es im Hinblick auf Studium, Lehre und Berufsausbildung, für gute Beschäftigungsmöglichkeiten oder in Fragen des barrierefreien Bauens. Seit 2017 verstärken wir dieses Engagement mit dem Aktionsplan Inklusion, der in einem partizipatorischen Prozess mit der Universitätsgesellschaft erarbeitet wurde und alle Themenfelder einer inklusiven Hochschule abdeckt. Darin finden sich auch Maßnahmen für ein möglichst barrierefreies Arbeitsumfeld, mit denen sich die Universität in nächster Zeit befassen wird.

Wenn man jedoch selbst unmittelbar mit einer gesundheitlichen Einschränkung konfrontiert ist und in einem unübersichtlichen Wald aus Fragen und Problemen steht, fällt es einem womöglich schwer, zu erkennen, was der passende „Baum“, die passende nächste Aufgabe, sein könnte – und welche Hilfen in Frage kommen könnten. Die Goethe-Universität möchte Sie auch in solchen Lebenslagen unterstützen. Wir möchten, dass Sie weiterhin unsere Teams tatkräftig verstärken können.

Wir wissen zugleich, dass mit gesundheitlichen Schwierigkeiten verbundene Situationen oft persönlich schwierig sind und ihre Bewältigung kräftezehrend sein kann. Als Universität respektieren wir auch die diesbezügliche Leistung unserer Mitarbeiter*innen. Um Ihnen angesichts dessen immerhin für die Gestaltung ihres Arbeitsalltags und -umfelds praktische Hinweise und Handreichungen zu geben, dazu dient dieser Wegweiser.

Scheuen Sie sich nicht, Unterstützung anzunehmen. Gerade frühzeitige Beratung lindert Probleme oft, bevor sie zu komplizierten Konflikten eskalieren.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Erfolg auf ihrem persönlichen beruflichen Weg und bestes Gelingen für Ihre alltäglichen Aufgaben.

Dr. Albrecht Fester
Kanzler der Universität



Abbildung 2: Petra Buchberger

Petra Buchberger
Inklusionsbeauftragte
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Sehr geehrte Mitarbeitende der Goethe-Universität,
liebe Kolleg*innen,

ob aufgrund eines Unfalls oder einer plötzlichen Erkrankung, ob wegen chronischer Erkrankung oder Behinderung, verschiedene Beeinträchtigungen der Gesundheit können dazu führen, dass es zur Bewältigung des Alltags einer anderen Organisation der täglichen Routinen, technischer Hilfen oder einer Unterstützung in anderer Form bedarf.

Diese Broschüre soll Ihnen einen Eindruck vermitteln, welche Möglichkeiten zu Information, Beratung und Unterstützung es für Beschäftigte und Auszubildende der Goethe-Universität gibt. Für Studierende der Goethe-Universität gibt es einen eigenen Wegweiser.

Wir gehen davon aus, dass jede Person mit ihrer persönlichen Historie und ihren persönlichen Lebensumständen einmalig ist. Deshalb kann es keine Standard-Lösungen geben. Wir möchten Sie daher ermutigen, sich im Bedarfsfall ausführlich informieren und beraten zu lassen. Dazu haben wir Ihnen hier eine ganze Reihe von universitäts-externen und internen Stellen benannt, die Sie kontaktieren können und mit deren Hilfe Sie vielleicht auch aus verschiedenen Blickwinkeln unterschiedliche Lösungsansätze für Ihre ganz individuellen Anforderungen finden können.

Grundsätzlich gilt, dass solche Gespräche immer vertraulich sind, jede Einrichtung hat sich darauf verpflichtet. Wenn Maßnahmen eingeleitet werden sollen, ist die Weitergabe bestimmter Informationen in der Regel notwendig. Dies wird immer mit Ihnen abgestimmt. Es wird dann auch geklärt, welche Informationen ggf. an wen weitergeleitet werden dürfen. Auch hierzu finden Sie in dieser Broschüre weitere Hinweise.



Der Wegweiser ist in drei Teile gegliedert:

Im **Teil 1** finden Sie eine Reihe von Informationen dazu, wo Sie **Beratung und Information** erhalten, sobald gesundheitliche Beeinträchtigungen eingetreten sind oder auch schon dann, wenn sich solche erst abzeichnen. Des Weiteren erhalten Sie erste Hinweise, welche **Fördermöglichkeiten** es gibt und wo und wie Sie diese beantragen können. Für die Finanzierung von Hilfsmitteln oder Assistenzen können jedoch sehr unterschiedliche Kostenträger*innen zuständig sein, da diese Thematik bisher nicht nach einem einheitlichen System geregelt ist. Daher können wir Ihnen an dieser Stelle nur Hinweise geben, nicht aber konkret auflisten, welcher Kostenträger zuständig ist für Leistungen, die Sie selbst beantragen möchten.

Unter **Teil 2** listen wir eine Reihe von **Ansprechpartner*innen innerhalb und außerhalb der Universität** auf. Bewusst haben wir auch externe Stellen aufgeführt, da es vielen leichter fällt, ein Erstgespräch mit Personen zu führen, die nicht Teil des eigenen Arbeitsumfelds sind.

In **Teil 3** finden Sie **Regelungen, Unterstützungs- und andere Angebote** vor allem der **Goethe-Universität** selbst, aber auch in deren Umfeld.

In diesem Wegweiser nicht berücksichtigt ist das Thema baulich-technische Barrierefreiheit, da dies eine sehr weites Feld ist und den gegebenen Rahmen sprengen würde. Wenn Sie hierzu Fragen und Anregungen haben, so wenden Sie sich bitte an die Inklusionsbeauftragte in baulich-technischen Belangen, Frau Bärbel Kupfer.

► Bitte beachten Sie:

Der Wegweiser dient als Orientierungshilfe, enthält jedoch keine rechtlich verbindlichen Informationen. Die Aktualität der Angaben überprüfen Sie bitte immer bei den entsprechenden Anlaufstellen selbst: Was heute gedruckt ist, kann morgen überholt sein.

Abschließend noch zwei allgemeine Hinweise zur Kommunikation der Themen Krankheit oder Behinderung:

- Wir möchten Sie bitten, zu prüfen, ob und wieweit Sie Beeinträchtigungen, die im Ernstfall schneller Hilfe bedürfen, Ihren zuständigen Ersthelfer*innen oder Ihren unmittelbaren Arbeitskolleg*innen mitteilen können. So kann es bspw. für Diabetiker*innen lebensrettend sein, wenn das Umfeld über die Erkrankung informiert ist und weiß, dass Unterzucker gefährlicher ist als Überzucker und dass bei einer plötzlichen Nichtansprechbarkeit der Person etwas Süßes gegeben werden sollte. Oder wenn Kolleg*innen Allergien haben – beispielsweise auf Nahrungsmittel oder Bienenstiche – sollten vor einem Ernstfall notwendige Medikamente und Verabreichung geklärt sein.
- Wir möchten Sie auch bitten, zu prüfen, ob Sie der Personalabteilung Ihren Schwerbehindertenstatus mitteilen möchten, soweit dies nicht schon erfolgt ist. Die Universität hat als öffentliche Arbeitgeberin eine bestimmte Quote an Personen mit einer Schwerbehinderung zu beschäftigen. Da aktuell der Schwerbehindertenstatus nicht abgefragt wird, ist die Universität darauf angewiesen, dass Sie Ihren Status mitteilen. Erfolgt keine Mitteilung, kann die Universität unter Umständen nicht nachweisen, ob sie Ihrer Verpflichtung nachkommt.



Eine Mitteilung des Schwerbehindertenstatus oder einer Gleichstellung kann auch für Sie persönlich von Vorteil sein, wenn es etwa um Urlaubs- oder Weiterbildungsangebote oder um Anpassungen am Arbeitsplatz geht. Nähere Erläuterungen hierzu finden Sie unter Punkt 1.4.

Wir hoffen, dass Ihnen diese Handreichung eine erste Orientierung ermöglicht und Sie ermutigt, Anforderungen oder Bedarfe, die sich aufgrund einer Erkrankung oder Behinderung ergeben, zu kommunizieren und zu adressieren. Meist erleichtert eine frühzeitige Beratung, das Arbeitsumfeld rechtzeitig anzupassen, und ermöglicht Ihnen und Ihrem Umfeld einen guten Umgang mit veränderten Anforderungen.

Wenn Sie weitere Fragen haben oder auch Anregungen, was Ihnen in diesem Wegweiser noch fehlt, so zögern Sie bitte nicht mich anzusprechen.

Ich wünsche Ihnen nun eine abwechslungsreiche, interessante und erfüllende Zeit an der Goethe-Universität und viel Glück und Erfolg, bei allem, was Sie vorhaben.

Petra Buchberger
Inklusionsbeauftragte



Sie sind an der Goethe-Universität beschäftigt und haben gesundheitliche Beeinträchtigungen? Unabhängig davon, ob Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung auf einem Unfall oder einer plötzlichen Erkrankung beruht oder in Zusammenhang steht mit einer chronischen Erkrankung, Behinderung oder Schwerbehinderung, dieser Wegweiser soll Ihnen die Orientierung erleichtern, an wen Sie sich wenden können und was es an Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten gibt.

Zum Verständnis vieler Regelungen ist es notwendig, die verschiedenen Begrifflichkeiten auseinanderhalten zu können. Deshalb stellen wir Definitionen der Begriffe voran und erläutern auch gleich das System des Nachteilsausgleichs.

1.1. Begriffe und Einordnung

Der allgemeine Sprachgebrauch von Begriffen weicht häufig von offiziellen oder gesetzlichen Definitionen ab, deshalb hier vorab einige Begriffsklärungen.

Eine einheitliche, allgemein anerkannte Definition von „Behinderung“, die in allen Zusammenhängen Verwendung finden könnte, liegt bislang nicht vor. Für viele Zusammenhänge in der Universität – insbesondere im Arbeitsrecht – ist die Behinderungsdefinition des deutschen Sozialrechts ausschlaggebend. Diese orientiert sich an der Definition der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Die UN-BRK konkretisiert die allgemeinen Menschenrechte für die Lebenssituation behinderter Menschen und stützt sich dabei auf den Begriff „Menschen mit Behinderungen“. Ganz grundsätzlich spricht deren Präambel davon, dass „das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt (evolving concept) und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht“.

Wer zu der Gruppe von Menschen mit Behinderungen zu zählen ist, wird in Artikel 1 Satz 2 der Konvention festgehalten. Dazu gehören

„Menschen die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

In Anlehnung an die UN-BRK ist im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in §2 Abs. 1 der Behinderungsbegriff bestimmt:

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.“



Konkretisiert ist in der deutschen Norm die wahrscheinliche Dauer der Beeinträchtigung von 6 Monaten und die Definition von Beeinträchtigung.

Stark vereinfacht gesagt ergeben sich folgende Abgrenzungen:

- **Beeinträchtigung** ist die längerfristige Abweichung des Körper- und Gesundheitszustands eines Menschen von dem für das Lebensalter typischen Zustand.
- **Behinderung** ist die Kombination von Beeinträchtigung und Barrieren in der Außenwelt.
- **Schwerbehindert** im rechtlichen Sinne ist ein Mensch, dem das zuständige Versorgungsamt (oder Landesamt) einen „Grad der Behinderung“ (GdB) von 50 oder mehr zuerkannt hat.

Der „**Grad der Behinderung**“ beziffert näherungsweise die Schwere der Behinderungen auf einer Zehnerskala von 0-100. Er kann beispielsweise auch durch einen Rentenbescheid oder durch eine Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung festgestellt werden. Grundlage hierfür sind ärztliche Einschätzungen, die auch die psychischen und sozialen Auswirkungen der Gesundheitsprobleme im Alltag berücksichtigen müssen. Für die Feststellung gibt es bundesweite Richtlinien, die sog. „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“. In Deutschland leben demnach rund 7,8 Mio. schwerbehinderte Menschen.

- „**Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen**“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 sich auf Antrag bei der Agentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen „gleichstellen“ lassen können.

Voraussetzung ist, dass sie ohne Gleichstellung infolge der Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Sie erhalten dann viele der arbeitsplatzbezogenen Rechte, die schwerbehinderten Menschen zustehen.

Aber auch über diese Kategorien hinaus gibt es natürlich viele weitere Situationen, in denen Menschen körperlich oder psychisch besonders belastet oder angespannt sind. Wir benutzen daher hier im Folgenden den Begriff „gesundheitliche Beeinträchtigung“ in einem weiten Sinne für ernsthafte Gesundheitsprobleme. Denn unabhängig von einer exakten begrifflichen Einordnung können bei einer Vielzahl von Beeinträchtigungen geeignete Maßnahmen für Ihr Arbeitsleben wichtig und hilfreich sein.

1.2. Ursachen

Eine Behinderung geht auf eine gesundheitliche Einschränkung zurück und kann entsprechend vielfältige Ursachen haben.

Die meisten schweren Behinderungen werden durch Krankheiten im Lebensverlauf erworben. 2017 war bei 88 % der schwerbehinderten Menschen eine Erkrankung Ursache der Behinderung. Unfälle oder Berufskrankheiten (1,8 %) sowie angeborene – also genetisch verursachte oder im Umfeld der Geburt sowie im ersten Lebensjahr aufgetretene – Beeinträchtigungen (3 %) spielen eine deutlich geringere Rolle.



Neben den Ursachen wird in der Schwerbehindertenstatistik auch die Art der Behinderung ausgewiesen. Dabei ist das Bild des behinderten Menschen als Rollstuhlfahrer ein Klischee, das vermutlich der historischen Entwicklung und der eindeutigen Darstellbarkeit von Behinderung auf Fotos, in Filmen etc. geschuldet ist. Körperliche Behinderungen machen rund 59 % der Behinderungen aus. Dabei bestanden die am häufigsten vorkommenden schweren Behinderungen mit 25 % in einer Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe. Erst danach folgen mit 12 % und 11 % Funktionseinschränkung von Armen oder Beinen sowie von Wirbelsäule und Rumpf.

Bei 13 % der Schwerbehinderten liegen Beeinträchtigungen geistiger oder seelischer Art vor. Der Anteil an blinden und sehbehinderten Menschen beträgt 5 %, der Anteil an Menschen mit einer Sprach-, Hör- oder Gleichgewichtsschädigung 4 %. Bei 19 % der schwerbehinderten Menschen war die Art der Behinderung nicht bekannt.¹

Die Betrachtung von schwerbehinderten Menschen nach Altersgruppen ergibt, dass Dreiviertel der schwerbehinderten Menschen älter als 55 Jahre, mehr als die Hälfte älter als 65 Jahre ist. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass 88 % der Schwerbehinderungen auf eine Erkrankung zurückgehen, wobei viele dieser Erkrankungen erst später im Leben auftreten.

1.3. Schwerbehindertenausweis und Merkzeichen

Der Schwerbehindertenausweis ist der amtliche Nachweis, dass Sie eine Schwerbehinderung haben und Voraussetzung für die Inanspruchnahme vieler Nachteilsausgleiche.

Einen Schwerbehindertenausweis können Sie bei Ihrem zuständigen Versorgungsamt beantragen. Die Zuständigkeit hängt von Ihrem Wohnsitz ab. Die Antragstellung ist bundesweit leider nicht einheitlich geregelt. Bitte erfragen Sie bei Ihrer zuständigen Verwaltung, wie die Regelung in Ihrem Kreis gehandhabt wird.

Für Hessen finden Sie eine Liste der Versorgungsämter auf der Seite des Regierungspräsidiums Gießen unter <https://rp-giessen.hessen.de//soziales/versorgungsverwaltung/ansprechpartner-und-adressen>.

Im Ausweis stehen der Grad der Behinderung (GdB) sowie gegebenenfalls ein oder mehrere Merkzeichen. Der GdB und die Merkzeichen sind für viele Nachteilsausgleiche wichtig. Folgende Merkzeichen können u.a. im Ausweis stehen:

G	gehbehindert
aG	außergewöhnlich gehbehindert
B	Begleitung erforderlich
Bl	blind
Gl	gehörlos
TBl	taubblind

¹ Datengrundlage: Pressemitteilung Nr. 228 des Statistischen Bundesamts vom 25.6.2018.



1.4. Nachteilsausgleiche

Welcher Nachteilsausgleich in einer konkreten Situation für Sie infrage kommt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Im Folgenden werden nur die Nachteilsausgleiche aufgezählt, die in Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsverhältnis stehen können. Die Liste ist nicht abschließend und beinhaltet nicht alle möglichen Merkzeichen und Nachteilsausgleiche. Bitte lassen Sie sich individuell beraten.

1.4.1. Zusatzurlaub

Als Arbeitnehmer*in mit Schwerbehinderung haben Sie Anspruch auf fünf zusätzliche Tage bezahlten Urlaub im Jahr. Dieser Anspruch reduziert sich entsprechend, wenn Sie in Teilzeit arbeiten. Als Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmer*in haben Sie einen Anspruch auf drei zusätzliche Urlaubstage. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft ein Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

1.4.2. Besonderer Kündigungsschutz

Haben Sie eine Schwerbehinderung oder sind Sie Schwerbehinderten gleichgestellt, so kann ihr Arbeitsvertrag nicht so einfach gekündigt werden. Die Goethe-Uni benötigt dazu die Zustimmung des Integrationsamts. Das Integrationsamt prüft, ob die Behinderung der Grund für die Kündigung ist. Ist dies so, lehnt das Integrationsamt die Kündigung in der Regel ab.

Der besondere Kündigungsschutz gilt auch, wenn die Goethe-Uni nichts von Ihrer Schwerbehinderung wussten, Sie dies also erst im Rahmen des Kündigungsverfahrens offenbaren. In der Probezeit gibt es keinen besonderen Kündigungsschutz. Allerdings können auch hier in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Maßnahmen angestrebt werden, um die Beschäftigung zu erhalten.

► Tipp:

Relevant für Nachteilsausgleiche, insbesondere auch für den erhöhten Kündigungsschutz, ist der Tag der Antragstellung für den Schwerbehindertenausweis beim Versorgungsamt, nicht erst der Tag, an dem Sie einen Bescheid erhalten.

1.4.3. Früherer Beginn der Altersrente

Menschen mit Schwerbehinderung können zwei Jahre früher in Rente gehen. Voraussetzung dafür: Sie haben mindestens 35 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt. Sie können bis zu fünf Jahre früher in Rente gehen, doch bekommen sie dann weniger Rente ausbezahlt. Mehr Informationen erfragen Sie bitte bei Ihrer Rentenversicherung, da hierzu keine pauschalen Aussagen möglich sind.



1.4.4. Gebärdensprachdolmetscher*in oder Kommunikationshelfer*in

Wenn Sie hörbeeinträchtigt oder gehörlos sind, können für Sie bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, bei Personalgesprächen (zum Beispiel Mitarbeiter*innengespräche) sowie bei Personal- und Schwerbehindertenversammlungen Schrift- oder Gebärdensprachdolmetscher*innen oder Kommunikationshelfer*innen zur Verfügung gestellt werden. Für diese begleitenden Hilfen können beim Integrationsamt Leistungen beantragt werden. Bitte melden Sie Ihre Bedarfe ggf. frühzeitig an, da die Beantragung etwas Vorlauf braucht, aber auch die Schrift- oder Gebärdensprachdolmetscher*innen häufig gut ausgebucht und kurzfristig nicht unbedingt verfügbar sind.

1.4.5. Mitarbeiter*innengespräche

Stehen Mitarbeiter*innengespräche an, so können Sie die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen, wenn Sie dies wünschen.

1.4.6. Dienstreisen

Wenn Sie eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 haben, kann die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs genehmigt werden. Die Wegstreckenentschädigung beträgt 0,35 Euro je Kilometer.

1.4.7. Prüfungen

Die Teilhaberichtlinien des Landes Hessen sehen auch Nachteilsausgleiche bei Prüfungen vor. Schwerbehinderten Menschen können besondere Nachteile im Vergleich mit nicht behinderten Auszubildenden oder Beschäftigten entstehen, diese sollen ausgeglichen werden. Das Verfahren ist detailliert geregelt, u.a. auch bezüglich der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

Der Nachteilsausgleich soll sicherstellen, dass die Leistungen von Ihnen als schwerbehindertem Menschen so erbracht und nachgewiesen werden können, dass Ihre Leistungen mit den Leistungen Ihrer Mitbewerberinnen und Mitbewerber verglichen werden können. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden. Sinn und Zweck eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen ist es, die Vergleichbarkeit der Prüfungsleistungen herzustellen. Erforderlichenfalls sind sachverständige Stellen, zum Beispiel das Integrationsamt beim Landeswohlfahrtsverband oder Integrationsfachdienste einzuschalten.

Soweit andere Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleiche insbesondere in Betracht:

- Eine besondere Organisation der Prüfung, zum Beispiel
 - Einzel- statt Gruppenprüfung
 - Prüfung ganz oder teilweise am eigenen Arbeitsplatz/ in gewohnter Umgebung
- Eine besondere Gestaltung der Prüfung, zum Beispiel
 - Zeitverlängerung
 - Angemessene Pausen



- Entzerrung der Prüfung auf mehrere Tage
- Änderung der Prüfungsformen
- Sonderformulierte Prüfungstexte, Abwandlung der Prüfungsaufgaben oder zusätzliche Erläuterung der Prüfungsaufgaben.
- Die Zulassung spezieller Hilfen, zum Beispiel
 - Umsetzung der Prüfungsunterlagen in behinderungsgerechte Darstellungsformen, zum Beispiel größere Schriftbilder, Prüfungsbeleg in Punktchrift und/oder EDV-lesbar, Nutzung eines Sprachausgabeprogramms
 - Anwesenheit einer Assistenzperson beziehungsweise Person des Vertrauens.

Nachteilsausgleiche dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Nachteilsausgleiche nicht aufgenommen werden.

Die detaillierten und vollständigen Regelungen entnehmen Sie bitte den Teilhaberichtlinien des Landes Hessen (Quellenangabe unter Punkt 8).

1.4.8. Landesbedienstetenwohnungen

Nach der Wohnungsvergabe-Richtlinie des Landes Hessen müssen Sie als schwerbehinderter Mensch bei der Zuteilung von Landesbedienstetenwohnungen gegenüber nichtschwerbehinderten Bewerber*innen bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig berücksichtigt werden. Soweit es Ihre Behinderung erfordert, kann eine größere Wohnung als das Normmaß als angemessen angesehen werden. Nähere Informationen finden Sie in den Richtlinien für die Vergabe von Wohnungen für Beschäftigte des Landes:

<https://rp-darmstadt.hessen.de/planung/bauen-und-wohnen/vergabe-von-belegungsgebundenen-wohnungen>

1.4.9. Steuerfreibeträge

Die Höhe der Pauschbeträge richtet sich nach Ihrem Grad der Behinderung. Bitte erkundigen Sie sich bei Ihrem Finanzamt nach den aktuellen Pauschbeträgen. Freibeträge können Sie beim Finanzamt direkt auf der Lohnsteuerkarte eintragen lassen, dadurch müssen Sie im laufenden Jahr weniger Steuern bezahlen.

Lassen Sie Ihre Behinderung rückwirkend feststellen, kann auch der Pauschbetrag rückwirkend in Anspruch genommen werden. Dafür muss das Versorgungsamt bescheinigen, wann die Behinderung eingetreten ist.

Bei der Lohnsteuer haben Sie zwei Optionen: Entweder Sie nehmen den Freibetrag in Anspruch oder Sie geben die tatsächlich entstandenen Kosten beim Finanzamt an. Von diesem Betrag werden „zumutbare Belastungen“ abgezogen. Steuerlich lohnt sich die Angabe der tatsächlich entstandenen Kosten also nur dann, wenn diese nach den Kürzungen höher sind als der Freibetrag. Auch kann der Arbeitsaufwand, die Kosten im Detail nachzuweisen, durchaus erheblich sein.



Über den Frei- oder Pauschbetrag hinaus können Sie auch außergewöhnliche Belastungen steuerlich berücksichtigen lassen. Als solche gelten unter anderem:

- Außerordentliche Krankheitskosten.
- Kosten für ein Kraftfahrzeug bei schwerer Geh- oder Sehbehinderung.
- Kosten für hauswirtschaftliche Dienstleistungen.
- Barrierefreie Umbauten.

Bei einem GdB von 50 und höher sowie Merkzeichen G oder aG können Sie die tatsächlichen Kosten für Fahrten zur Arbeit alternativ zur Entfernungspauschale absetzen.

1.4.10. Fahrt im öffentlichen Personennahverkehr

Sie können Verkehrsmittel des öffentlichen Personennahverkehrs kostenlos benutzen, wenn ein Merkzeichen „H“ oder „Bl“ in Ihrem Schwerbehindertenausweis eingetragen ist.

Ist in Ihrem Schwerbehindertenausweis ein „B“ eingetragen, darf eine Begleitperson oder ein Begleithund kostenlos mitfahren, ist ein „Bl“ eingetragen, dann können Sie einen Blindenführhund kostenlos mitnehmen.

Sind die Merkzeichen „G“, „aG“ oder „Gl“ im Schwerbehindertenausweis eingetragen, können Sie bei Ihrem zuständigen Versorgungsamt gegen eine Eigenbeteiligung (von derzeit 80 Euro jährlich/ 40 Euro halbjährlich) eine Wertmarke erwerben und damit den öffentlichen Personennahverkehr nutzen.

Ab einem GdB von 70 bietet die Deutsche Bahn vergünstigte BahnCards 25 und 50 an.

1.5. Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung

An die Frage, ob Sie eine gesundheitliche Beeinträchtigung (Behinderung) am Arbeitsplatz offenlegen, knüpfen sich eine ganze Reihe von Fragen – besonders, wenn die Beeinträchtigung im Arbeitsalltag nicht ohne weiteres erkennbar ist. Hier spielen Ihr persönlicher Umgang mit der Behinderung und deren Rolle in Ihrem Selbstverständnis, Überlegungen um Ihr Ansehen und Ihre soziale Stellung eine Rolle, aber häufig auch Gedanken um berufliche Auswirkungen sowie gesellschaftliche und eigene Vorbehalte oder Tabus.

Jenseits von juristisch festgeschriebenen Rechten und Pflichten empfiehlt sich im Allgemeinen ein offener Umgang mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ihre besonderen Bedarfe und Probleme können so angesprochen werden und es kann ein Umgang damit gefunden werden, der für alle Beteiligten transparent ist. Wenn Ihr Umfeld informiert ist, ist es leichter für andere, mit Verständnis zu reagieren und im Bedarfsfall Hilfe und Unterstützung anzubieten. Sollten Sie Unterstützung für das Gespräch mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen brauchen oder auch nur zu dessen Vorbereitung, so können Sie sich an Ansprechpartner*innen aus einer Reihe von universitätsinternen oder -externen Einrichtungen wenden, wie beispielsweise die Vertretung für schwerbehinderte und



gleichgestellte Personen, die Inklusionsbeauftragten, den Landeswohlfahrtsverband, den Integrationsfachdienst und viele weitere.

Die ausführlichen Kontaktdaten finden Sie in Teil 3 dieser Broschüre.

Die Entscheidung, wann und wie über Sie über die eigene gesundheitliche Beeinträchtigung am Arbeitsplatz sprechen, ist zunächst eine sehr persönliche. Es kann aber sinnvoll sein, bestimmten Organen der Dienststelle die Tatsache einer Schwerbehinderung oder Behinderung mitzuteilen.

Grundsätzlich gilt:

1. Ihre Diagnose, das heißt, welche Erkrankung bei Ihnen festgestellt wurde, brauchen Sie gegenüber der Dienststelle nicht offen zu legen! Weder gegenüber Ihren Vorgesetzten noch gegenüber der Personalabteilung oder der Schwerbehindertenvertretung noch gegenüber anderen Stellen.
2. Sie sind nicht verpflichtet, von sich aus auf eine bestehende Schwerbehinderung oder eine diesbezügliche Gleichstellung hinzuweisen.

Unter bestimmten Umständen hat die Universität als Arbeitgeberin aber das Recht, nach einer Behinderung zu fragen.

Vorstellungsgespräche

Bei Vorstellungsgesprächen sind Sie als Bewerber*in grundsätzlich nicht verpflichtet, von sich aus auf eine Behinderung hinzuweisen; eine entsprechende Frage muss also grundsätzlich nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Ausnahme: Wenn Sie erkennen können, dass Sie aufgrund der Behinderung die zukünftige Arbeit nicht ordnungsgemäß leisten können oder in ihrer Leistungsfähigkeit erheblich eingeschränkt sind, dann haben Sie eine Offenbarungspflicht im Vorstellungsgespräch. Auch Vertreter*innen der Goethe-Uni als zukünftiger Arbeitgeberin dürfen nach gesundheitlichen Eigenschaften und Fähigkeiten fragen, wenn diese für die aktuell in Frage stehende Tätigkeit relevant sind. In diesem Fall muss die Frage wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Ein Beispiel: Sie haben eine Erkrankung, die Ihre Fahrtüchtigkeit einschränkt, was bspw. bei manchen neurologischen Erkrankungen wie bestimmten Formen der Epilepsie oder akuten Phasen bestimmter psychischer Erkrankungen der Fall sein kann. Die Einschränkung der Fahrtüchtigkeit kann auch durch Hilfsmittel oder Medikamente nicht ausgeglichen werden. Wenn Sie sich jetzt auf eine Stelle bewerben, welche die Fahrtüchtigkeit des Stelleninhabers verlangt, also wenn es sich z.B. um eine Stelle als Fahrer handelt, dann müssten Sie Ihre mangelnde Fahrtüchtigkeit in einem Bewerbungsgespräch offenbaren.

Wenn Sie ein Vorstellungsgespräch vor sich haben und Bedenken haben, ob es Einschränkungen aufgrund Ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung geben könnte, lassen Sie sich bitte im Vorfeld beraten.

Bestehendes Arbeitsverhältnis

Etwas anders liegt der Fall jedoch bei einem bereits seit mehr als sechs Monaten bestehenden Arbeitsverhältnis. Die Frage von Vertreter*innen der Goethe-Uni als Arbeitgeberin nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung ist



hier nicht grundsätzlich unzulässig, weil die Goethe-Uni als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin gesetzlichen Verpflichtungen unterliegt, deren Erfüllung sie nachweisen muß (zum Beispiel Besetzung eines bestimmten Anteils von Stellen mit schwerbehinderten Menschen).

Sie können dazu beitragen, der Universität diesen Nachweis zu ermöglichen, indem Sie Ihren Behindertenstatus mitteilen. Damit können Sie auch Ihre Rechte bezüglich der zuvor dargestellten Leistungen und Unterstützungsangebote wahrnehmen.

Wenn Sie Ihren Schwerbehindertenstatus oder Ihre Gleichstellung der Personalabteilung mitgeteilt haben, brauchen verschiedene Stellen der Universität zur Erfüllung ihrer jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen bestimmte Daten von der Personalabteilung. Dies ist notwendig, weil sich aus dem Schwerbehindertenstatus oder der Gleichstellung bestimmte Rechte ableiten und diese Stellen der Universität wissen müssen, dass Sie diesen Status und damit diese Rechte haben, damit sie sich um deren Umsetzung kümmern können.

- Die urlaubsbearbeitende Stelle muss wissen, ob und wie viele zusätzliche Urlaubstage Sie haben.
- Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Dazu braucht sie einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis (siehe hierzu auch Teilhaberichtlinie; Link im Anhang).
- Die Inklusionsbeauftragten haben darauf zu achten, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden. Sie haben in ständigem Kontakt mit den personalbearbeitenden Stellen die Interessen der schwerbehinderten Menschen mit den Belangen der Verwaltung abzustimmen (siehe hierzu auch Teilhaberichtlinie, Link im Anhang).

Übermittelt werden

- an die Schwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftragte: Ihr Name, Ihre Adresse und Ihre Organisationseinheit sowie die Tatsache einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie der GdB.
- an die urlaubsbearbeitende Stelle die Anzahl zusätzlicher Urlaubstage, die Ihnen als Nachteilsausgleich zu gewähren sind.

Über die allgemeine Verschwiegenheitspflicht hinaus, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis mit der Goethe-Universität ergibt, ist insbesondere die Schwerbehindertenvertretung zur Verschwiegenheit verpflichtet bezüglich ihr wegen ihres Amtes anvertrauter oder sonst bekannt gewordener fremder Geheimnisse, namentlich solcher, die zum persönlichen Lebensbereich gehören. Ausnahmen bestehen, soweit die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung es erfordern, also z.B. insb. gegenüber der Bundesagentur für Arbeit oder den Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern (SGB IX § 179 VII).



Bitte teilen Sie deshalb Ihren Schwerbehindertenstatus oder Ihre Gleichstellung der Dienststelle mit, auch dann, wenn Sie keine weiteren Unterstützungsmaßnahmen brauchen oder in Anspruch nehmen möchten. Sie unterstützen damit die Universität darin, Ihrer Nachweispflicht bezüglich der Beschäftigung von Personen mit Schwerbehinderung nachzukommen. Ausreichend ist hierfür eine Kopie des Schwerbehindertenausweises, den Sie an die Personalabteilung übermitteln.

► **Tipp:**

Falls Sie zum Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung eine Kopie des Bescheids des Versorgungsamts einreichen, schwärzen Sie bitte die Diagnose/n.



2.1. Antrag durch Sie selbst

Damit Sie mit Ihren gesundheitlichen Einschränkungen Ihre Arbeit möglichst gut bewältigen können, ist die Verwendung geeigneter Hilfsmittel von entscheidender Bedeutung. Für die Finanzierung solcher Hilfsmittel können jedoch sehr unterschiedliche Kostenträger*innen zuständig sein, da diese Thematik bisher nicht nach einem einheitlichen System geregelt ist.

Wenn Sie Fragen und Beratungsbedarf haben, können Sie sich direkt an das Integrationsamt, die RehaBerater*innen der Rentenversicherung oder die Erweiterte Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) wenden (Kontaktdaten in Teil 3 dieser Broschüre).

In einer individuellen Beratung können nicht nur alle Fragen angesprochen werden, die im Zusammenhang mit Ihrer Schwerbehinderung und dem Arbeitsleben stehen. Vielmehr werden auch finanzielle Leistungen geklärt, zum Beispiel für technische Arbeitshilfen, zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, für Hilfen in besonderen Lebenslagen sowie für eine ggf. notwendige Arbeitsassistenz. Der Antragsprozess kann von Ihnen selbst initiiert werden, dies muss nicht über die Universität geschehen. Hilfsmittel, die Sie selbst für sich beantragen, gehen in Ihr Eigentum über.

Allgemein gilt:

- für Hilfsmittel, die sowohl privat als auch beruflich (durchgängig) im Alltag genutzt werden, ist in der Regel die Krankenversicherung zuständig.
- für beruflich genutzte Hilfsmittel kann – je nach den Umständen des Einzelfalls – das Integrationsamt, die Arbeitsagentur oder die Deutsche Rentenversicherung zuständig sein.

2.2. Antrag durch Goethe-Uni

Die Universität als Arbeitgeberin kann Leistungen für Sie als Beschäftigte/r oder Auszubildende/r beantragen, zum Beispiel für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, insbesondere auch durch technische Hilfsmittel oder für Arbeitsassistenzen.

Beratung

Sie können sich im Vorfeld der Antragstellung beraten lassen. Wenn es beispielsweise um die Frage geht, welche technischen Hilfen für Sie von Vorteil wären, so können Sie entsprechende qualifizierte Beratung beim Landeswohlfahrtsverband oder dem Integrationsfachdienst erhalten. Des Weiteren stehen Ihnen auch weitere außeruniversitäre Einrichtungen wie zum Beispiel die Beratungsstellen der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung oder des Sozialverbands VDK zur Verfügung. Selbstverständlich können Sie auch inneruniversitär Beratung in Anspruch nehmen zum Beispiel bei der Inklusionsbeauftragten oder der Schwerbehindertenvertretung. Weitere Kontaktstellen finden Sie in dieser Broschüre unter dem Punkt „Ansprechpartner*innen“ in Teil 3.



Antragstellung

Die Anträge des LWV finden Sie unter <https://www.lwv-hessen.de/service/formulare.html>, die der Agentur für Arbeit unter <https://www.arbeitsagentur.de/download-center>.

Beim Ausfüllen der Anträge sind Ihnen die Schwerbehindertenvertretung oder die Inklusionsbeauftragten gerne behilflich. Die Antragstellung selbst erfolgt in den meisten Fällen über die Inklusionsbeauftragte für. Die Ausnahmen stellen Maßnahmen im baulichen Bereich dar.

Baumaßnahmen sind ggf. über die Inklusionsbeauftragte für Barrierefreiheit in baulich-technischen Fragen zu beantragen. Bitte lassen Sie sich bei entsprechenden Bedarfen von ihr beraten.

Datenschutz

Wenn Sie Leistungen von Dritten, etwa dem Landeswohlfahrtsverband, beantragen, so benötigt hier zum Beispiel der LWV auch Ihre Diagnose, damit Maßnahmen zielgenau geplant und durchgeführt werden können. Der LWV wiederum ist aber der Universität gegenüber zu Verschwiegenheit verpflichtet, Ihre Daten werden beim LWV streng geschützt und nicht weitergegeben.

► Tipp:

Reichen Sie Diagnosen oder andere Angaben zu Ihrer Erkrankung nicht über Stellen an der Goethe-Universität z.B. an den LWV weiter, sondern senden Sie die entsprechenden Unterlagen direkt an die zuständigen Stellen beispielsweise den LWV. Wer jeweils Ihre konkrete Ansprechpartner*in beim LWV, der Agentur für Arbeit oder anderen Stellen ist, können Ihnen die Inklusionsbeauftragte für oder die SBV im Einzelfall mitteilen.

Auch im Rahmen eines Verfahrens des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) brauchen Sie Vertreter*innen der Goethe-Universität ihre Diagnose nicht offenzulegen. Soll bei Problemen im Arbeitsalltag Abhilfe geschaffen werden, ist es hilfreich, Einschränkungen und Probleme zu beschreiben. Es kann aber hilfreich sein, mitzuteilen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. Um dies zu ermöglichen, unterliegt das BEM-Verfahren der Verschwiegenheit (siehe hierzu auch unter Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Bewilligung

Wird ein Antrag auf finanzielle Unterstützung, beispielsweise für eine Arbeitsassistenz, positiv beschieden, so gehen die Mittel vom LWV (oder der zuständigen Stelle) an ein eigenes Sachkonto der Goethe-Universität und werden von dort an die betreffende Einheit oder den Fachbereich weitergeleitet. Werden Zuschüsse zu Sachmitteln, wie beispielsweise Software oder einen höhenverstellbaren Schreibtisch, positiv beschieden, so kann die Beschaffung der Sachen im Anschluss über die Uni erfolgen. Werden Sachen über die Goethe-Universität beantragt und beschafft, so gehen diese in das Eigentum der Goethe-Universität über.



Hier zunächst eine kurze Übersicht über Ihre Ansprechpartner*innen inner- und außerhalb der Goethe-Universität. Sie können alle Stellen, auch die externen Stellen, direkt selbst kontaktieren und erhalten dort Information und Beratung zu allen Fragen im Kontext Erkrankung oder Behinderung.

Ansprechpartner*innen

Universitätsinterne Stellen

- Schwerbehindertenvertretung
- Personalrat
- Inklusionsbeauftragte
- Inklusionsbeauftragte in baulich-technischen Belangen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Betriebsarzt
- Psychologische Personalberatung
- Verhaltenstherapieambulanz
- Psychoanalytische Hochschulambulanz
- Gleichstellungsbeauftragte
- Antidiskriminierungsstelle
- Arbeitsschutz

Externe Stellen

- LWV Hessen, Integrationsamt, Technischer Beratungsdienst
- Agentur für Arbeit
- Integrationsfachdienst
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)
- Deutsche Rentenversicherung
- Sozialverband VDK

Neben diesen wenigen genannten externen Ansprechpartner*innen bieten auch viele Selbsthilfegruppen, Vereine, Gesellschaften oder Verbände, teilweise auf bestimmte Beeinträchtigungsarten spezialisiert, teilweise Beeinträchtigungsarten übergreifend, Rat und Hilfe an. Darauf einzugehen würde jedoch den Rahmen dieses Leitfadens sprengen. Die oben genannten Stellen können Ihnen hier im konkreten Fall weitere Hinweise geben.



3.1. Ansprechpartner*innen an der Goethe-Universität

An der Goethe-Universität stehen Ihnen eine Vielzahl unterschiedlicher Ansprechpartner*innen zur Verfügung, wenn Sie aufgrund ihrer besonderen Lebenssituation, ihrer gesundheitlichen Einschränkung oder Behinderung Unterstützung benötigen.

3.1.1. Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Vertretung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter und Verbindungsperson zur Agentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Zu Ihren Aufgaben gehört auch die umfassende Beratung von Beschäftigten.

Siehe auch: www.unifr Frankfurt.de/38651571/schwerbehindertenvertretung

Vertrauensperson

Gabriele Humbert

Campus Westend

PEG-Gebäude, Raum 1.G 060/ HPF 53

Theodor-W.-Adorno-Platz 6

60323 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 18663

Fax 069 798 76318663

E-Mail: sbv@em.unifr Frankfurt.de

Sekretariat der Schwerbehindertenvertretung

Petra Boßhammer

PEG-Gebäude, Raum 1.G 053/ HPF 53

Telefon 069 798 18664

Fax 069 798 76318664

3.1.2. Personalrat

Der Personalrat ist die gewählte Interessenvertretung aller Beschäftigten der Universität. Zu seinen Aufgaben gehört auch die umfassende Beratung von Beschäftigten.

Siehe auch: <http://www.unifr Frankfurt.de/38651525/Personalrat>

Vorsitzende des Personalrats

Gerti Dornseif

Campus Westend

Seminarhaus, Raum 05.110

Max-Horkheimer-Str. 4

60323 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 17242

E-Mail: personalrat@uni-frankfurt.de



Sekretariat des Personalrats

N.N.

Seminarhaus, Raum 05.111

Telefon 069 798 17241

Suchtkrankenhelferinnen des Personalrats

Fr. Moser und Fr. Karn informieren Sie über Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen und stellen, falls gewünscht, eine Verbindung her. Des Weiteren führen sie Gespräche mit Betroffenen, deren Kolleg*innen oder mit Vertreter*innen der Goethe-Universität. Alle Gespräche sind vertraulich und unterliegen der Schweigepflicht.

Anja Moser

Campus Bockenheim

Universitätsbibliothek – Zentralbibliothek, Medienbearbeitung

Bockenheimer Landstr. 134-138

60325 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 39233

E-Mail: a.moser@ub.uni-frankfurt.de

Gabriele Karn

Campus Bockenheim

Juridicum, Raum 1055

Senckenberganlage 31

60325 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 28385

E-Mail: G.Karn@verwaltung.uni-frankfurt.de

3.1.3. Inklusionsbeauftragte

Die Inklusionsbeauftragten der Universität sind die von der Universität beauftragten Personen, die die Goethe-Universität in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertreten.

3.1.3.1. Inklusionsbeauftragte

Frau Buchberger ist als Inklusionsbeauftragte u.a. mit der Konzeption, Initiierung, Planung und Koordinierung von Projekten und Maßnahmen im Bereich Inklusion befasst und wirkt als Schnittstelle zwischen den verschiedenen Beteiligten innerhalb und außerhalb der Universität. Sie ist Verbindungsperson zur Agentur für Arbeit und das Integrationsamt. Anträge auf Leistungen an die Goethe-Universität durch das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit sind über die Inklusionsbeauftragte zu stellen.



Petra Buchberger

Campus Westend
PEG-Gebäude, 1. OG, Raum 1.G055
Theodor-W.-Adorno-Platz 6
60323 Frankfurt am Main
Telefon 069 798 18282
E-Mail: Buchberger@rz.unifrankfurt.de

Referent für Inklusion

Campus Westend
PEG-Gebäude, 1. OG, Raum 1.G054
Theodor-W.-Adorno-Platz 6

Christoph Trüper

Telefon 069 798 18129
E-Mail: Trueper@em.uni-frankfurt.de

3.1.3.2. Inklusionsbeauftragte in baulich-technischen Belangen

Frau Kupfer ist als Inklusionsbeauftragte Ansprechpartnerin für baulich-technische Anliegen gesundheitlich beeinträchtigter Studierender und Beschäftigter. Im Immobilienmanagement ist sie mit der Planung, Koordination und Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau baulicher Barrieren befasst, bei Universitätsbaumaßnahmen mit der Beratung zur Barrierefreiheit und der Abstimmung von Barrierefreiheits-Konzepten im baulichen Bereich.

Fr. Bärbel Kupfer, M. Sc., Dipl. Ing. Arch.

Campus Westend
PA-Gebäude, Raum 2.P 44
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt am Main
E-Mail: kupfer@em.unifrankfurt.de
Telefon 069 798 14158

3.1.4. Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungsbüro

3.1.4.1. Gleichstellungsbeauftragte

Ziel der Goethe-Universität ist es, Chancengleichheit durchgängig in allen Bereichen der Universität herzustellen und die Hochschulstrukturen im Sinne einer gender- und diversitätssensiblen Organisationsstruktur zu verändern. Zuständig für die Umsetzung von Chancengleichheit ist auf zentraler Ebene das Gleichstellungsbüro mit seinen Arbeitsbereichen Gleichstellung, Familie und Dual Career sowie Diversity und Antidiskriminierung:

www.unifrankfurt.de/36385877/Chancengleichheit_und_Familie



Dr. Anja Wolde

Campus Westend
IKB-Gebäude, Raum 1017
Eschersheimer Landstr. 121-123
60322 Frankfurt am Main
Telefon 069 798 18100
E-Mail: wolde@em.unifrankfurt.de

3.1.4.2. Antidiskriminierungsstelle

Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt Menschen in Konfliktsituationen und im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen: www.unifrankfurt.de/70833987/

Jana Arnold

Campus Westend
IKB-Gebäude, Raum 1130
Eschersheimer Landstr. 121-123
60322 Frankfurt am Main
Telefon 069 798 18134
E-Mail: antidiskriminierungsstelle@unifrankfurt.de

Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die Hochschulleitung. Nähere Informationen erhalten Sie bei der Antidiskriminierungsstelle.

3.1.5. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Dort ist festgelegt, dass Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten haben. Im Rahmen des BEM soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Wenn länger als sechs Wochen andauernde oder wiederholte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, erhalten Sie eine Einladung zum BEM mit weiteren Informationen. Das BEM ist für Beschäftigte freiwillig, Sie sind also nicht verpflichtet daran teilzunehmen. Häufig erweist sich eine Teilnahme aber als sehr sinnvoll und hilfreich.

In einem vertraulichen Gespräch mit dem BEM-Beauftragten und ggf. weiteren Personen des Integrationsteams wird erörtert, welche Gründe es für die Fehlzeiten gibt und ob diese Krankenzeiten ursächlich mit den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang stehen. Im zweiten Schritt werden Lösungsansätze und Möglichkeiten des weiteren Vorgehens erarbeitet und gegebenenfalls vereinbart.

Wenn Sie gesundheitliche Probleme haben, können Sie sich auch gerne schon früher, also vor Eintritt einer längeren oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit, an Herrn Fathi wenden, um, falls möglich, vielleicht vorbeugende Maßnahmen einzuleiten.



Benjamin Fathi

Campus Westend

PA-Gebäude, Raum 2.P 16

Theodor-W.-Adorno-Platz 1

60323 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 18308

E-Mail: Fathi@em.uni-frankfurt.de

3.1.6. Betriebsarzt und betriebsärztlicher Dienst

Prof. Dr. med. Dr. h.c. mult. David Groneberg, Leiter des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Goethe-Universität und zwei weitere Ärzte bieten als Betriebsärzte der Goethe-Universität regelmäßige Sprechstunden an zwei Standorten der Goethe-Universität an. Folgende Leistungen können Sie u.a. erhalten:

- Arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung
- Individuelle Beratung der Beschäftigten bei allen arbeitsplatzbezogenen gesundheitlichen Problemen
- Durchführung von Schutzimpfungen, die mit beruflichen Tätigkeiten in Verbindung stehen
- Beratung der Mitarbeiter*innen bei Arbeitsunfällen

Weitere Informationen zum Thema arbeitsmedizinische Vorsorge finden Sie auf der Intranetseite des Referats Arbeitsschutz. https://www.uni-frankfurt.de/76954517/Arbeitsmedizinische_Betreuung

► Tipp:

Bitte lassen Sie sich bei betriebsärztlichem Beratungsbedarf zunächst einen Termin über das Referat Arbeitsschutz geben, da es keine Anmeldemöglichkeit vor Ort gibt.

Telefon 069 798 13629 zu folgenden Zeiten:

Montag bis Freitag von 10-12 Uhr

Montag bis Donnerstag von 13:30-15 Uhr

E-Mail: orga-BA@uni-frankfurt.de

Standorte:

Campus Westend

Gebäude RuW, EG, Raum 214 (hinter der Cafeteria)

Theodor-W.-Adorno-Platz 4

60323 Frankfurt am Main

Donnerstag 13-17 Uhr; Mittwoch 8:30-12 Uhr (im Wechsel mit Campus Riedberg)



Campus Riedberg

Gebäude Biozentrum N100, EG, Raum 0.24a/b (neben der Cafeteria)

Max-von-Laue-Straße 9

60438 Frankfurt am Main

Freitags 8 bis 13 Uhr; Mittwoch 8:30 bis 12 Uhr (im Wechsel mit Campus Westend)

Campus Niederrad

Hier ist der betriebsärztliche Dienst des Klinikums zuständig, vertreten durch Frau Prof. Dr. Dr. Sabine Wicker.

- Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Individuelle Beratung der Beschäftigten bei allen arbeitsplatzbezogenen gesundheitlichen Problemen
- Durchführung von Schutzimpfungen
- Beratung der Mitarbeiter*innen bei Arbeitsunfällen, insbesondere Stichverletzungen
- Beratung von Schwangeren und deren Vorgesetzten bezüglich der Einhaltung des Mutterschutzgesetzes
- Beratung zum Hautschutz
- Durchführung von Umgebungsuntersuchungen nach Tuberkuloseexposition
- Beratung bei stufenweiser Wiedereingliederung und im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Betriebsärztlicher Dienst

Universitätsklinikum Frankfurt

Theodor-Stern-Kai 7

60590 Frankfurt am Main

Telefon 069 6301 4511

Fax 069 6301 6385

E-Mail: info@kgu.de

Webseite: <https://www.kgu.de/ueberuns/vorstanddesuniversitaetsklinikums/aerztlichedirektion/betriebsaerztlicherdienst/>

3.1.7. Psychologische Personalberatung

Die psychologische Personalberatung unterstützt Sie bei psychischen Belastungen und Problemen im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit an der Goethe-Universität, bei Konfliktklärungen sowie bei Fragen zu psychosozialen Themen hinsichtlich der Gestaltung Ihres Arbeitsumfelds oder von Teamsituationen.



Dipl. Psych. Margarete Szpilok

Campus Bockenheim

Gebäude Juridicum, Raum 656

Senckenberganlage 31-33

60325 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 23662

E-Mail: szpilok@em.uni-frankfurt.de

Termine nach vorheriger Vereinbarung

3.1.8. Zentrum für Psychotherapie (Erwachsene)

Das Zentrum für Psychotherapie ist eine ambulante Einrichtung der psychotherapeutischen Versorgung; das Angebot umfasst nicht die Versorgung in Notfällen. Sie ist an die Abteilung Klinische Psychologie und Psychotherapie des Fachbereiches Psychologie der Goethe-Universität Frankfurt angeschlossen und von der Kassenärztlichen Vereinigung Hessen zur Behandlung ermächtigt. Insgesamt sind rund neunzig Therapeuten in der Ambulanz tätig.

Campus Bockenheim

Varrentrappstraße 40-42 (rechter Eingang)

60486 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 25102

E-Mail: sekretariat-erw@zpt-gu.de

Webseite: <https://www.psychologie.uni-frankfurt.de/54493395/Kontakt>

3.1.9. Psychoanalytische Hochschulambulanz

Die Psychoanalytische Hochschulambulanz ist eine Forschungsambulanz und bietet Ihnen Erstgespräche, Kurzzeittherapien sowie Unterstützung bei der Suche nach einem Therapieplatz.

Die Ambulanz ist von der Kassenärztlichen Vereinigung (KV) Hessen als Hochschulambulanz für Forschung und Lehre ermächtigt. Eine Kostenübernahme durch die Krankenkassen ist in der Regel möglich.

Campus Westend

PEG-Gebäude, Raum 5.G 002

Theodor-W.-Adorno-Platz 6

60323 Frankfurt am Main

E-Mail-Kontakt: Psychoanalytische.Hochschulambulanz@psych.unifrankfurt.de

Telefon 069 798 35299 oder 01520 5136181 (persönlich)

3.1.10. Arbeitsschutz

Ziel des Arbeitsschutzes ist die Verhütung von Unfällen und Abwendung von Gesundheitsgefahren bei der Arbeit sowie die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen.



Campus Bockenheim

Gebäude Juridicum

Senckenberganlage 31-33

60325 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 23666

E-Mail: arbeitsschutz@unifrankfurt.de

3.1.11. Durchgangsärzte

Falls Sie auf dem Weg von oder zur Arbeit oder während der Arbeitszeit einen Unfall haben, setzen Sie bitte Ihre jeweiligen Vorgesetzten unmittelbar darüber in Kenntnis, füllen Sie eine Unfallanzeige aus und geben Sie diese innerhalb von drei Kalendertagen über Ihren Vorgesetzten bei der Personalabteilung ab. Die Formulare bekommen Sie über alle Ersthelfer*innen der Universität oder über den „Formularschrank“ der Personalabteilung im Intranet.

Ist nach einem Unfall weitergehende ärztliche Versorgung notwendig, muss ein sogenannter Durchgangsarzt aufgesucht werden.

Durchgangsärzte für die Goethe-Universität:

- St. Elisabethen-Krankenhaus, Unfallchirurgie, Ginnheimer Str. 3, Telefon 069 7939
- Markus-Krankenhaus, Unfallchirurgie, Wilhelm-Epstein-Str. 4, Telefon 069 95330
- Uni-Klinikum, Unfallchirurgie, Theodor-Stern-Kai 7, Telefon 069 6301 5069
- Bürgerhospital, Unfallchirurgie, Nibelungenallee 37 -41, Telefon 069 1500 324
- Krankenhaus Nordwest, Unfallchirurgie, Steinbacher Hohl 2-26, Telefon 069 7601 3447
- Dr. W. Ripp, Chirurg und Unfallarzt Tituscorso 6, 1. OG (Nordwestzentrum), Telefon 069 570858
- Augentagesklinik FFM MVZ, Tituscorso 5, Eingang F (Nordwestzentrum), Telefon 069 50682430

3.2. Ansprechpartner*innen außerhalb der Goethe-Universität

Wir haben Ihnen hier einige externe Beratungsstellen aufgeführt. Die Liste ist nicht abschließend, es gibt eine ganze Reihe weiterer sehr hilfreicher Institutionen. Diese aufzulisten würde aber den gebotenen Rahmen sprengen. Sie können sich bei den genannten Stellen individuell und unabhängig beraten lassen, und zwar sowohl bezüglich Leistungen, die Sie selbst für sich beantragen, als auch bezüglich Leistungen, welche die Goethe-Universität als Arbeitgeberin für Sie beantragt.



3.2.1. Landeswohlfahrtsverband Hessen, Integrationsamt und technischer Beratungsdienst

Der LWV Hessen berät Sie persönlich, mit dem Ziel, Ihren Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern. Die Möglichkeiten der Förderung sind vielfältig.

LWV Hessen

Regionalverwaltung Wiesbaden

Besucheradresse:

Frankfurter Straße 44

65189 Wiesbaden

Postadresse:

Postfach 39 49

65174 Wiesbaden

Telefon 0611 156 0

Fax 0611 156 349

Technischer Beratungsdienst

Kai Wassum

Telefon 0611 156 367

Fax 0611 156 209

E-Mail: kai.wassum@lww-hessen.de

3.2.2. Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit berät Sie persönlich, welche – auch finanziellen – Hilfen im Falle einer Erkrankung oder Behinderung infrage kommen, wie Ihr Arbeitsplatz gegebenenfalls angepasst werden kann und was noch getan werden kann, um weiter erfolgreich im Berufsleben zu stehen.

Fischerfeldstr. 10-12

60311 Frankfurt

Telefon 0800 4 5555 00

Sprechzeiten:

Montag bis Freitag 8-12 Uhr

Donnerstag auch 13-16 Uhr sowie für Berufstätige von 16-18 Uhr

Telefonsprechzeiten: Montag bis Freitag 8 -18 Uhr

3.2.3. Integrationsfachdienst

Der Integrationsfachdienst Frankfurt berät Sie, wenn Sie eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben und einen Tätigkeitsumfang von mind. 15 Wochenstunden.



Anlässe und Themen können sein:

- Unterstützung bei der Beantragung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung
- Belastung, Über- oder Unterforderung bei der Arbeit
- Bevorstehende Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit
- Beratungsbedarf zum Thema „Arbeit und Behinderung“
- Konflikte mit Vorgesetzten oder Kolleg*Innen
- Versetzung, Neuorientierung oder Arbeitsplatzwechsel
- Vermittlung von weiterführenden Hilfen
- drohende Kündigung

Die Mitarbeiter*innen des Fachdienstes für Hörbehinderte Menschen beraten Sie, wenn Sie eine Hörbehinderung haben, in Bezug auf Ihren Arbeitsplatz. Die Beratung ist bei Bedarf auch in Gebärdensprache (DGS) möglich.

Integrationsfachdienst Frankfurt

Talstraße 112

60437 Frankfurt am Main

Telefon 069 7580790

Fax 069 75807940

E-Mail: ifd@frankfurter-verein.de

3.2.4. Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)

Die folgenden Stellen sind – neben ihren anderen Aufgaben – Beratungsstellen der EUTB.

Das Angebot der EUTB umfasst die kostenlose Beratung zu allen Fragen der Teilhabe unabhängig von Trägern, die Leistungen bezahlen, oder von Leistungserbringern. In den EUTB arbeiten viele Peer-Berater*innen, die selbst mit einer Behinderung leben. Sie können in einer vertrauensvollen Atmosphäre alle Themen offen mit ihnen besprechen.

EUTB Frankfurter Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige

Rothschildallee 16a

60389 Frankfurt am Main

Telefon 069 94593010

E-Mail: teilhabeberatung@glsh-stiftung.de

Webseite: <http://www.glsh-stiftung.de>



EUTB Frankfurter Verein

Mainzer Landstraße 233
60326 Frankfurt am Main
Telefon 069 739436728
E-Mail: info@eutb-frankfurt.de
Webseite: <http://www.eutb-frankfurt.de>

Ähnliche Aufgaben nehmen auch wahr:

Frankfurter Stiftung für Blinde und Sehbehinderte

Polytechnische Gesellschaft
Adlerflychtstraße 8
D-60318 Frankfurt am Main
Telefon 069 95512 40
E-Mail: info@sbs-frankfurt.de

Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen c/o Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Landesverband Hessen e. V.

Auf der Körnerwiese 5
60322 Frankfurt am Main
Telefon 069 9552620
Telefax 069 551292

3.2.5. Sozialverband VDK

Der VdK informiert und unterstützt seine Mitglieder in allen Fragen rund um Gesundheit, Behinderung, Pflege und Rente. Das Angebot reicht von qualifiziertem Sozialrechtsschutz über die Wohnraumberatung bis hin zu Hilfen bei der Testamentserstellung. Beim VdK sind hauptamtliche VdK-Jurist*innen. Sie übernehmen die sozialrechtliche Beratung und Vertretung der Mitglieder in Widerspruchs- und Klageverfahren. Der Mitgliedsbeitrag beträgt aktuell 66 Euro jährlich (Stand September 2020).

Bezirksgeschäftsstelle Frankfurt

Ostparkstraße 37
60385 Frankfurt am Main
Telefon 069 430886 0
E-Mail: bgst.frankfurt@vdk.de

VDK Fachstelle für Barrierefreiheit

Die VdK-Fachstelle für Barrierefreiheit Ihnen bietet praktische Hilfe, um ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Sie berät zu Hilfsmitteln, Wohnraumanpassung und Barrierefreiheit.



VdK-Fachstelle für Barrierefreiheit

Gärtnerweg 3

60322 Frankfurt am Main

Telefon 069 714002 58

E-Mail: barrierefreiheit.ht@vdk.de

3.2.6. Rente, Altersversorgung, VBL

Bei verschiedenen Bestimmungen zur Rente können für Sie als behinderter Mensch besondere Regelungen in Betracht kommen. Die unterschiedlichen Fallgestaltungen sind hier jedoch sehr individuell, sodass eine sorgfältige Beratung zu empfehlen ist.

Kostenlose Beratung in Rentenfragen erhalten Sie bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV):

www.deutscherentenversicherung.de/DRV/DE/BeratungundKontakt/

Beratung zur Zusatzversorgung VBL erhalten Sie hier:

www.deutscherentenversicherung.de/DRV/DE/BeratungundKontakt/

► Tipp:

Diese Beratungsangebote sind kostenlos. Viele weitere von privaten Anbietern im Internet, persönlich oder anderweitig zur Verfügung gestellte Angebote sind es in der Regel nicht.



4. Arbeitszeit und erkrankungsbedingte Abwesenheiten

Es gibt an der Goethe-Universität zahlreiche Möglichkeiten, Ihre Arbeitsumgebung und -organisation an Ihre Bedürfnisse anzupassen. Wir können hier nur Beispiele nennen oder grundsätzliche Hinweise geben, das Thema erschöpfend zu behandeln ist hier nicht der Raum. Ohnehin ist jeder Einzelfall anders gelagert. Deshalb bitten wir Sie, bei konkretem Bedarf nach Information oder Unterstützung sich Rat und Hilfe bei den genannten Ansprechpartner*innen zu suchen.

Sie finden allgemeine Informationen rund um das Arbeitsverhältnis auf den Seiten der Abteilung Personalservices in alphabetischer Reihung unter:

https://www.uni-frankfurt.de/47065145/Informationen_A_Z

Ebenso finden Sie hier einen Link auf die Dienstvereinbarungen:

<https://www.uni-frankfurt.de/47115189/Dienstvereinbarungen>.

Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die

- DV zur alternierenden Telearbeit an der JWGU.
- DV über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie die
- DV Sucht

4.1. Arbeitszeit und Organisation des Umfelds

Der Arbeitstag, also die Zahl oder Verteilung der Arbeitsstunden, sowie die Organisation des Rahmens Ihrer Arbeit, also wo und unter welchen äußeren Rahmenbedingungen Sie arbeiten, können an Ihre individuelle Bedarfssituation angepasst werden. Bitte beachten Sie, dass hierzu Vereinbarungen mit Ihren Vorgesetzten und weiteren Beteiligten notwendig sind, beispielsweise den Personalservices. Bitte wenden Sie sich an die oben genannten Ansprechpartner*innen, die Ihnen Auskunft geben und Unterstützung anbieten können.

Zum Beispiel

- können unter Beibehaltung der Arbeitsstunden zusätzliche Pausen über den Tag verteilt eingelegt werden. Als Rückzugsräume können die Ruhe- oder Erste Hilfe-Räume genutzt werden.
- kann die Arbeitszeit befristet reduziert werden (gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz), Dauer und Umfang der Reduktion können individuell festgelegt werden.
- kann bei Teilzeit die Verteilung der Arbeitszeit verändert werden, z.B. auf eine Reduktion der Stunden pro Tag statt ganzer Arbeitstage.
- können mit alternierender Telearbeit Anteile der Arbeitszeit von zuhause aus erbracht werden. Näheres zu Voraussetzungen und Verfahren ist in der „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit“ geregelt.



Hilfsmittel, beispielsweise zusätzliche Beleuchtung, spezielle Software wie ein Screenreader oder Vergrößerungssoftware (etwa. Zoomtext), ein höhenverstellbarer Schreibtisch oder angepasster Schreibtischstuhl, aber auch persönliche Assistenzen sind möglich zur Unterstützung im beruflichen Alltag.

Bei persönlichen Assistenzen ist allerdings darauf zu achten, dass die Assistenzkräfte nicht die Kernaufgaben von Beschäftigten übernehmen dürfen und daher auch nicht für höchstpersönlich zu erbringende Dienstleistungen wie beispielsweise die selbstständige Durchführung einer Lehrveranstaltung, beantragt werden können. Assistenzen können nur Aufgaben übernehmen, die nicht die eigentliche Tätigkeit des Beschäftigten betreffen; sie sollen insbesondere für vor- und nachbereitende Aufgaben als auch für flankierende Tätigkeiten, um den jeweiligen Beschäftigten die Erbringung ihrer Arbeitsleistung zu ermöglichen. Auch stehen Assistenzen in der Regel nicht für die gesamte Arbeitszeit von Beschäftigten zur Verfügung.

Weitere Informationen erfragen Sie bitte bei den zuständigen Ansprechpartner*innen.

4.2. Arztbesuche

Wenn Sie einen Arzt während der Arbeitszeit konsultieren müssen, so wird die Abwesenheitszeit inklusive erforderlicher Wegzeiten dann als Arbeitszeit anerkannt, wenn die ärztliche Behandlung nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann und damit zwingend in die Arbeitszeit fällt.

Primär sind Sie verpflichtet, eine Behandlung außerhalb der Arbeitszeit (bzw. bei Gleitzeit: der Kernarbeitszeit) zu organisieren – also z.B. an freien Tagen, vor Arbeitsbeginn... Besteht keine Möglichkeit, den Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen, z.B. aufgrund der Art der Untersuchung oder aufgrund der Terminplanung der Praxis, sind Sie von der regulären Dienstleistungspflicht freizustellen, gegebenenfalls gegen ärztliche Bescheinigung oder einen sonstigen geeigneten Nachweis. Bitte geben Sie Ihrer/ Ihrem Vorgesetzten rechtzeitig Bescheid und legen Sie ggf. eine solche Bescheinigung vor.

4.3. Rehabilitationsmaßnahme

Eine Rehabilitationsmaßnahme (umgangssprachlich: „Kur“) dient neben der Stärkung der Gesundheit durch gezielte Behandlung medizinischer Probleme der erfolgreichen Teilhabe an Beruf und Alltagsleben bei schweren und chronischen Erkrankungen. Ob in Ihrer Situation eine Rehabilitationsmaßnahme sinnvoll ist, sollten Sie mit Ihren behandelnden Ärzt*innen besprechen, die Sie anschließend auch beim Antragsverfahren unterstützen werden.

Je nachdem, zu welcher Gruppe von Beschäftigten Sie zählen, unterscheidet sich der Kostenträger für die Rehabilitationsmaßnahme.

Sind Sie Tarifbeschäftigte/r ist in der Regel die Deutsche Rentenversicherung zuständig: https://www.deutscheren-tenversicherung.de/DRV/DE/Reha/reha_node.html

Während der Rehamassnahme besteht für sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, danach setzen in der Regel andere Zahlungen ein.



Sind Sie Beamt*in muss die Notwendigkeit eines Rehaaufenthaltes durch eine ärztliche Beurteilung bestätigt werden. Daraufhin muss die Beihilfestelle (Regierungspräsidium Kassel) den Aufenthalt genehmigen. Antragsformulare für eine solche Genehmigung erhalten Sie an der Goethe-Universität bei der Abteilung Personalservices: <http://www.unifrankfurt.de/47115391/Kur>

4.4. Wiedereingliederung

Wiedereingliederung bei Angestellten

Die stufenweise Wiedereingliederung hat das Ziel, Beschäftigten zu ermöglichen, nach einer Erkrankung ins Berufsleben zurück zu kehren und sich langsam wieder an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Die Wiedereingliederung ist ein Baustein der Rehabilitation im beruflichen Bereich, ein wesentliches Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements und im Sozialgesetzbuch SGB IX verankert. Bei der Wiedereingliederung werden Sie in der Genesungsphase nach einer Erkrankung oder Verletzung stundenweise beschäftigt und so wieder an die am Arbeitsplatz auftretenden Situationen und Belastungen herangeführt.

Die Wiedereingliederungsmaßnahme begründet ein eigenes Rechtsverhältnis zwischen Ihnen und der Goethe-Uni in einer Phase, in der Sie weiterhin dem rechtlichen Status nach arbeitsunfähig geschrieben sind. Voraussetzung für die Wiedereingliederungsmaßnahme ist, dass Sie bereit und in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit in gewissem Umfang wieder aufzunehmen. Darüber entscheiden die behandelnden Ärzt*innen zusammen mit Ihnen.

Häufig greift bei einer Wiedereingliederung auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und zwar dann, wenn die gesamte Zeit der Arbeitsunfähigkeit sechs Wochen überschreitet. Das BEM-Verfahren soll u.a. klären, ob durch Maßnahmen am Arbeitsplatz das Risiko minimiert werden kann, dass es zu erneuten gesundheitsbedingten Problemen kommt.

Sie erhalten als Arbeitnehmer*in in der Regel während der Eingliederungsphase kein reguläres Arbeitsentgelt, sondern die vorgesehenen Lohnersatzleistungen (Krankengeld, Übergangsgeld, Verletztengeld). Dafür kommt je nach den Umständen des Einzelfalls der jeweilige Rehabilitationsträger auf: die Kranken- oder Rentenversicherung oder aber die Berufsgenossenschaft, abhängig davon, ob die bestehende Einschränkung durch Krankheit, Unfall, Arbeitsunfall, Berufskrankheit usw. ausgelöst wurde.

Für nähere Auskünfte wenden Sie sich bitte an den jeweiligen Rehabilitationsträger.

Wiedereingliederung bei Beamt*innen

Die Dienstbehörde kann im Einzelfall die regelmäßige Arbeitszeit nach Maßgabe ärztlicher – auf Verlangen amtsärztlicher – Feststellungen vorübergehend verkürzen, wenn dies der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit (gesundheitliche Rehabilitation) dient (§ 6HAZVO).

Ziele sind die Verkürzung von Krankheitszeiten, das Vermeiden von Rückfällen sowie die Verringerung vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand. Liegt dauernde Dienstunfähigkeit vor, ist die Voraussetzung für die Wiedereingliederung nicht mehr gegeben.



5.1. Bildschirmbrille

Eine Bildschirmbrille ist eine spezielle Brille, die auf die Anforderungen der Bildschirmarbeit eingerichtet ist und dafür sorgt, dass sowohl der Bildschirm als auch die nähere Arbeitsumgebung mühelos möglichst scharf wahrgenommen werden können.

Wenn Sie fehlsichtig sind (z.B. Kurz- oder Weitsichtigkeit), belastet die Bildschirmarbeit stärker; durch zum Ausgleich angenommene problematische Körperhaltungen und Gewohnheiten kann es dann zu weiteren Gesundheitsproblemen (Kopf-/ Nackenschmerzen, Augentrockenheit etc.) kommen. Eine Bildschirmbrille kann hier eine Hilfe sein; zusätzlich ist eine Bildschirmbrille u. U. in der Lage, bestimmte vom Monitor ausgehende Lichtfrequenzen zu filtern („Blaufilter“) um eine Schädigung der Augen zu vermeiden.

Die Kosten für eine Bildschirmbrille trägt bei nachgewiesenem Bedarf die Universität in dem im Rahmenvertrag festgeschriebenen Umfang. Die Bildschirmbrille ist dann nur für den dienstlichen Gebrauch bestimmt.

Wenn Sie eine Bildschirmbrille beantragen möchten, lassen Sie bitte zunächst eine entsprechende Untersuchung durch unseren Betriebsarzt durchführen (Kontakt und Termine siehe dort). Attestiert Ihnen der Betriebsarzt, dass eine Bildschirmbrille notwendig ist, können Sie diese Bescheinigung direkt bei dem Augenoptik-Unternehmen Apollo Optik in einer beliebigen Filiale einreichen. Mit diesem Unternehmen besteht ein Rahmenvertrag der Universität. Sollten Sie eine*n andere*n Optiker bevorzugen, halten Sie bitte zuvor mit der Universität Rücksprache: Sie müssen dies dann explizit mit einem Kostenvoranschlag beantragen. Die Kosten werden in diesem Fall jedoch nur in Höhe der nach den Bestimmungen des Rahmenvertrags anfallenden Kosten erstattet.

Weitere Informationen finden Sie in dieser Mitteilung zu Bildschirmbrillen:

http://www.unifrankfurt.de/60102136/BAB_Infoblatt.pdf

Weitere Details zu Bildschirmbrillen hat das Kuratorium für Gutes Sehen e.V. zusammengestellt:

<https://www.sehen.de/brillen/bildschirmarbeitsplatzbrille/>

5.2. Ruhe/ Erste-Hilfe-Räume

Es stehen an der Universität einige Erste Hilfe/ Ruheräume bereit, damit Sie sich bei Bedarf zurückziehen können. Diese werden Ihnen bei Bedarf üblicherweise durch das Pfortenpersonal aufgeschlossen, bei den Erste-Hilfe-(Ruhe-)Räumen zusätzlich durch die Ersthelfer*innen. Sie brauchen keine näheren Angaben zu Art und Umfang Ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu nennen.

Für den Ruheraum im PEG, 1. OG, Raum 1.059 kann eine Schließung über die Goethe-Card bei der Inklusionsbeauftragten, Fr. Buchberger, beantragt werden.



Es stehen folgende Ruheräume zur Verfügung:

- Campus Bockenheim:
 - In der Neuen Mensa steht mit Raum 135 im 1. OG (Campus Bockenheim, Bockenheimer Landstraße 133, Kerngebiet) ein Ruheraum für Studierende und Beschäftigte mit behinderungsbedingten Einschränkungen oder chronischen Erkrankungen zur Verfügung. Er ist mit zwei Liegen ausgestattet. Die Durchwahl für die Pforte ist die 23201.
- Campus Westend:
 - Im IG-Farben-Gebäude befindet sich ein Ruheraum in V3, 1. OG, Raum 1.351. Die Schließung des Raumes erfolgt über die Ersthelfer*innen, die Pforte unter der Rufnummer 32250 oder die Objektbetreuung unter der Rufnummer 35552.
 - Im PEG-Gebäude befindet sich der Ruheraum im 1. OG in Raum 1.059. Die Schließung des Raumes erfolgt über die Ersthelfer*innen, die Pforte unter der Rufnummer 17108 oder die Objektbetreuung unter der Rufnummer 33030.

Beide Räume sind jeweils mit einem elektrisch verstellbaren Pflegebett sowie einem Telefon für hausinterne Gespräche ausgestattet.

Es stehen folgende Erste-Hilfe-Räume zur Verfügung, die – sofern sie nicht anderweitig benötigt werden – auch als Ruheräume genutzt werden können. In den Erste-Hilfe-Räumen sind einfache Liegen vorhanden, sowie ein Waschbecken und ein interner Telefonanschluss.

Am Campus Bockenheim:

Ort	Raum/ interne Durchwahl der Pforte
Hörsaalgebäude	Raum BT D 112/ 113, Telefon Pforte: 23201
Neue Mensa	Raum 2, Telefon Pforte: 28194
Juridicum	Raum 601, Telefon Pforte: 22701
Mathematik/ Informatik	Raum 029, Telefon Pforte: 23201
Universitätsbibliothek	Raum UG 024, Telefon Pforte: 39356



Campus Ginnheim

Ort	Raum/ interne Durchwahl der Pforte
Sporthallengebäude	Raum EG R 27, Telefon Pforte: 24520

Campus Westend

Ort	Raum/ interne Durchwahl der Pforte
Casino	Raum CAS 1.803, Telefon Pforte: 32250
RuW	Raum 215, Telefon Pforte: 34199
HoF (House of Finance)	Raum E 16, Telefon Pforte: 34053
Hörsaalzentrum	Raum EG 8, Telefon Pforte: 34116
PA-Gebäude	Raum P 23, Telefon Pforte: 31205
PEG-Gebäude	Raum 1.G058, Telefon Pforte: 17108
ExNO-Gebäude (H. Normativer Ordnungen)	Raum hinter Pforte, Telefon Pforte: 31428
Seminarpavillon	Raum 043, Telefon Pforte: 34193
Seminarhaus	Raum -1.026, Telefon Pforte: 34196

Campus Riedberg

Ort	Raum/ interne Durchwahl der Pforte
Physik	Raum _225, Telefon Pforte: 47777
Geowissenschaften	Raum 3.110, Telefon Pforte: 40150
Otto-Stern-Zentrum	Raum 0.39, Telefon Pforte: 42666
Biologicum	Raum -1.204, Telefon Pforte: 42420
BMLS	Raum 0.618, Telefon Pforte: 42420
Biozentrum N 100	Raum 0.24b, Telefon Pforte: 29108

Listen der Ersthelfer*innen hängen in der Regel an prominenter Stelle in der Nähe der Eingänge der Gebäude.



5.3. Induktionsschleifen und Hörverstärker-Anlagen für hörbeeinträchtigte Menschen

Eine Reihe von Hörsälen und Seminarräumen ist mit Induktionsschleifen ausgestattet. Leider ist die Ausstattung nicht flächendeckend vorhanden. Sollte in einem Hörsaal oder Seminarraum keine Induktionsschleife zur Verfügung stehen, so können Sie sich bei den zuständigen Kolleg*innen der Medientechnik mobile Hörverstärker-Anlagen (FM-Anlagen) ausleihen.

Bei der Planung von größeren Veranstaltungen empfiehlt es sich, nach Möglichkeit einen mit Induktionsschleifen ausgestatteten Raum auszuwählen. Welche Räume über eine solche Ausstattung verfügen, können Sie bei der Medientechnik des HRZ oder bei den Inklusionsbeauftragten erfahren.

Bei Fragen oder Problemen bei der Nutzung der Anlagen (außer Campus Niederrad) bzw. Unterstützungsbedarf bei deren Nutzung kontaktieren Sie bitte die Hotline der Medientechnik über Telefon 36111 oder die E-Mailadresse mtsupport@unifrankfurt.de.

5.4. Assistenzhunde

Das Mitführen von Hunden auf den Außengeländen der Universität ist grundsätzlich gestattet. Die Hunde sind anzuleinen. Hinterlassenschaften von Hunden sind von den Geländen zu entfernen und ordnungsgemäß zu entsorgen.

In den Gebäuden der Universität ist das Mitführen von Hunden grundsätzlich untersagt. Ausgenommen sind jedoch

- assistenzleistende Hunde im Sinne von § 12e ff. Behindertengleichstellungsgesetz
- Hunde, die zu dienstlichen Zwecken mitgeführt werden.

Diese Hunde sind durch eine Kenndecke oder ein Arbeitsgeschirr kenntlich zu machen.

Falls Sie einen assistenzleistenden Hund brauchen, der (noch) nicht die Bedingungen des § 12eff. erfüllt, kann bei entsprechender Begründung im Einzelfall eine Ausnahmegenehmigung erteilt werden. Dafür brauchen Sie ein Attest (ohne Diagnose), aus dem hervorgeht, dass ein Assistenzhund notwendig ist, sowie eine kurze Beschreibung des Hundes. Des Weiteren ist die Goethe-Card vorzulegen. Die individuelle Vereinbarung kann befristet werden und ist nur auf einen bestimmten Hund bezogen. Bitte bringen Sie ein entsprechendes Merkzeichen der Goethe-Universität gut sichtbar am Halsband oder der Hundeleine an. Die Genehmigung ist bei Bedarf vorzulegen (auch per Handy möglich).

Für Labore können Sonderregelungen gelten. Nähere Auskünfte zur Vorgehensweise beim Mitführen von assistierenden Hunden erteilt die Inklusionsbeauftragte.



5.5. Ausleihe von Rollstühlen und Rollatoren

Für Gäste oder kurzfristig entstehenden Bedarf können Sie einen (manuellen) Rollstuhl oder einen Rollator („Gehwagen“) ausleihen. Diese Hilfsmittel können an der Pforte des House of Finance gegen Vorlage der Goethe Card – bei Gästen: des Personalausweises – tageweise zur kurzfristigen Nutzung entliehen werden.

5.6. Parkplätze für „Behindertenfahrzeuge“

Wenn Sie aufgrund einer Mobilitätsbeeinträchtigung mehr Platz beim Ein und Aussteigen in ihr Fahrzeug benötigen oder auf kürzere Distanzen zwischen Parkplatz und Gebäude-Eingang angewiesen sind, so finden Sie auf den Campus der Universität und in den Tiefgaragen Parkplätze für Fahrzeuge von Personen mit Mobilitätseinschränkung. Die Lage der Parkplätze entnehmen Sie bitte den Lageplänen der Campus, die unter www.unifrankfurt.de/38090278/lageplane abrufbar sind.

Um diese Parkmöglichkeiten regelmäßig nutzen zu können, benötigen Sie für die Gelände der Campus Bockenheim und Westend eine Zufahrtsberechtigung. Diese erhalten Sie bei

Monika Berndt

Gruppenleitung Zentrale Dienste

Campus Westend

PA-Gebäude, Raum P 14a

Theodor-W.-Adorno-Platz 1

60323 Frankfurt m Main

Telefon 069 798 12781

E-Mail: berndt@em.unifrankfurt.de

Bitte legen Sie Ihren Schwerbehindertenausweis (Merkzeichen G oder aG) vor. Ersatzweise können Sie Ihre Mobilitätsbehinderung auch durch ein ärztliches Attest nachweisen, aus dem Art und Umfang Ihrer Mobilitätsbehinderung hervorgehen.



5.7. Tiefgaragenstellplätze

Wenn Sie dauerhaft einen Tiefgaragenplatz benötigen, können Sie einen Mietvertrag mit der Universität Frankfurt schließen. Haben Sie einen Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen G oder aG können Sie sich bei Vorlage des Schwerbehindertenausweises von der Mietgebühr befreien lassen. Anträge gibt es unter unten angegebenen Internetadresse im Feld Formulare (rechts oben).

Ersatzweise können Sie Ihre Mobilitätsbehinderung auch durch ein ärztliches Attest nachweisen, aus dem Art und Umfang Ihrer Mobilitätsbehinderung hervorgehen.

Immobilienmanagement/ Zentrale Dienste

Campus Westend

Theodor-W.-Adorno-Platz 1

60323 Frankfurt am Main

E-Mail: mietvertragparken@dlst.server.unifrankfurt.de

Webseite: https://www.unifrankfurt.de/60529128/Zentrale_Dienste_des_IMM#Parkraumbewirtschaftung



6.1. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen sind gerade für gesundheitlich beeinträchtigte oder behinderte Beschäftigte ein wichtiger Baustein Ihres Berufslebens, da Wissen helfen kann, vorhandene Einschränkungen zu überbrücken und nicht zuletzt die berufliche Einsetzbarkeit langfristig sicherzustellen.

Bei Weiterbildungsangeboten seitens der Personal- und Organisationsentwicklung werden schwerbehinderte (und ihnen gleichgestellte behinderte) Mitarbeiter*innen bei der Platzvergabe bevorzugt berücksichtigt, sofern die Anmeldung fristgerecht erfolgt ist. Einige Weiterbildungsangebote sind bereits barrierefrei zugänglich; die Universität bemüht sich, Weiterbildung möglichst barrierefrei zu ermöglichen. Wenn Sie einen Kurs besuchen möchten, dazu aber aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation (vermutlich) besondere Vorkehrungen nötig sind, melden Sie sich bitte möglichst früh bei der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung. So kann versucht werden, eine gute Lösung zu finden. Bei Problemen können Sie sich auch an die Inklusionsbeauftragten wenden.

Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten an der Goethe-Universität finden Sie in der „Arbeitswelt AZ“ im Intranet unter W sowie hier: <http://www.unifrankfurt.de/PEOEAngebot>.

6.2. Bildungsurlaub

Bildungsurlaub ist ein auf europäischer Ebene initiiertes Instrument, durch das Beschäftigten die fachliche, persönliche und politische Weiterbildung erleichtert werden soll.

Tarifbeschäftigte haben bei Vollzeitbeschäftigung Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz (HBUG), bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend kürzer.

Bildungsurlaub kann in Anspruch genommen werden, sofern entsprechend anerkannte Bildungsveranstaltungen besucht werden, die der beruflichen oder politischen Fortbildung dienen.

Für Beamt*innen besteht kein Bildungsurlaubsanspruch, es kommt jedoch eine Freistellung aus besonderem Anlass nach Sondervorschriften der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrIVO) in Betracht.

Einige Angebote zum Bildungsurlaub sind barrierefrei ausgestaltet (Barrierefreiheit kann bei unten angegebener Adresse als Suchkriterium eingestellt werden). Sonderregelungen für behinderte Beschäftigte bestehen hierbei nicht. Bei gesundheits- oder behinderungsbedingten Problemen bezüglich Ihres Bildungsurlaubs wenden Sie sich bitte direkt an die Veranstalter*innen.

Nähere Auskünfte zu solchen Bildungsangeboten erhalten Sie hier: www.bildungsurlaub.hessen.de

Die Regelungen der Goethe-Universität zum Bildungsurlaub sind zusammengestellt unter: www.unifrankfurt.de/47115147/



6.3. Hochschulsport

Das Zentrum für Hochschulsport bietet ein breites Kursangebot mit diversen Sportarten, nebst Trainingsprogrammen und Gesundheitskursen an. An vielen dieser Angebote können auch Beschäftigte zu einem günstigen Tarif teilnehmen. Außerdem bietet das Zentrum mit dem „Pausen-Express“ ein kurzes, maßgeschneidertes Sportangebot für die Mittagspause am Arbeitsplatz sowie angeleitete Gesundheitskurse.

Einige Angebote sind auch mit körperlichen Beeinträchtigungen nutzbar; die Universität bemüht sich, Zugänglichkeit und Teilhabemöglichkeiten für behinderte Menschen in diesem Bereich zu stärken.

Wenn Sie an einem der Angebote Interesse haben, aber unsicher sind, inwieweit eine Teilnahme angesichts Ihrer Einschränkung/ persönlichen Verfassung möglich ist, empfehlen wir Ihnen, möglichst frühzeitig mit dem Zentrum für Hochschulsport oder der Kursleiter*in Kontakt aufzunehmen und nachzufragen, wie eine Lösung gefunden werden kann. Bei Problemen können Sie sich auch an die Inklusionsbeauftragte wenden.

Besondere Teilnahmebedingungen für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen gibt es bei den Angeboten des Zentrums für Hochschulsport nicht.



7.1. Mobilität – Nutzbarkeit der öffentlichen Verkehrsmittel (ÖPNV)

Der ÖPNV in Frankfurt und Umgebung ist – ungeachtet vieler Verbesserungen der letzten Jahre – nicht vollständig barrierefrei nutzbar.

Auf den Webseiten von VGF (www.vgffm.de) und RMV (www.rmv.de) gibt es unter der Rubrik „Barrierefreies Reisen“ bzw. „Mobilitätseingeschränkte“ daher Informationen zum Status von Fahrtreppen und Aufzügen, sowie Listen von Stationen mit Aufzügen. Insbesondere auf den Seiten des RMV gibt es außerdem ausführliche Informationen für Fahrgäste mit verschiedenen Formen der Mobilitätseinschränkung. Die Infos können auch über Apps abgerufen werden.

7.2. Wohnen – Anlaufstellen für Barrierefreien Wohnraum

Geeigneten Wohnraum zu finden ist aufgrund der angespannten Situation am Frankfurter Wohnungsmarkt eine Herausforderung, besonders wenn Bedarf nach Barrierefreiheit besteht.

1. Wohnraumvermittlung der Stadt

Menschen mit Behinderungen können sich hierzu an die „Wohnraumvermittlung für Senior*innen und Menschen mit Behinderungen“ um Unterstützung wenden.

Amt für Wohnungswesen

Adickesallee 67-69

60322 Frankfurt am Main

Telefon 069 212 30560

Fax 069 212 35404

E-Mail: info.amt64@stadtfrankfurt.de

Webseite: <http://www.wohnungsamt.frankfurt.de>

Sprechzeiten: Montag und Mittwoch 8-16 Uhr, Donnerstag 8-18 Uhr

2. Wohnungsfürsorgestelle des Landes

Auch die Wohnungsfürsorgestelle des Landes vergibt Wohnungen. Sie ist zuständig für Vergabe der ca. 6.000 belegungsgebundenen Wohnungen an unmittelbar im Landesdienst Beschäftigte aller Dienststellen im Regierungsbezirk Darmstadt. Neben Trennungsgeldbezieher*innen sind Schwerbehinderte hier besonders zu berücksichtigen.

Nähere Einzelheiten erfahren Sie bei:

Personalrat

Campus Westend

Seminarhaus, Raum 05.111

Max-Horkheimer-Str. 4

60323 Frankfurt am Main

Telefon 069 798 17241

E-Mail: personalrat@em.unifrankfurt.de

Webseite: https://www.uni-frankfurt.de/51341436/Wohnungsfürsorge_des_Landes?legacy_request=1



8. Gesetze, Richtlinien und Verordnungen

Für die Erstellung des Leitfadens herangezogen wurden unter anderem folgende Gesetze, Richtlinien und Verordnungen:

- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
- Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhabe-Richtlinien (vom 12.6.2013, StAnz. S. 838, zuletzt geändert 6.12.2018, St.Anz S. 1532)
- Richtlinien für die Vergabe von Wohnungen für Beschäftigte des Landes (Webseite des RP Darmstadt: <http://rp-darmstadt.hessen.de>)
- Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen BeamtInnen und Beamten (vom 15.12.2009, GVBl. S. 758, zuletzt geändert 21. Juni 2018, GVBl. S. 291).



Frankfurt am Main, Online-Veröffentlichung März 2021, Überarbeitung und 1. Druckauflage: November 2021

V.i.S.d.P.: Kanzler Dr. Albrecht Fester
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt am Main

Text und Redaktion: Petra Buchberger, Christoph Trüper

Layout und Satz: Uwe Müller – Präsentations-Layout & mehr, Anja Feix – Grübelfabrik

Titelbild: Uwe Dettmar, Jürgen Lecher und Elke Födisch, Goethe-Universität Frankfurt

Hinweise:

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträge, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arten der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt.

Die Angaben im Wegweiser sind ohne Gewähr. Rechtliche Ansprüche lassen sich nicht ableiten. Über aktuelle Änderungen nach Redaktionsschluss informieren Sie sich bitte im Webauftritt der Goethe-Universität oder direkt bei den zuständigen Stellen.

Adresse:

Goethe-Universität
Inklusionsbeauftragte
Campus Westend
Theodor-W.-Adorno-Platz 6
60323 Frankfurt am Main
Deutschland

