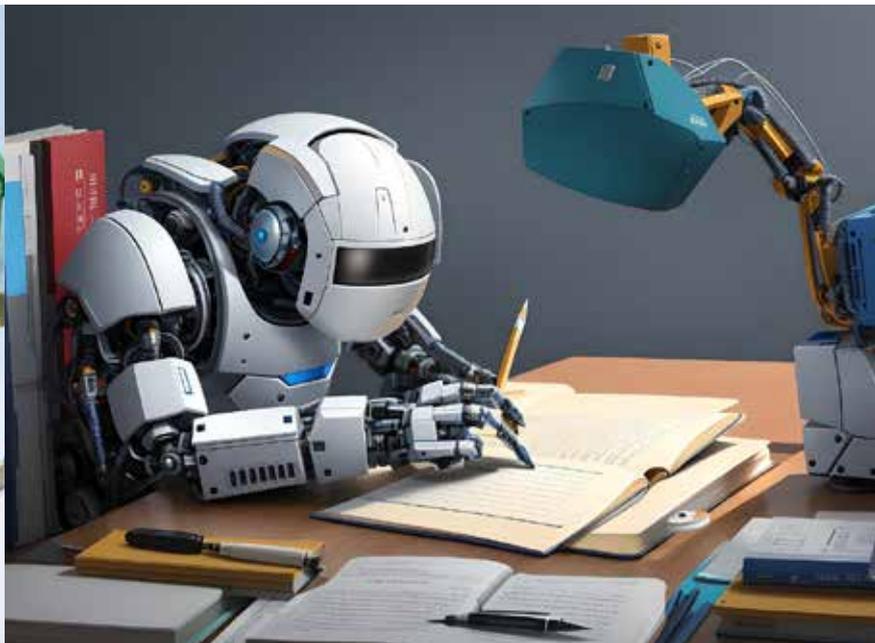




Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG  
DER UNIVERSITÄT HAMBURG (OHNE UKE)



# DIE SBV INFORMIERT

## Ausgabe 13 – September 2023

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	Seite 2
Nun ist sie da - die Digitale Rentenübersicht! . . . . .	Seite 4
Künstliche Intelligenz (KI) in der beruflichen Rehabilitation . . . . .	Seite 5
ChatGPT – was es kann und wie es funktioniert . . . . .	Seite 7
Die Arbeitsassistentz. . . . .	Seite 10
10 Fragen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall . . . . .	Seite 13
Disability Dongles . . . . .	Seite 18
Kontaktaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder. . . . .	Seite 19

### Vorwort

Liebes Kollegium,

in der heutigen Zeit, geprägt von rasanter Digitalisierung, durchdringt künstliche Intelligenz unser tägliches Leben in immer vielfältigeren Formen. In dieser Ausgabe legen wir den Fokus auf die Verbindung von Schwerbehinderung und den neuesten Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz, insbesondere auf ChatGPT.

Erfahren Sie, wie diese Technologien das Arbeitsumfeld für Menschen mit besonderen Bedürfnissen verändern und welche Chancen und Herausforderungen sich hieraus ergeben. Tauchen Sie ein in eine Welt, in der Barrierefreiheit und digitale Innovation Hand in Hand gehen.

Fragt man z. B. ChatGPT, wie die aktuelle gesellschaftliche Stimmung in unserem Lande ist, erhält man die folgende Antwort:

„Die aktuelle gesellschaftliche Stimmung spiegelt ein facettenreiches Bild wider, das von einer Mischung aus Hoffnung, Unsicherheit und Veränderung geprägt ist. In einer Welt, die von raschem technologischem Fortschritt, sozialen Veränderungen und globalen Herausforderungen geprägt wird, finden sich die Menschen oft in einem Spannungsfeld zwischen Optimismus und Besorgnis wieder.

Ein zentrales Thema, das die Gesellschaft bewegt, ist die fortschreitende Digitalisierung. Die technologische Revolution hat die Art und Weise, wie wir arbeiten, kommunizieren und Informationen erhalten, drastisch verändert. Während dies viele Chancen und Annehmlichkeiten mit sich bringt, besteht auch die Sorge vor Datenschutzverletzungen, sozialer Isolation und dem Verlust traditioneller menschlicher Verbindungen.

Die sozialen und politischen Entwicklungen der jüngsten Zeit haben zu einer verstärkten Sensibilisierung für Themen

wie soziale Gerechtigkeit, Klimawandel und Gesundheitsvorsorge geführt. Aktivisten und Bürger engagieren sich verstärkt für Veränderungen und fordern eine aktivere Rolle von Regierungen und Institutionen ein, um drängende Probleme anzugehen.

Die COVID-19-Pandemie hat die Gesellschaft stark geprägt und hat weiterhin Einfluss auf die Stimmung. Während die Einführung von Impfstoffen Hoffnung auf ein Ende der Pandemie weckt, bleiben Ängste hinsichtlich neuer Varianten und möglicher Auswirkungen auf die Wirtschaft und das soziale Leben bestehen.



Die politische Landschaft ist oft von Polarisierung und Meinungsverschiedenheiten geprägt. Die gesellschaftliche Stimmung spiegelt die Herausforderungen wider, die mit der Förderung des Dialogs, der Vermeidung von Extremen und dem Streben nach Kompromissen verbunden sind.

Inmitten all dieser Aspekte zeigt sich jedoch auch eine ermutigende Resilienz und Innovationsfähigkeit der Gesellschaft. Lokale Gemeinschaften kommen zusammen, um sich gegenseitig zu unterstützen, und es entstehen immer wieder neue Ideen und Initiativen, um die Welt zum Besseren zu verändern.

Letztendlich ist die aktuelle gesellschaftliche Stimmung geprägt von einer Mischung aus Herausforderungen und Chancen. Es liegt an uns allen, wie wir mit dieser Stimmung umgehen und gemeinsam an einer positiven Entwicklung unserer Gesellschaft arbeiten.“

Wie bewerten Sie dieses Ergebnis von ChatGPT? Wie würde Ihre Antwort ausfallen, wenn man Sie fragen würde, wie Sie die gesellschaftliche Stimmung wahrnehmen? Wie würden insbesondere schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen diese Frage beantworten? Leben wir in einer Gesellschaft, in der es auch am Arbeitsplatz eine gelebte Inklusion gibt? Welche Veränderungen nehmen Sie an der Universität Hamburg im Arbeitsalltag wahr? Fühlen wir uns alle bei den neuen und insbesondere digitalisierten Arbeitsanforderungen mitgenommen und abgeholt?

---

Ihre Schwerbehindertenvertretung

## Nun ist sie da - die Digitale Rentenübersicht!

Das Gesetz zur Entwicklung und Einführung einer Digitalen Rentenübersicht ist im Frühjahr 2021 in Kraft getreten. Für die Entwicklung und den Betrieb dieses Portals wurde die Deutsche Rentenversicherung Bund beauftragt, unter ihrem Dach eine neue Organisationseinheit zu schaffen: die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR).

Gemeinsam mit einem Steuerungsgremium und fünf Fachberäten setzt die ZfDR den Auftrag des Gesetzgebers um. Sie entwickelt ein nutzerfreundliches und barrierefreies Online-Portal, über das bürgerliche Personen künftig Ansprüche aus ihrer gesamten gesetzlichen, betrieblichen, privaten Altersvorsorge abrufen können. Diese werden in einem Gesamtüberblick zusammengefasst.

Grundlage der Übersicht sind die Daten aus den regelmäßigen Informationen der Anbieter von Altersvorsorge-Produkten. Zur Zusammenführung dieser Informationen entwickelt die ZfDR ein Verfahren zu deren Anbindung und zur sicheren Übermittlung der notwendigen Daten. Die Pilotphase ist Ende 2022 der Digitalen Rentenübersicht gestartet. Anbieter von Altersvorsorge-Produkten, die sich auf freiwilliger Basis schon haben anbinden lassen, testen gemeinsam mit interessierten bürgerlichen Personen ein Jahr lang alle Funktionen des Portals.

Das Portal ermöglicht, erworbene Altersvorsorge-Ansprüche digital abzurufen und so aus einer Hand einen Gesamtüberblick über die Gesamtheit der eigenen Altersvorsorge-Ansprüche zu erhalten. Damit soll es bürgerlichen Personen einen komfortableren und umfangreicheren Online-

Zugriff auf persönliche Informationen zu ihrer Altersvorsorge und zu Services der Deutschen Rentenversicherung bieten und dadurch helfen, den Stand Ihrer individuellen Altersvorsorge-Situation besser zu kennen.



Eine Verpflichtung die Digitale Rentenübersicht zu nutzen gibt es dabei nicht. Sie ist eine ergänzende Informationsquelle, die freiwillig – und kostenfrei – genutzt werden kann.

Eine [Anmeldung](#) ist von jedem gängigen Internetbrowser aus möglich. Zum aktuellen Zeitpunkt erfolgt die Authentifizierung mit dem elektronischen Personalausweis (auch „eID“ genannt), um Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten. Möglich wird das durch den Chip in der Ausweiskarte. Bei allen Personalausweisen, die seit dem 15. Juli 2017 ausgegeben wurden, ist diese Funktionalität automatisch enthalten. Damit man sich mit einem Personalausweis online ausweisen kann, muss die Online-Ausweisfunktion freigeschaltet sein.

Zusätzlich dazu wird für eine Zuordnung der eigenen Altersvorsorge-Ansprüche die jeweilige steuerliche Identifikationsnummer benötigt.

### Was zeigt die Digitale Rentenübersicht an?

Die Digitale Rentenübersicht umfasst Anwartschaften aus der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge. Im

Einzelnen sind das: Renten aus Pflichtsystemen wie der gesetzlichen Rentenversicherung, betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft (Direktversicherung, Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskassen und Pensionsfonds), die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, geförderte private Altersvorsorge (RiesterRenten, RürupRenten), private kapitalbildende Lebensversicherungen mit Auszahlungsbeginn ab dem 60. Lebensjahr sowie Altersvorsorge-Verträge in Form von Fondssparplänen mit Auszahlungsbeginn ab dem 60. Lebensjahr.

Die Anfrage von persönlichen Daten bei den Anbietern von Altersvorsorge-Produkten kann dabei nur persönlich ausgelöst werden. Die Daten werden dann verschlüsselt in ein Rechenzentrum der Deutschen Rentenversicherung übertragen, wo sie automatisch zu einer Übersicht zusammengeführt und verschlüsselt an den persönlichen Internet-Browser weitergeleitet werden. Die Daten können nur von der Person selbst eingesehen werden und werden nicht an Dritte weitergeleitet.

Die Gesamtübersicht kann dann als CSV-Datei exportiert und auf einem persönlichen Laufwerk abgespeichert werden. Damit stehen die Daten zur eigenständigen persönlichen Weiterverwendung – zum Beispiel für die Weiterleitung per E-Mail – zur Verfügung.

Für Anbietern von Altersvorsorge-Produkten ist die Anbindung an die Digitale Rentenübersicht während der Pilotphase bis Ende 2023 freiwillig. Momentan beteiligen sich noch nicht alle Anbieter, daher werden zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht alle Formen in der digitalen Rentenansicht angezeigt.

Ende 2023 startet das Portal Digitale Rentenübersicht in den Regelbetrieb. Im Gesetz ist bereits eine Pflicht zur Anbindung angelegt, der Stichtag steht allerdings noch aus. Die Verpflichtung betrifft dann alle Anbieter von Altersvorsorge-Produkten, die schon jetzt zum Versand regelmäßiger Altersvorsorge-Informationen verpflichtet sind (§ 7 Absatz 1 Satz 3, 4 RentÜG).

### Wer hilft bei technischen Fragen weiter?

Das Service-Team der Zentralen Stelle für die Digitale Rentenübersicht. Das kostenlose Service-Telefon ist zu erreichen unter 0800-1000787 und zwar Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr, Freitag von 8 bis 15 Uhr. Per Mail unter: [digitalerentenuuebersicht@drv-bund.de](mailto:digitalerentenuuebersicht@drv-bund.de)



### Künstliche Intelligenz (KI) in der beruflichen Rehabilitation

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) bietet neue Perspektiven am Arbeitsplatz sowohl für Beschäftigte mit Schwerbehinderung als auch für arbeitgebende Personen. Mit dem Einsatz von KI-basierten Assistenzdiensten in der beruflichen Rehabilitation gehen unterschiedliche Fragen einher. Diese werden im Forschungsprojekt KLASSIST praxisnah diskutiert und beantwortet.

## Key Facts

- Erstmals wird im Projekt KI.ASSIST praxisnah und bedarfsorientiert untersucht, wie Menschen mit Schwerbehinderung nachhaltig vom Einsatz KI-basierter Assistenzsysteme profitieren können
- Menschen mit Behinderung stehen dem Einsatz von KI-Technologien in der Arbeitswelt grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber
- Partizipation, Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und Datenschutz sind wichtige Standards für die Verwirklichung von Teilhabechancen durch KI-basierte Assistenzsysteme

## Das Forschungsprojekt KI.ASSIST

In dem Projekt KI.ASSIST (2019 - 2022) wird erstmals systematisch, wissenschaftlich fundiert, praxisnah und bedarfsorientiert untersucht, welche Personengruppen an welchen Lern- und Arbeitsorten nachhaltig von einem Einsatz KI-basierter Assistenzsysteme profitieren können. Dabei steht der Mensch mit seinen Bedarfen im Zentrum des Vorhabens. Vier Projektpartner wirken im Projekt zusammen: der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V. (BV BFW), die Bundesarbeitsgemeinschaft der Bildungswerke e. V. (BAG BBW), die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) sowie das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert das Projekt aus dem Ausgleichsfond.

Das Forschungsprojekt vereint mit den Arbeitsschwerpunkten Exploration, Personenzentrierung, Transformation, Monitoring und Dialogplattform verschiedene

Perspektiven auf den Einsatz und die Potenziale, aber auch Risiken von künstlicher Intelligenz in der beruflichen Rehabilitation.

Die zehn sogenannten Lern- und Experimentierräume (kurz: LER), die im Cluster „Exploration“ eingerichtet werden, stellen das Herzstück des Projekts KI.ASSIST dar. Sie bieten einen geschützten Rahmen, in dem die Projektpartner gemeinsam mit Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und Fachkräften in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation den Einsatz von KI-basierten Assistenzsystemen erproben können. Jeweils drei Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowie ein Industrieunternehmen sind als Praxispartner bei der Umsetzung der LER beteiligt.



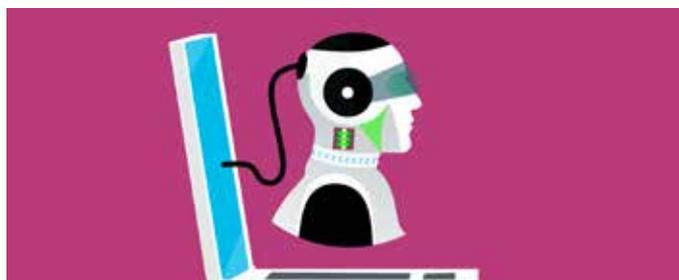
## Das Vorgehen im Projekt KI.ASSIST

Die meisten Menschen nutzen bereits einfache KI-Systeme, beispielsweise die Spracheingabe des Smartphones, ohne diese bewusst als KI wahrzunehmen. Oft werden mit KI sehr unterschiedliche, teilweise überhöhte oder angstbesetzte Erwartungen (Stichwort: Jobkiller) verbunden. Die Ergebnisse einer Online-Befragung, an der sich 540 Menschen mit Behinderung aus den KI.ASSIST teilnehmenden Einrichtungen beteiligt haben, zeigen eine große Aufgeschlossenheit gegenüber KI-Technologien: 83 Prozent der Befragten sehen die Möglichkeiten, die sich aus der Nutzung von KI-Technologien ergeben. Sie gaben an, dass künstliche Intelligenz sich

eher gut auf ihre Arbeit auswirken wird. Fast alle Befragten (91 Prozent) können sich deshalb auch grundsätzlich vorstellen, in Zukunft beim Arbeiten durch KI unterstützt zu werden.

Doch was ist KI? Eine einheitliche Definition gibt es nicht. Das Projekt KI.ASSIST greift hier auf die Arbeitsdefinition der „Hochrangigen Expertengruppe für Künstliche Intelligenz“ der Europäischen Kommission zurück. Diese versteht unter KI „vom Menschen entwickelte Softwaresysteme (und gegebenenfalls auch Hardwaresysteme), die in Bezug auf ein komplexes Ziel auf physischer oder digitaler Ebene handeln, indem sie ihre Umgebung durch Datenerfassung wahrnehmen, die gesammelten strukturierten oder umstrukturierten Daten interpretieren, Schlussfolgerungen daraus ziehen oder die aus diesen Daten abgeleiteten Informationen verarbeiten, und über das bestmögliche Handeln zur Erreichung des vorgegebenen Ziels entscheiden.“ Unter diese Definition fallen sowohl einfache KI-basierte Technologien wie Sprach- oder Bilderkennungssysteme, die zum Beispiel als KI-Komponente in Assistenzsystemen vorliegen, als auch komplexere Systeme, die aus mehreren KI-Komponenten bestehen.

„Das Forschungsprojekt vereint mit den Arbeitsschwerpunkten Exploration, Personenzentrierung, Transformation, Monitoring und Dialogplattform verschiedene Perspektiven auf den Einsatz und die Potenziale, aber auch Risiken von künstlicher Intelligenz in der beruflichen Rehabilitation.“



## ChatGPT – was es kann und wie es funktioniert

ChatGPT ist derzeit in aller Munde. Doch was kann die Künstliche Intelligenz eigentlich? Stellt sie wirklich eine Gefahr für die Arbeitswelt dar, indem sie Arbeitsplätze ersetzen wird?

### Was ist ChatGPT?

„ChatGPT ist ein sogenannter ›Transformer‹-basierter Sprachgenerierungs-Algorithmus, der von OpenAI entwickelt wurde. Es nutzt künstliche neuronale Netze, um menschenähnliche Texte in einer Vielzahl von Sprachen und Anwendungen zu generieren. Es hat die Fähigkeit, eine große Menge an Texten zu lernen und kann hierdurch auf Anfragen antworten, Fragen beantworten, Geschichten erzählen und sogar Programmcodes generieren.“

In Bezug auf die Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit werden ChatGPT und andere AI-Tools wahrscheinlich dazu beitragen, viele Aufgaben zu automatisieren, die bisher von Menschen erledigt wurden, wie z. B. das Schreiben von Berichten, Übersetzungen und sogar das Erstellen von Marketing-Kampagnen.

Es kann auch dazu beitragen, die Produktivität in vielen Branchen zu steigern und den Zugang zu Informationen und Wissen zu verbessern.“

Diese Einleitung hat ChatGPT selbst geschrieben. Sie ist die Antwort auf die Frage: „ChatGPT ist eine sehr leistungsfähige neue Künstliche Intelligenz. Was würdest du sagen, wenn man dich fragte, was das Neue ist, wie das funktioniert und welche Auswirkungen das auf die Zukunft der Arbeit hat?“

### ChatGPT basiert auf GPT-3

ChatGPT ist ein Chatprogramm oder besser: ein Chatbot, der von OpenAI entwickelt worden ist.

OpenAI wurde zunächst als gemeinnütziges Unternehmen gegründet, das noch heute folgende Zielsetzung ausgibt: „Unsere Mission ist es, sicherzustellen, dass künstliche allgemeine Intelligenz der gesamten Menschheit zugute kommt.“ In dieses Unternehmen, das mittlerweile auch eine kommerzielle Tochter hat, haben Elon Musk und Microsoft enorme Summen investiert.

Wer über ChatGPT sprechen möchte, sollte zunächst über GPT und GPT-3 sprechen. GPT ist ein Neuronales Netz und steht für Generative Pre-Trained Transformer. In jedem dieser Begriffe steckt ein Aspekt, der dieses System künstlicher Intelligenz besonders macht. Aber zunächst ein kurzer Blick auf das, was ChatGPT ganz augenscheinlich kann. Um das nachzuvollziehen, kann man – nach einer Registrierung – ChatGPT unter <https://chat.openai.com/chat> ganz einfach selbst nutzen. Unmittelbar erfahrbar ist, dass ChatGPT auf Fragen recht vernünftige Antworten gibt. Es greift oft die in der Frage verwendeten Begriffe auf und gibt in gefälligen Formulierungen das als Antwort, was es dazu sagen kann. Manchmal, wie in der Auskunft über sich selbst – auch über die Einleitungsfrage hinaus – sind die Antworten faktenreich.



In anderen Fällen bleibt die Antwort gut formuliert, aber vage und in wiederum anderen Fällen kommt auch Unsinn dabei heraus. ChatGPT kann menschenähnliche Texte in einer Vielzahl von Sprachen und Anwendungen generieren. Auch wenn die Texte von ChatGPT plausibel erscheinen, sind sie oft sehr vage und ausweichend, aber auch teilweise unsinnig und falsch. Noch kann man den Ergebnissen von ChatGPT nicht trauen und eine menschliche Überprüfung ist erforderlich.

### Was ist neu an ChatGPT?

Die Fähigkeit, Texte in einer Vielzahl von Sprachen nicht nur so weit zu verstehen, dass sie in eine andere Sprache übersetzt werden können, sondern neue Texte ähnlich formuliert, wie das ein Mensch machen würde, selbst zu erzeugen, das ist in dieser Qualität neu. ChatGPT ist nur eine Anwendung des Sprachmodells GPT-3. In Deutschland bietet z. B. das Unternehmen neuroflash die Erzeugung von über einhundert Texttypen an, darunter: Kreatives Schreiben, Klappentext, (Ent-)Gendern, Antwort auf (Online-)Bewertung, etc.

### Was kann GPT und was kann es nicht?

Die öffentliche Debatte dreht sich derzeit hauptsächlich um ChatGPT. Um etwas über die Leistungsfähigkeit und die Perspektiven sagen zu können, muss man GPT insgesamt und dessen spezifische Ableitungen in den Blick nehmen. Generell kann man sagen, dass GPT in der Lage ist, recht gefällige Texte zu erstellen und in einem Chat mit einem menschlichen Gegenüber zu kommunizieren. Die Texte sind oft vernünftig strukturiert und menschliche Argumentationsmuster sind erkennbar. Wenn man aber den Blick auf den Inhalt richtet, dann werden doch eklatante Mängel deutlich.

Auch wenn die Texte plausibel erscheinen, sind sie oft sehr vage und ausweichend, aber auch teilweise unsinnig und falsch. Dafür gibt es viele Gründe. Einer davon ist die mangelnde Fähigkeit, sich Zusammenhänge über längere Texte hinweg merken zu können, was mit der Größe der Eingangssequenz zusammenhängt. Die Ergebnisse sind abhängig von den Trainingsdaten. Wenn diese Vorurteile oder abwegige Aussagen enthalten, dann führt dieser Bias zu schlechten Ergebnissen. ChatGPT ist oft auch lähmend ausführlich und verwendet immer wieder ähnlichen Phrasen. ChatGPT antwortet auch auf nicht eindeutige Eingabetexte.

Nachfragen, die die Eindeutigkeit herstellen könnten, werden nicht gestellt. Auch die Trainingsmethodik, die in der dritten Phase wieder modellgetrieben ist und ohne menschliche Beurteilung arbeitet, schafft Mängel in den Ergebnissen. So wie GPT-3 und ChatGPT heute arbeiten, ist den Ergebnissen nicht zu trauen.

### Was wird werden?

Unter diesen Umständen ist es zumindest erstaunlich, wie die öffentliche Debatte geführt wird. Da wird behauptet, ChatGPT würde genutzt werden, um Webseiten zu erstellen, Werbematerialien zu texten und Anwaltsbriefe zu formulieren. Wenn man auf die Anbieter von Textgeneratoren auf GPT-Basis, wie neuroflash ([neuroflash.com/de](https://neuroflash.com/de)), rytr ([rytr.me](https://rytr.me)) oder jasper ([jasper.ai](https://jasper.ai)) und die dort angebotenen Textvarianten schaut, dann bekommt man tatsächlich den Eindruck, dass diese AI-Technik Einzug in die professionelle Textgenerierung hält. Andererseits muss man bezweifeln, dass auf der Basis des derzeitigen Reifegrads dieser Technologie wirklich wichtige Texte in großem Stil vom AI-System erzeugt werden,

die unmittelbar verwendet werden können, ohne dass noch einmal jemand überprüft, ob nicht doch wieder fehlerhaft geantwortet oder einfach nur Unsinn geschrieben worden ist. Ob und wie diese Mängel behoben und die damit verbundenen technischen Restriktionen aufgehoben und grundsätzlichen Probleme gelöst werden können, das ist extrem schwer zu prognostizieren.

### Überzeugt ChatGPT im Test?

Die Anmeldung bei ChatGPT ist schnell erledigt und es kann direkt losgehen: In das Eingabefeld kann jede beliebige Frage oder Aufgabenstellung getippt werden, dann dauert es nur wenige Sekunden und die Künstliche Intelligenz (KI) beginnt zu schreiben. Der Text wird nach und nach, Wort für Wort dargestellt, als würde ChatGPT tatsächlich „nachdenken“ und den Text „aufsagen“. Das wirkt sehr elegant und lässt den Leser glauben, sich mit der KI im direkten Austausch zu befinden.



### „Wie ist die Rechtslage zur Arbeitszeiterfassung?“

Wenn man ChatGPT fragt, ob die Erfassung der Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer verpflichtend und wie die aktuelle Rechtslage ist, erhält man folgende Antwort:

„Ja, in Deutschland ist die Erfassung der Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtend. Die Arbeitszeit ist laut Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu dokumentieren

und muss aufgezeichnet werden. Die Rechtslage hat sich jedoch in den letzten Jahren verändert. Am 14. Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) ein Urteil gefällt, wonach die EU-Mitgliedstaaten dazu verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit zu implementieren. Dieses Urteil wurde in Deutschland durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 14. Mai 2019 bestätigt. Seitdem gilt in Deutschland die Pflicht, die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer aufzuzeichnen, unabhängig davon, ob es sich um eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung handelt. Die Dokumentation muss unter anderem die Anfangs- und Endzeit der Arbeitszeit sowie die Dauer von Pausen und Überstunden umfassen.“

Eine klare juristisch formulierte Antwort mit Verweisen auf die einschlägigen Gerichtsurteile. An diesem Beispiel zeigt sich jedoch, dass die Antworten von ChatGPT sehr von der hinterlegten Datenlage abhängig sind. Die BAG-Entscheidung zur Zeiterfassung vom 13.9.2022 kennt ChatGPT nämlich noch nicht. Zudem existiert keine BAG-Entscheidung vom 14.5.2019, diese Entscheidung hat die KI frei erfunden. Es zeigt sich, dass es auf Details ankommt.



## Die Arbeitsassistenz

Zur Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben enthält das SGB IX verschiedene Instrumente. Ein inzwischen etabliertes Instrument ist die Arbeitsassistenz. Was gehört dazu und wann besteht ein Anspruch auf Arbeitsassistenz? Die Assistenz hilft, die eigentliche Arbeit leistet die berechnigte Person selbst.

### Was ist eine Arbeitsassistenz?

Arbeitsassistenz ist eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung, über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mit Assistenzbedarf. Diese Definition ergibt sich nicht aus dem Gesetz, sondern aus den „Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX.

### Mögliche Modelle

Organisation der Arbeitsassistenz  
Auftraggebende Person der Arbeitsassistenz ist die assistenznehmende Person selbst. Die Arbeitsassistenz kann auf folgende Weise organisiert werden:

- Arbeitgebermodell  
Die assistenznehmende Person beschäftigt die Assistenzkraft selbst. Sie ist also selbst arbeitgebende Person und muss sich somit u.a. auch um Vorstellungsgespräche, Arbeitsorganisation, Urlaubs-/ Krankheitsvertretung usw. selbst kümmern.
- Dienstleistungsmodell  
Die assistenznehmende Person beauftragt einen professionellen Unterstützungsdienst (z. B. Assistenzverein oder -genossenschaft) mit der Erbringung der Unterstützungsleistung. Die Übertragung und Anweisung der konkret erforderlichen Unterstützungsleistungen bleiben bei der schwerbehinderten Person, der darüberhinausgehende Verwaltungsaufwand wird dagegen ausgelagert und von dem Unterstützungsdienst übernommen.

Denkbar wäre aber auch, dass z. B. der oder die Arbeitgebende eine Assistenzkraft – ggf. für mehrere Beschäftigte, sofern dies der Unterstützungsbedarf hergibt – beschäftigt.

Die Arbeitsassistentin unterstützt die assistenznehmende Person in Form von Hilfestellungen und einfachen Handreichungen (z. B. kopieren, Bücher umblättern, dolmetschen in Gebärdensprache, Unterstützung bei der Mobilität am Arbeitsplatz). Daraus ergibt sich auch das Ziel der Arbeitsassistentin.

Die Unterstützungsleistung soll ein Beschäftigungsverhältnis am ersten bzw. allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Assistentin dient somit dazu, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen oder zu erhalten. Die Assistentin dient als behinderungsbedingte nachteilsausgleichende Kraft, die eigentliche Arbeitsleistung erbringt sie aber nicht. Wichtig ist darum, dass der schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mensch, also die assistenznehmende Person, in der Lage ist, die von ihrer geschuldeten Arbeitsleistung bzw. deren inhaltlich prägenden Kernbereich selbstständig zu erbringen.

### Wer ist Leistungsträger der Arbeitsassistentin?

Die Arbeitsassistentin ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 SGB IX. Als Leistungsträger kommen damit grundsätzlich erstmal alle Rehabilitationsträger in Betracht, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 5 Nr. 2 SGB IX) erbringen, vgl. § 6 Abs. 1 SGB IX:

- die Bundesagentur für Arbeit,
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- die Träger der Rentenversicherung und der

- Träger der Alterssicherung der Landwirte,
- die Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge,
- die Träger der öffentlichen Jugendhilfe,
- die Träger der Eingliederungshilfe.



Diese Rehabilitationsträger gewähren eine notwendige Arbeitsassistentin als Hilfe zum Erlangen eines Arbeitsplatzes für einen Zeitraum von längstens drei Jahren (§ 49 Abs. 8 Satz 2 SGB IX). Einen dauerhaften Assistenzbedarf kann nach Ablauf der drei Jahre unbefristet das Integrationsamt nach § 185 Abs. 5 SGB IX decken. Damit hier keine unnötigen Schnittstellen und Leistungslücken entstehen, führt das Integrationsamt eine notwendige Arbeitsassistentin bereits in den ersten drei Jahren aus (§ 49 Abs. 8 Satz 2 SGB IX). Der jeweils zuständige Rehabilitationsträger erstattet dem Integrationsamt dafür seine Aufwendungen.

### Grundsatzurteil

#### Arbeitsassistentin auch bei Teilzeitbeschäftigung möglich?

Der schwerbehinderte Kläger (GdB 100) ist Beamter im Dienst des luxemburgischen Staates. Schrittweise reduzierte er seine Tätigkeit auf 50%, um daneben eine selbst gegründete Firma zu betreiben, für die er die Kostenübernahme einer Arbeitsassistentin für 13 Std./Woche beehrte. Der Antrag wurde abgelehnt, da der Kläger bereits in das Arbeitsleben integriert sei und durch die

freiwillige Reduzierung die Eingliederung nicht nachträglich entfalle. Ziel der Arbeitsassistenz sei aber der Abbau von Arbeitslosigkeit und die Integration in das Arbeitsleben.

Laut Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) ist die Notwendigkeit der Arbeitsassistenz nicht deshalb zu verneinen, weil der schwerbehinderte Mensch bereits einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht oder den Umfang der bestehenden Beschäftigung freiwillig reduziert hat. Vielmehr ergebe sich aus dem Verständnis der Arbeitsassistenz, dass diese eine begleitende, ggf. auch dauerhafte Hilfe im Arbeitsleben darstellt und nicht nur der punktuellen Unterstützung (z. B. zur Überwindung von Arbeitslosigkeit) diene. Darüber hinaus gehe es darum, dem schwerbehinderten Menschen eine vollständige Umsetzung seiner Fähigkeiten und Kenntnisse im Erwerbsleben zu ermöglichen und weiterzuentwickeln.

Deshalb obliegt es grundsätzlich dem schwerbehinderten Menschen zu entscheiden, welchem Beruf er in welchem Umfang nachgeht. Dies entspreche laut BVerwG auch Art. 27 UN-BRK. (BVerwG 23.1.2018 – 5 C 9/16)



### **Wer hat einen Anspruch auf Arbeitsassistenz?**

Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Arbeitsassistenz ist zunächst, dass die assistenznehmende Person in der Lage ist, die von ihr geschuldete Arbeitsleistung bzw. deren inhaltlich prägenden Kernbereich selbstständig zu erbringen. Notwendig ist die Assistenz, wenn die assistenznehmende Person erst durch die Inanspruchnahme eine wettbewerbsfähige arbeitsvertraglich bzw. dienstrechtlich geschuldete Tätigkeit erbringen kann. Die Assistenzleistung ist dagegen nicht notwendig, wenn die Arbeitsbedingungen zumutbar verändert werden können (vgl. OVG Bautzen 8.8.2022 – 3 B 178/22).

Die Kostenübernahme für eine Arbeitsassistenz ist auch nach Erreichen des Rentenregelalters möglich. Laut Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) verliert die Leistung ihren Charakter als „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ nicht, weil eine bestimmte Altersgrenze überschritten wurde. Die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen soll während des gesamten Erwerbslebens gefördert werden (BVerwG 12.1.2022 - 5 C 2 21).

### **Wie hoch sind die Leistungen der Arbeitsassistenz?**

Die Höhe der Leistung richtet sich nach den konkreten und individuellen Bedürfnissen im Einzelfall. Mit § 185 Abs. 5 Satz 2 SGB IX wurde ausdrücklich für die Integrationsämter geregelt, dass die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz in voller Höhe zu übernehmen sind und insofern kein Ermessensspielraum besteht. Gleichwohl soll die Geldleistung für die Assistenz in einem vertretbaren Verhältnis zum Arbeitsentgelt stehen. Meistens wird ein monatliches Budget gewährt. Dies wird regelmäßig monatlich im Voraus an die assistenznehmende Person ausgezahlt, damit

diese entweder die Assistenzkraft bzw. -kräfte oder den entsprechenden Hilfedienst bezahlen kann.

#### HINWEIS

Um Zuständigkeiten zu klären, haben einige Leistungsträger eine Verwaltungsvereinbarung geschlossen. Verfügbar bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) > Service > Publikationen > Reha-Vereinbarungen.

#### LINKTIPP

Die Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Erbringung der Arbeitsassistenz (Stand: 13.11.2019) sind abrufbar unter: [www.bih.de](http://www.bih.de) > Integrations- und Inklusionsämter > Aufgaben und Leistungen > BIH-Empfehlungen.

#### LINKTIPP

Eine Liste mit Anbietern und Adressen von Arbeitsassistenz finden Sie unter [www.rehadat-adressen.de](http://www.rehadat-adressen.de), Suchbegriff „Arbeitsassistenz“ und Suchfilter „Adressen“.

#### TIPP

Regional gibt es verschiedene Anbieter für die Beratung, Unterstützung und Begleitung schwerbehinderter Menschen für die selbstbestimmte Gestaltung des eigenen Arbeitslebens, so z. B. die Hamburger Arbeitsassistenz.

## 10 Fragen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Arbeit gehen kann, wird weiterbezahlt. Doch wer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung?  
Welche Rechte und Pflichten haben Beschäftigte und arbeitgebende Personen?  
Welche Rolle spielen Betriebs- und Personalräte?



### Wer bekommt Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Voraussetzungen)?

Beschäftigte in Deutschland erhalten im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (AU) von der arbeitgebenden Person weiterhin ihren Lohn. Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben nach § 3 EntgFG

- Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Minijobber oder Werkstudierende,
- deren Anstellung bereits mehr als vier Wochen besteht und
- die wegen Krankheit arbeitsunfähig sind.

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst gilt die 4-wöchigen Wartefrist aus § 3 Abs. 3 EFZG allerdings nicht. Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nach § 22 TV-L schon ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Aber nicht wegen jeder Krankheit ist man zwingend arbeitsunfähig. Es kommt darauf an, ob gerade wegen der Krankheit die geschuldete Arbeit nicht mehr erbracht werden kann. Das beurteilen das behandelnde

ärztliche Fachpersonal individuell anhand des jeweiligen Arbeitsplatzes. Ein Bänderriss etwa hindert zwar an körperlicher Arbeit, ins Büro kann man damit aber unter Umständen gehen. Zudem muss die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall sein.

1. Wie lange und in welcher Höhe muss die arbeitgebende Instanz Entgeltfortzahlung leisten? Wer zahlt danach?

Beschäftigte erhalten im Krankheitsfall von der arbeitgebenden Instanz maximal sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage Entgeltfortzahlung. Die sechs Wochen beginnen am Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Nach Ablauf der sechs Wochen bekommen Beschäftigte Krankengeld von ihrer gesetzlichen Krankenkasse. Es liegt in der Regel bei 70% des regulären Bruttogehalts. Im öffentlichen Dienst erhalten die Beschäftigten im Anschluss an die sechs Wochen bis maximal zur 39. Woche ab Arbeitsunfähigkeit eine Kombination aus Krankengeld und Krankengeldzuschuss (gemäß § 22 Abs. 2 ff. TV-L) in Höhe des Nettoentgelts. Der Krankengeldzuschuss berechnet sich aus der Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld.

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung endet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, grundsätzlich auch dann, wenn die beschäftigte Person noch arbeitsunfähig ist (z. B. bei befristeten Arbeitsverträgen). In Ausnahmefällen können Arbeitgebende verpflichtet sein, über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen, z. B. wenn Arbeitgebende aufgrund der Krankheit kündigen oder deshalb einen Aufhebungsvertrag anbieten.

Die Höhe der Fortzahlung entspricht der Höhe des regulären Entgelts. Üblicherweise abgeleistete Überstunden, Provisionen oder Zulagen müssen ebenfalls weitergezahlt werden. Ein Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld besteht dagegen nicht.

### Definition

Das Gesetz beschreibt eine Krankheit als einen »regelwidrigen Körper- oder Geisteszustand«, der einer Heilbehandlung bedarf. Darunter kann jeder Zustand, der nach allgemeiner Lebenserfahrung von dem eines gesunden Menschen abweicht, verstanden werden.

2. Kann man wegen der selben Krankheit erneut Entgeltfortzahlung verlangen?

Erkrankt die beschäftigte Person in der Folgezeit erneut an derselben Krankheit, lebt die Entgeltfortzahlung nur wieder auf, wenn

- zum Ende der letzten AU ein Abstand von mindestens sechs Monaten besteht (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EntgFG) oder
- seit dem Beginn der erstmaligen AU wegen dieser Krankheit mindestens zwölf Monate vergangen sind (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EntgFG).



Von derselben Krankheit wird gesprochen, wenn die erneute Erkrankung auf demselben Grundleiden beruht. Nicht zwingend müssen dabei dieselben Symptome auftreten (siehe Beispiel).

### **Beispiel: Entgeltfortzahlung bei AU wegen derselben Krankheit**

Wenn die beschäftigte Person für vier Wochen wegen eines Bänderrisses arbeitsunfähig ist, anschließend wieder für vier Wochen arbeitet, aber daraufhin erneut aufgrund des Bänderrisses vier Wochen arbeitsunfähig ist, bekommt sie nur für insgesamt sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Der arbeitsunfähige Zeitraum der ersten vier Wochen sowie die zwei Wochen des zweiten Krankheitsabschnitts werden zusammengerechnet. Das bedeutet, für die letzten zwei Wochen im zweiten Krankheitsabschnitt wird der Lohn nicht mehr fortgezahlt. Das Gleiche gilt, wenn wegen der Krankheit zu einem späteren Zeitpunkt eine Reha verschrieben wird (§ 9 EntgFG).

### 3. Was ist bei einer anderen Krankheit?

Handelt es sich um eine andere Krankheit, entsteht der Anspruch wieder neu, die Arbeitgebenden müssen also erneut sechs Wochen Entgeltfortzahlung leisten. Dies gilt nur, wenn die verschiedenen Krankheiten durch Unterbrechungen voneinander abgegrenzt sind. Ansonsten liegt ein einheitlicher Verhinderungsfall vor (vgl. dazu Frage 5). Eine andere Krankheit liegt vor, wenn ein völlig anderes Grundleiden besteht, z. B. erst wegen eines Bänderrisses und anschließend wegen einer Grippe Arbeitsunfähigkeit besteht.

Keine andere Krankheit liegt vor, wenn die Krankheit nach dem Ende des ersten Krankheitsabschnitts nicht richtig ausgeheilt ist. Das Grundleiden bestand also unterschwellig weiter und die erneute Krankheit ist deshalb ausgebrochen. Auch hier müssen nicht zwingend dieselben Symptome auftreten. Sie müssen aber vom selben Grundleiden stammen. Das ist der Fall, wenn der Bänderriss des ersten Krankheitsabschnitts nicht richtig ausgeheilt ist und im zweiten Krankheitsabschnitt die beschäftigte Person wegen erneuter Schmerzen im Bereich dieser Bänder arbeitsunfähig ist. Medizinisch müssen sie also nur mit dem Bänderriss zusammenhängen.

### 4. Wann ist die weitere Entgeltfortzahlung wegen einer anderen Krankheit ausnahmsweise doch ausgeschlossen?

Sie entfällt dann, wenn sich die erste und die zweite Krankheit zeitlich überlappen. Ist die beschäftigte Person wegen eines Bänderrisses arbeitsunfähig und erkrankt währenddessen auch noch an einer Grippe, löst dies keinen neuen sechswöchigen Anspruch auf Lohnfortzahlung aus. Es bleibt bei der einmaligen sechswöchigen Frist, die mit dem Bänderriss angestoßen wurde. Die Rechtsprechung spricht in diesem Fall vom »Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls«.

### 5. Was sind die Voraussetzungen der Einheit des Verhinderungsfalls? Wer muss beweisen, dass er nicht vorliegt?

Ein einheitlicher Verhinderungsfall liegt vor, wenn sich zwei unterschiedliche Krankheiten zeitlich überschneiden und nur die erste Krankheit den Entgeltfortzahlungsanspruch auslöst. Ein einheitlicher Verhinderungsfall

liegt nach der Rechtsprechung aber auch vor, wenn sich die zweite (andere) Krankheit direkt an die erste anschließt oder wenn zwischen der ersten Krankheit und der zweiten (anderen) Krankheit nur ein sehr kurzer Zeitraum liegt, etwa ein arbeitsfreies Wochenende oder ein arbeitsfreier Tag (so etwa BAG 11.12.2019 – 5 AZR 505/18).

Beschäftigte können nur das Gegenteil beweisen, wenn sie darlegen, dass die erste Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt des Eintritts der neuen Arbeitsunfähigkeit vollständig beendet war. Diesen Beweis müssen sie erbringen, indem sie z. B. ärztliche Bescheinigungen vorlegen.

#### 6. Welche Rolle spielt die AU-Bescheinigung für die Entgeltfortzahlung?

Erkrankte Beschäftigte sind verpflichtet, spätestens nach drei Tagen eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer bei der arbeitgebenden Person vorzulegen (§ 5 Abs. 1 EntgFG). Gibt die beschäftigte Person die AU-Bescheinigung nicht rechtzeitig ab, kann die arbeitgebende Person die Entgeltfortzahlung verweigern (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EntgFG), denn die beschäftigte Person fehlt dann unentschuldig und es gilt: ohne Arbeit kein Lohn. Das Gleiche gilt, wenn die erste AU-Bescheinigung endet, die Krankheit aber weiterhin andauert und die beschäftigte Person keine Folgebescheinigung bei der arbeitgebenden Person einreicht. Diese Regelung wird wegen der Einführung der elektronischen AU am 1.1.2023 in Zukunft vermutlich nicht mehr von allzu großer Bedeutung sein, da die arbeitgebenden Personen die AU-Bescheinigungen direkt von der Krankenkasse beziehen.

#### HINWEIS

Beschäftigte im öffentlichen Dienst bekommen nach § 22 TV-L auch ohne 4-wöchige Wartefrist (die § 3 EntgFG eigentlich vorschreibt) direkt die Entgeltfortzahlung, wenn sie bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erkrankt sind. Dies gilt nur in dem Ausnahmefall nicht, dass sie bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags arbeitsunfähig erkrankt waren und diese Arbeitsunfähigkeit auch noch in dem Zeitpunkt fortbesteht, zu dem sie die Arbeit vereinbarungsgemäß antreten sollen.

#### 7. Welchen Beweiswert hat die AU-Bescheinigung?

Beschäftigte sind verpflichtet, ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen, um die Entgeltfortzahlung zu erhalten. Die AU-Bescheinigung ist hierfür das wichtigste Beweismittel. Sie beweist, dass die beschäftigte Person im angegebenen Zeitraum krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist. Der hohe Beweiswert einer ordnungsgemäß ausgestellten AU-Bescheinigung kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass durch das Vorlegen in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren der Beweis für die Arbeitsunfähigkeit als erbracht gilt.

#### BEISPIEL

Die 6-Wochen-Frist beginnt bei einem Beschäftigten, der im Laufe seines Arbeitstags die Arbeit wegen Krankheit niederlegen muss und nach Hause geht, erst am darauf folgenden Tag zu laufen. Erkrankt er also im Laufe des Donnerstags (1.6.) und geht nach Hause, beginnt die Frist erst am Freitag (2.6.) zu laufen.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit aber schon vor Arbeitsaufnahme ein, wird dieser Tag bei der Bemessung der Frist mitgerechnet.

8. Kann die arbeitgebende Person den Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttern? Was müssen Beschäftigte dann tun?

Misstraut die arbeitgebende Person der AU-Bescheinigung, kann sie sie angreifen. Dazu muss sie Umstände schildern, die an ihrer inhaltlichen Richtigkeit Zweifel aufkommen lassen. Solche Umstände können z. B. sein, wenn die beschäftigte Person die Arbeitsunfähigkeit im Vorfeld ankündigt, wenn Beschäftigte sich häufig an Montagen, Freitagen oder Brückentagen oder auffällig oft für kurze Zeit krankmelden. Kündigt eine beschäftigte Person und lässt sich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist krankschreiben, ist der Beweiswert der AU-Bescheinigung laut BAG gleichfalls erschüttert (BAG 8.9.2021 – 5 AZR 149/21).

Der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt damit aber nicht sofort. Die arbeitgebende Person „spielt vielmehr den Ball zurück“ an die beschäftigte Person. Diese muss daraufhin nachlegen, um die tatsächliche Arbeitsunfähigkeit zu beweisen (sog. abgestufte Beweis- und Darlegungslast) und die Zweifel der arbeitgebenden Person zu entkräften. Dazu kann sie das behandelnde ärztliche Fachpersonal von der Schweigepflicht entbinden, welche anschließend als Zeugen vor Gericht geladen werden und die Diagnose offenlegen und bestätigen können. Das Gericht kann außerdem ein Sachverständigengutachten einholen, wenn es eine zweite Begutachtung wünscht.

9. Wie bestimmt der Personalrat bei der AU-Bescheinigung mit?

Der Personalrat bestimmt gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 HmbPersVG bei Fragen zum Ordnungsverhalten in der Dienststelle mit. Dazu gehört, wenn die arbeitgebende Instanz eine generelle Regelung schaffen möchte, die alle Beschäftigten verpflichtet, bereits ab dem ersten Tag der Krankheit eine AU-Bescheinigung vorzulegen. Da diese Regelung von der gesetzlichen 3-Tages-Regel (§ 5 Abs. 1 EntgFG) abweicht, kann er dies nicht ohne Personalrat umsetzen. Das Gremium bestimmt zum einen mit, ob in der Dienststelle überhaupt eine solche Regelung zur vorzeitigen Vorlage einer AU-Bescheinigung eingeführt wird und zum anderen, wie diese ausgestaltet werden soll.

### Gut zu wissen

#### Beteiligungsrechte des Personalrats

- Auskunftsrechte hinsichtlich der AU-Zeiten der Beschäftigten
- Regelungen zum Meldeverfahren bei Eintritt einer AU
- Regelungen zur vorzeitigen Vorlage von AU-Bescheinigungen (z. B. ab dem 1. Tag der AU)
- Regelungen zur Übertragung von Urlaub bei langanhaltender AU
- Regelungen zur Durchführung des BEM-Verfahrens bei einer AU von mehr als sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten
- Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere zu Präventivmaßnahmen zur Verhinderung von krankheitsbedingten Fehlzeiten
- Anhörung vor dem Ausspruch krankheitsbedingter Kündigungen

## Disability Dongles

Haben Sie schon einmal von Disability Dongles gehört? Kurz gefasst sind sie Lösungen für ein nicht existentes Problem! Nicht behinderte Menschen entwerfen in diesen Fällen Lösungen, für Probleme, von denen behinderte Menschen nie wussten, dass sie sie haben. Weiter führt Jackson aus, dass Disability Dongles Designs oder Technologien sind, die viel Anerkennung aus dem Mainstream bekommen, obwohl behinderte Menschen berechnete Kritik über die jeweilige Technologie geäußert haben. Solche Disability Dongles werden am häufigsten in Designschulen konzipiert und hergestellt.



Ein Dongle ist ein Adapter, also z. B. dieses nervige Zwischenstück, das man benötigt, wenn man einen USB-Stick in einen Laptop stecken will, der nur noch USB-C-Eingänge hat. Ein Beispiel für so einen Disability Dongle ist laut Jackson z. B. eine Brille von Google (Google Glasses). Sie sollte autistische Kinder dabei unterstützen, Augenkontakt mit ihren Mitmenschen zu halten und deren Emotionen zu verstehen. Jackson und Co-Autorinnen und -Autoren kritisieren, dass das Narrativ rund um die Brille sich darum drehe, autistische

Personen zu Verhaltensweisen zu bringen, die die Dominanzgesellschaft erwarte. Es wurde problematisiert, dass autistische Kinder sich nicht „anpassen“, anstatt die Frage zu stellen, warum Kommunikation den Normen der Dominanzgesellschaft entsprechen sollte. Durch diese „Lösung“ werden ableistische, normative Erwartungshaltungen nur weiter gestärkt, was langfristig zu großem Schaden für die Community autistischer Menschen führen würde.

### **Denn sie wissen nicht, was sie tun**

So wurden bereits schon vor einigen Jahren nutzlose Rollstühle im „Segway-Style“ entworfen, in denen man steht, die Menschen mit Behinderung nicht brauchen. Es wurden Exoskelette hergestellt (unpraktisch, verletzungsanfällig, beansprucht die ansonsten freien Hände) oder ein laufendes Taxi von Hyundai in „Transformer Class“ (viel Aufwand, wenig Nutzen) präsentiert. Gemeinsam haben all diese Produkte, dass sie den Körper als Problem ansehen, was er nicht ist. Er ist, was wir haben, und das ist gut so. Nicht nur das. Die Produkte bzw. das Mindset dahinter suggerieren eine Norm (z. B. der Mensch steht fest auf zwei Beinen), die es nicht gibt. Gemeinsam ist ihnen auch, dass sie mit Superlativen um sich schmeißen und unheimlich hip daherkommen – oder was gewisse Leute dafür halten. Und am Ende des Tages kann man sie nie kaufen. Entweder, weil es immer Prototypen bleiben oder sie sündhaft teuer sind und keine Krankenkasse sie zahlen würde.

---

## Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder

---

### Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (ohne UKE)

#### Dennis Basler

Mittelweg 177, Raum S 4037, 20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

E-Mail: [sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)

#### Sprechzeiten

**dienstags von 9–11 Uhr**

**donnerstags von 8–9 Uhr**

**in Präsenz, per Videochat oder Telefon**

---

### 1.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

#### Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024, 20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

E-Mail: [sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)

**in Präsenz, per Videochat oder Telefon  
nach Vereinbarung**

---

### 2.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

#### Olga Wagner

Mittelweg 177, Raum S 4024, 20148 Hamburg

Tel.: + 49 151 2619 6858

E-Mail: [sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)

---

### 3.stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

#### Lorena Serrate Estévez

Von-Melle-Park 5, 20146 Hamburg

Tel.: + 49 170 7846 782

E-Mail: [sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

## Möchten Sie sich zum Thema (Schwer-)behinderung am Arbeitsplatz äußern?

Welche Herausforderungen sehen Führungskräfte bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen an der Universität Hamburg?

Oder möchten Sie uns Anregungen geben, wie wir diese Mitarbeiterinformation interessanter gestalten können?

### Dann melden Sie sich doch bei uns:

Universität Hamburg  
Schwerbehindertenvertretung (SBV)  
Mittelweg 177 (Zugang auch über Klein Fontenay 1)  
20148 Hamburg  
[sbv@uni-hamburg.de](mailto:sbv@uni-hamburg.de)  
[www.uni-hamburg.de/sbv](http://www.uni-hamburg.de/sbv)

## Impressum

### Herausgeber:

Schwerbehindertenvertretung der  
Universität Hamburg (ohne UKE),  
Mittelweg 177  
20148 Hamburg

### Geschäftszimmer:

Birgit Selbach  
Tel: 42838-3387

### Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	42838 - 6884
Susanne Junge	42838 - 9509
Olga Wagner	+49 151 2619 6858
Lorena Serrate Estévez	+49 170 7846 782

### V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der  
Universität Hamburg

**Druck und Versand:** Universitätsdruckerei

**Cover:** SBV UHH, Pixabay

**Bilder:** Pixabay