



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
DER UNIVERSITÄT HAMBURG (OHNE UKE)



DIE SBV INFORMIERT

Ausgabe 16 – März 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
Was ist Ableismus und wie kann man ihn vermeiden?	Seite 4
Die Arbeitswelt 5.0	Seite 6
Was ist Long Covid und Post Covid?	Seite 8
Rehabilitation beantragt und plötzlich verrentet.	Seite 11
Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	Seite 14
Was gilt ab 2025 bei der Barrierefreiheit im Netz?	Seite 16
Kontakt Daten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder.	Seite 19

Vorwort

Liebes Kollegium,

herzlich willkommen zur neuen Ausgabe unserer Mitarbeitendenzeitung! Dieses Mal widmen wir uns Themen, die viele von uns direkt oder indirekt betreffen und in unserer Arbeitswelt an Bedeutung gewinnen. Im Fokus stehen die Herausforderungen, mit denen Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen konfrontiert sind, und die Wege, wie wir als Gemeinschaft darauf reagieren können.

Ein zentrales Thema ist Long-Covid und Post-Covid – Erkrankungen, die nicht nur das private, sondern auch das berufliche Leben nachhaltig verändern können. Wie können Betroffene unterstützt werden, und was bedeutet das für den Arbeitsplatz? Wir beleuchten außerdem die problematischen Entwicklungen rund um Krankheit und das Abdrängen in die Erwerbsminderung.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Frage, wie Arbeitsunfähigkeit ordnungsgemäß nachgewiesen werden kann – ein Thema, das oft Unsicherheit mit sich bringt. Zudem informieren wir über die neuen Vorgaben zur Barrierefreiheit im Netz, die ab 2025 gelten. Was müssen Hochschulen und ihre Mitarbeitenden wissen, um den digitalen Raum für alle zugänglich zu machen?

Darüber hinaus werfen wir einen Blick auf die Arbeitswelt 5.0 und fragen, wie Technologien und Innovationen sinnvoll genutzt werden können, um Inklusion zu fördern, statt neue Barrieren zu schaffen. Eng damit verbunden ist das Thema Ableismus – die oft unbewusste Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Wir möchten darauf aufmerksam machen, wie wichtig es ist, diese Vorurteile zu erkennen und aktiv abzubauen, um ein wirklich inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Als Schwerbehindertenvertretung möchten wir nicht nur informieren, sondern auch Impulse setzen und Raum für Austausch

schaffen. Gemeinsam können wir Barrieren abbauen – ob in den Köpfen, am Arbeitsplatz oder im digitalen Raum.

Zudem ist Ende des vergangenen Jahres der Schwerbehindertenvertretung ein Meilenstein gelungen - der Abschluss der Inklusionsvereinbarung mit der Dienststelle und den Personalräten. Eine Inklusionsvereinbarung ist nämlich gem. § 166 SGB IX abzuschließen und dient als Instrument, das die Förderung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen am Arbeitsleben regelt. Die Inklusionsvereinbarung setzt ein wichtiges Zeichen für die Gleichstellung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an unserer Hochschule. Sie stellt nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen sicher, sondern unterstreicht auch unser gemeinsames Engagement für ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten ihre Potenziale entfalten können.

Die zentralen Inhalte der Inklusionsvereinbarung umfassen:

1. Geltungsbereich: Umfasst alle Angehörigen der Universität Hamburg, insbesondere Personen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte.
2. Handlungsfelder:
 - Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung.
 - Schaffung und Anpassung behinderungsgerechter Arbeitsplätze.
 - Ausbildungsplanung und Förderung.
 - Qualifizierung und Karriereentwicklung.
 - Barrierefreiheit in Gebäuden und IT.
 - Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse bei Dienstreisen und Veranstaltungen.
 - Bereitstellung transparenter

Informationsangebote.

3. Ziele und Maßnahmen:

- Mindestquote von 7 % schwerbehinderten Mitarbeitenden in Ausbildung und Arbeitsplätzen.
 - Verpflichtung zu barrierefreien Arbeitsbedingungen, einschließlich technischer und personeller Unterstützung.
 - Förderung durch Weiterbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.
 - Sicherstellung von barrierefreier Infrastruktur und digitalen Systemen.
4. Inklusionsteam: Einrichtung eines Teams zur Überwachung und Weiterentwicklung der Maßnahmen.
 5. Regelmäßige Überprüfung: Die Vereinbarung wird kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf angepasst.
 6. Verpflichtung zur Zusammenarbeit: Partnerschaftliche Kooperation zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung, Personalräten und anderen Beteiligten.

Die Schwerbehindertenvertretung dankt allen Beteiligten, insbesondere dem wissenschaftlichen Personalrat, der in den letzten zwei Jahren wichtige Impulse für das wissenschaftliche Personal beigesteuert hat. Dank gilt auch dem Präsidenten und dem Kanzler, die erkannt haben, dass es für eine zukunftsorientierte Hamburger Hochschule von großer Bedeutung ist, die Inklusion für die Beschäftigten mit der Inklusionsvereinbarung zu sichern und voranzutreiben.

Viel Freude beim Lesen und Diskutieren dieser Ausgabe wünscht Ihnen

Ihre Schwerbehindertenvertretung

Was ist Ableismus und wie kann man ihn vermeiden?

In der modernen Arbeitswelt sind Diversität und Inklusion zentrale Themen, die Unternehmen nicht nur menschlicher, sondern auch erfolgreicher machen. Ein Bereich, der dabei oft übersehen wird, ist Ableismus – die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Trotz wachsender Sensibilisierung ist Ableismus in vielen Bereichen des Berufslebens noch immer präsent. Dieser Artikel soll Führungskräfte und Beschäftigte über Ableismus aufklären, häufige Beispiele aufzeigen und Maßnahmen vorstellen, wie Ableismus im Arbeitsalltag vermieden werden kann.

Ableismus beschreibt Vorurteile, Diskriminierung und strukturelle Benachteiligungen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Der Begriff leitet sich von „ability“ (Fähigkeit) ab und basiert auf der Annahme, dass Menschen ohne Behinderung „normal“ und fähiger sind, während Menschen mit Behinderungen als defizitär oder weniger kompetent angesehen werden. Diese diskriminierenden Haltungen können bewusst oder unbewusst sein und führen oft zu Ausschlüssen oder ungleichen Behandlungsmöglichkeiten im Arbeitsleben.

Ableismus kann auf vielfältige Weise auftreten, oft subtil und nicht immer auf den ersten Blick erkennbar. Hier sind einige häufige Beispiele, die in Unternehmen vorkommen:

1. Fehlende Barrierefreiheit

Viele Arbeitsplätze sind physisch nicht barrierefrei gestaltet. Dazu gehören Gebäude ohne Rampen oder Aufzüge, unzugängliche Toiletten oder Arbeitsplätze, die nicht für

Menschen mit Seh- oder Hörbehinderungen angepasst sind.

2. Vorurteile und Stereotype

Führungskräfte oder Mitarbeitende nehmen an, dass Menschen mit Behinderungen weniger produktiv oder weniger belastbar sind. Diese Vorurteile können sich negativ auf die Karrierechancen und das Arbeitsklima auswirken.

3. Unbewusste Diskriminierung

Manche Äußerungen oder Verhaltensweisen können unbewusst ableistisch sein, z. B. die Annahme, dass Menschen mit Behinderungen ständig Hilfe benötigen oder dass sie „bewundert“ werden sollten, weil sie trotz ihrer Behinderung arbeiten.

4. Fehlende Einbindung in Entscheidungsprozesse

Menschen mit Behinderungen werden oft von wichtigen Besprechungen, Projekten oder Entscheidungsfindungen ausgeschlossen, weil man annimmt, sie könnten nicht gleichwertig teilnehmen.

5. Keine Anpassung von Arbeitsprozessen

Flexible Arbeitszeiten oder mobiles Arbeiten bzw. Telearbeit werden oft nur ungern angeboten, obwohl sie für Menschen mit chronischen Erkrankungen oder Mobilitätseinschränkungen eine enorme Unterstützung darstellen könnten.



Wie kann die Dienststelle Ableismus vorbeugen?

Es liegt in der Verantwortung sowohl der Führungskräfte als auch der Beschäftigten, ein Umfeld zu schaffen, das frei von Ableismus ist. Hier sind einige konkrete Maßnahmen, die Ableismus vorbeugen und zu einem inklusiveren Arbeitsklima beitragen können:

1. Barrierefreiheit sicherstellen

Der erste Schritt ist die Sicherstellung von physischer und digitaler Barrierefreiheit. Büros sollten so gestaltet sein, dass alle Mitarbeitenden uneingeschränkt Zugang zu Arbeitsplätzen, Besprechungsräumen und sozialen Bereichen haben. Digital sollten alle Systeme, Programme und Kommunikationsmittel den Anforderungen für Menschen mit Behinderungen entsprechen, z. B. durch Untertitel bei Videos oder Screenreader-kompatible Software.

2. Schulung und Sensibilisierung

Um unbewusste Vorurteile zu reduzieren, sollten regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten angeboten werden. Diese können Themen wie Inklusion, Ableismus und den Umgang mit Behinderungen behandeln. Führungskräfte sollten besonders geschult werden, um sicherzustellen, dass sie keine Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen hegen und diese fair sowie unterstützend führen können.

3. Inklusion in Entscheidungsprozesse

Menschen mit Behinderungen sollten in alle relevanten Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Ihre Perspektive ist für die Weiterentwicklung von Strategien zur Inklusion und Barrierefreiheit unerlässlich.

Dies betrifft nicht nur direkte Entscheidungen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, sondern auch die allgemeine Arbeitsplatzgestaltung.

4. Arbeitsplatzanpassungen ermöglichen

Jeder Mensch hat unterschiedliche Bedürfnisse, und das gilt besonders für Menschen mit Behinderungen. Dienststellen sollten flexibel sein, was Arbeitszeiten, Arbeitsort und Arbeitsmittel betrifft. Die Anpassung von Arbeitsplätzen kann durch ergonomische Möbel, spezielle Software oder flexible Arbeitsmodelle erfolgen.

5. Offene Kommunikation fördern

Eine offene Kultur, in der über Bedürfnisse, Herausforderungen und Lösungen gesprochen wird, ist entscheidend. Beschäftigte sollten sich sicher fühlen, ihre Bedürfnisse zu äußern, ohne Angst vor Diskriminierung zu haben. Führungskräfte sollten regelmäßig Gespräche mit Mitarbeitenden führen, um sicherzustellen, dass ihre Arbeitsumgebung ihren individuellen Bedürfnissen entspricht.

6. Ableismus in der Dienststellenkultur bekämpfen

Arbeitgebende und Dienststellen sollten Ableismus aktiv thematisieren und verurteilen. Dazu gehört, dass Diskriminierung oder herabsetzende Kommentare nicht toleriert werden. Klare Richtlinien gegen Diskriminierung sollten festgelegt und allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden. Wichtig ist auch, ein Verfahren zur Meldung von ableistischen Vorfällen zu schaffen, bei dem Betroffene Unterstützung erhalten und auf Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten zählen können.

Die Arbeitswelt 5.0

Die Künstliche Intelligenz (KI) bringt für Beschäftigte und Unternehmen tiefgreifende Veränderungen mit sich. Viele sprechen von der fünften industriellen Revolution, der Industrie 5.0 oder der Arbeitswelt 5.0. Doch anders als in der Vergangenheit sind diesmal zahlreiche hoch qualifizierte und sogar kreative Berufsgruppen betroffen.

Rechtsbranche

In der Rechtsbranche kann die KI große Mengen an Gesetzestexten und Zahlen schneller verarbeiten als ein Mensch. Daher sind 33 Prozent der Tätigkeiten von Angehörigen rechtsberatender Berufe automatisierbar, 62 Prozent der Arbeit von Angehörigen von steuerberatenden Berufen und sogar 100 Prozent der Kernaufgaben von Rechtsanwalts- und Notargehilfen.



Kreativität

Vor einigen Jahren wurde Kreativität als eine menschliche Fähigkeit angesehen, die von der KI nicht bedroht werden kann. Dies ist bis heute bis zu einem gewissen Grad weiterhin zutreffend. Dennoch kann die KI inzwischen so viele Ideen und Kunstwerke generieren, dass sie problemlos Buchcover entwerfen, Geschichten illustrieren oder Layouts erstellen kann. Sie kann sogar bestimmte Stilrichtungen imitieren. Die Arbeit einer in der Grafik tätigen Person kann zu 86 Prozent automatisiert werden, die einer fotografierenden Person

zu 50 Prozent. Die Tätigkeit einer Person, die politische Karikaturen erstellt, ist hingegen bis jetzt nicht durch die KI ersetzbar und führt somit zu null Prozent.

Medizin

Im medizinischen Bereich ist das Erstellen einer Diagnose anhand von Röntgenbildern durch die KI keine große Herausforderung. Sie kann Hunderttausende oder sogar Millionen von Röntgenbildern vergleichen, weshalb 56 Prozent der Arbeit vom radiologisch-ärztlichen Fachpersonal automatisierbar ist. Im Gegensatz dazu spielt der menschliche Faktor bei hausärztlichen Fachkräften eine entscheidende Rolle. Die KI kann nur sechs Prozent der Arbeit übernehmen, beispielsweise bei der Nutzung elektronischer Patientenakten oder Impfmanagement-Plattformen.

Textarbeit

KI-gestützte Textprogramme wie ChatGPT sind in der Lage, qualitativ hochwertige Texte von nahezu allen Themen zu verfassen. Sie können sogar Geschichten und Romane schreiben. Journalistische Nachrichtentexte werden zukünftig ebenfalls von der KI verfasst werden können. Bei Fußballberichten geschieht dies heute bereits in vielen Fällen. Die Arbeit von Personen im Journalismus kann zu 40 Prozent von der KI erledigt werden, während die Tätigkeit einer werbetextenden Person mit 50 Prozent und die eines Literaturschaffenden mit 40 Prozent durch die KI übernommen werden.

IT-Branche

Die Fähigkeit zu programmieren klingt vor nicht allzu langer Zeit nach einer aufregenden Zukunft mit hohen Gehältern. Inzwischen kann die KI jedoch effektiver und

schneller programmieren. Die Arbeit eines Programmierenden im Bereich Computerspiele kann zu 88 Prozent automatisiert werden. Die Aufgaben einer im IT-Bereich spezialisierten Person kann zu 35 Prozent und die eines IT-Vertriebsbeauftragten zu 57 Prozent durch die KI übernommen werden. Eine IT-produktkoordinierende Person, die auch viel berät, ist hingegen zu null Prozent ersetzbar.

Unternehmen müssen sich überlegen, in welchen Bereichen die KI ihnen helfen kann. Möglichkeiten umfassen die Entlastung der Beschäftigten bei den Standardaufgaben, individuelle Weiterbildungsangebote sowie die Unterstützung von IT-Fachkräften, beispielsweise beim Programmieren oder beim Schreiben von Arbeitszeugnissen.



Öffentliche Verwaltung

Wie sieht der Einsatz von der KI in der öffentlichen Verwaltung aus. Kann die KI mittlerweile auch in der öffentlichen Verwaltung eingesetzt werden? Ja, das kann sie. Hier sind einige Bereiche, in denen die KI eine Rolle spielen kann:

- **Bevölkerungsanfragen und -dienste:** KI-gestützte Chatbots können Anfragen aus der Bevölkerung entgegen nehmen und automatisiert beantworten. Dies kann die Wartezeiten verkürzen und die Effizienz der Verwaltung erhöhen.
- **Datenanalyse:** Die KI kann große Datenmengen analysieren, um Muster und Trends in der Bevölkerung zu identifizieren. Dies kann bei der Planung von Dienstleistungen und Ressourcen in der öffentlichen Verwaltung helfen.

- **Dokumentenmanagement:** Mithilfe von der KI kann die Verwaltung den Prozess der Dokumentenverarbeitung automatisieren, einschließlich der Klassifizierung und Ablage von Akten, was den Verwaltungsaufwand reduziert.
- **E-Mail- und Antragbestätigung:** Die KI kann bei der automatischen Bearbeitung von E-Mail-Anfragen und Online-Anträgen eingesetzt werden, indem sie diese kategorisiert und an die entsprechenden Abteilungen weiterleitet.
- **Risikobewertung und Compliance:** Im Bereich der Überwachung und Einhaltung von Vorschriften kann die KI verwendet werden, um Risiken zu bewerten und sicherzustellen, dass die Richtlinien eingehalten werden, beispielsweise durch die Analyse von Daten auf Verdachtsmomente hin.
- **Vorhersagemodelle:** Die KI kann Prognosen über zukünftige Entwicklungen erstellen, z. B. den Bedarf an öffentlichen Dienstleistungen.
- **Personalmanagement:** Die KI kann im Personalbereich eingesetzt werden, um Bewerbungsprozesse zu automatisieren, Talente zu identifizieren und Fortbildungsbedarf zu analysieren.
- **E-Government und digitale Dienstleistungen:** KI-Technologien können auf digitalen Plattformen zur Bereitstellung von Verwaltungsdiensten integriert werden, um die Benutzerfreundlichkeit zu verbessern und personalisierte Dienstleistungen anzubieten.

Durch den Einsatz von der KI in der öffentlichen Verwaltung können Prozesse optimiert werden, Kosten gesenkt und die Zufriedenheit der Bevölkerung erhöht werden. Gleichzeitig müssen auch Fragen des Datenschutzes und der ethischen Verantwortung beachtet werden.

Was ist Long Covid und Post Covid?

Für die gesundheitlichen Langzeitfolgen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 ist Long Covid eine Sammelbezeichnung. Noch lange nach der Erkrankung bereitet ein erheblicher Teil der infizierten Menschen mit anhaltenden Beschwerden Probleme.

Diese Beschwerden treten nicht immer unmittelbar nach der Erkrankung auf, sie können auch erst nach Wochen oder Monaten auftreten. Es kann vorkommen, dass Symptome zunächst abklingen und später wiederkehren. Betroffene schildern dies als einen schleichenden Prozess. Diese betroffenen Personen müssen realisieren und akzeptieren, dass sich die Situation geändert hat.

Die Begriffe Long Covid und Post Covid werden nahezu bedeutungsgleich genutzt. Sie unterscheiden sich jedoch wie folgt:

- Long Covid bezeichnet Symptome, die jenseits der akuten Krankheitsphase einer Coronavirus-Infektion von vier Wochen fortbestehen oder nach dem Ende der akuten Phase auftreten und als Folge der Infektion verstanden werden können.
- Post Covid bezeichnet Symptome, die mindestens zwölf Wochen und länger nach Beginn der Coronavirus-Infektion entweder fortbestehen oder nach diesem Zeitraum erneut auftreten und anderweitig nicht erklärt werden können.

Ist Long Covid / Post Covid eine Behinderung?

Mit der Zeit können Long Covid / Post Covid Symptome abklingen oder sich zu einer chronischen Erkrankung entwickeln. Dies kann zu einer starken Einschränkung der Lebensqualität einhergehen und häufig auch

zu einer Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit führen. Daher sind viele an Long Covid / Post Covid erkrankte Menschen im sozialrechtlichen Sinne „von Behinderung bedroht“. Einige Menschen haben schon einen nach dem Schwerbehindertenrecht festgestellten Status der Behinderung erlangt. Diese haben Anspruch auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe am Leben.

Nach Studienlage kann bis heute eine Häufigkeit von Long Covid / Post Covid nicht exakt angegeben werden, dafür ist diese Erkrankung noch zu jung. Sie steckt somit noch in den Kinderschuhen, um alle Langzeitfolgen erfassen zu können.



Hier eine Schätzungen zur Häufigkeit von Long Covid / Post-Covid

- weltweit sind mindestens 10 Prozent der Infizierten an Long Covid erkrankt.
- Eine Studie aus Deutschland schätzt die Häufigkeit von Post Covid auf mindestens 6,5 Prozent.
- bei Menschen im erwerbsfähigen Alter kommt Long Covid am häufigsten vor.
- Frauen und Beschäftigte im Gesundheitswesen scheinen häufiger betroffen zu sein.
- Analysen der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung schätzten eine Häufigkeit von Post Covid von 7 bis 13 Prozent im Jahr 2022.
- In Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitenden ist schätzungsweise mindestens 1 Person an Long Covid erkrankt.

Ursachen

Es ist noch nicht vollständig geklärt, wie Long Covid / Post COVID entstanden ist. Jeder Mensch, der an dem Coronavirus erkrankt war, kann Langzeitfolgen entwickeln. Es ist noch unklar, wie es dazu kommt. Man geht jedoch davon aus, dass mehrere Faktoren das Auftreten von Long Covid / Post Covid Symptomen beeinflussen, wie z. B. Schweregrad der akuten Covid-19-Infektion, Art der Virusvariante, Geschlecht, Alter, genetisch begünstigende Anlagen, vorbestehende Erkrankungen und Gesundheitsrisiken, Impfstatus, sozioökonomische und andere (Umwelt-)Faktoren.

Nach derzeitigem Wissensstand (6/2023) können mögliche Hauptursachen von Long Covid sein:

- Das Coronavirus bleibt im Körper und verursacht chronische Entzündungen.
- Autoimmunreaktionen oder „Umprogrammierungen“ von Immunzellen werden durch die Infektion ausgelöst.
- Andere Viren werden reaktiviert, die sich bereits im Körper befinden (z. B. Herpesviren)
- Verursachte Schäden und Fehlfunktionen in verschiedenen Geweben und Organen werden durch die (schwere) akute Covid-19-Erkrankung selbst verursacht und tragen zur Symptomatik bei.



Auftreten können diese Ursachen nicht zwingend von einander isoliert. Sie können auch gleichzeitig, überlappend oder aufeinanderfolgend auftreten.

Wird eine Covid-19-Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt?

Von der gesetzlichen Unfallversicherung kann die Covid-19-Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt werden. Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- Berufstätigkeit im Gesundheitswesen.
- Im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit im Gesundheitswesen die betroffene Person Kontakt zu Corona-infizierten Personen hatte.
- Ein Krankheitsbild mit Symptomen (z. B. Fieber, Husten, Geschmacks- und/oder Geruchsverlust) bei der betroffenen Person erscheint.
- Durch einen PCR-Test die Infektion nachgewiesen wurde.

Ist eine Covid-19-Erkrankung ein anerkannter Arbeitsunfall?

Im Einzelfall kann von der gesetzlichen Unfallversicherung die Covid-19-Erkrankung auch als Arbeitsunfall nach § 8 SGB VII anerkannt werden. Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- Bei der beruflichen Tätigkeit muss die Infektion nachweislich verursacht worden sein (z. B. direkter Kontakt mit einer infizierten Person „Indexperson“)
- Im privaten Lebensraum kann eine Ansteckung ausgeschlossen werden.
- in Krankheitsbild mit Symptomen (z. B. Fieber, Husten, Geschmacks- und/oder Geruchsverlust) bei der betroffenen Person erscheint.
- Durch einen PCR-Test die Infektion nachgewiesen wurde.

Wenn ein Verdacht auf eine Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls vorliegt, dann

wendet sich die betroffene Person an den arbeitsmedizinischen Dienst oder dem hausärztlichen Fachpersonal. Diese würden dann das weitere Verfahren einleiten. Die betroffene Person kann sich auch direkt an den jeweiligen Unfallversicherungsträger wenden.

Therapie

Bisher sind noch keine allgemeingültigen Behandlungsmethoden oder spezielle Medikamente, die auf die Ursachen des Krankheitsbildes abzielen, bekannt. Es können nur einzelne Symptome behandelt werden, die zu einer Verbesserung führen kann. Die Behandlung wird im besten Fall symptomorientiert, individuell an die Bedürfnisse und Lebensumstände der betroffenen Person angepasst und von den fachärztlichen Personal der jeweiligen Fachrichtung begleitet. Durch telemedizinische und Online-Therapie-Angebote wird eine Erleichterung den betroffenen Personen geboten, da die Anfahrtswege entfallen.

Folgende Behandlungsansätze können bei Long Covid genutzt werden:

- Ergotherapie,
- Physiotherapie,
- Logopädie,
- Psychotherapie,
- Neuropsychologie,
- Fatigue-Management,
- therapiebegleitende Ernährungsempfehlungen.

Rehabilitation bei Long Covid

Etablierte Rehabilitationskonzepte stoßen im Falle von Long Covid / Post Covid an ihre Grenzen. Die passgenauen, symptomorientierte Rehabilitationsverfahren

und Therapien der unterschiedlichen Fachdisziplinen helfen im bestmöglichen Fall die Teilhabe und die Lebensqualität zu verbessern, jedoch nicht ganz zu lindern.

Eine klassische Rehabilitation mit Belastungssteigerung, kann bei Fällen von Fatigue und Belastungsintoleranz nicht angewandt werden, da diese das Gegenteil von einer Rehabilitation auslösen können. Hier sollte vor der Rehabilitation mit den fachärztlichen Personal ins Gespräch gegangen werden, um keine Verschlechterung der Gesundheitslage zu verursachen.

Berufliche Rehabilitation

Die berufliche Situation sollte bei einer (medizinischen) Rehabilitation möglichst frühzeitig berücksichtigt werden. Die Verbesserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist hierbei das Ziel einer beruflichen Rehabilitation. Im Rahmen einer arbeitsbezogenen Ergotherapie kann eine Diagnostik von der Arbeitsfähigkeit durch eine Bedarfsermittlung erfolgen. Auch kann der arbeitsmedizinische Dienst als Unterstützung dazugeholt werden, um den Arbeitsplatz evtl. anzupassen.

Für Long Covid Erkrankte haben einige Berufsförderungswerke (BfW) ein umfassendes Angebot der beruflichen Rehabilitation entwickelt. In das Angebot wurde die stufenweise Wiedereingliederung mit einem Coach oder eine berufliche Neuorientierung aufgenommen.



Rehabilitation beantragt und plötzlich verrentet

Stellen Sie sich vor - Sie stellen einen Rehabilitationsantrag und plötzlich sind Sie verrentet und arbeitslos. In manchen Fällen kann es nämlich sein, dass ein scheinbar harmloses Schreiben der Krankenkasse zum Verlust des Arbeitsplatzes führt, wenn nicht rechtzeitig die richtigen Maßnahmen ergriffen werden. Was sollten Sie also tun, wenn Sie ein solches Schreiben erhalten und wie können Personalräte helfen?

Bei Beschäftigten, die länger erkrankt sind und bei denen unklar ist, ob sie noch einmal auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können, besteht im Fall entsprechender tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelungen die Gefahr, dass die oben beschriebene Situation eintritt.

So können Krankenkassen Beschäftigte, deren Erwerbsfähigkeit nach ärztlichem Gutachten erheblich gefährdet oder gemindert ist, gemäß § 51 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) auffordern, beim Rententräger innerhalb von zehn Wochen einen Antrag auf medizinische Rehabilitation zu stellen.

Diese Aufforderung der Krankenkassen mag zunächst gut klingen, aber birgt die Gefahr, unverhofft aus dem Arbeitsverhältnis in die Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) abgedrängt zu werden.



Mögliche Umdeutung des Antrags

Ein Antrag auf medizinische Rehabilitation kann gemäß § 116 SGB VI in einen Rentenantrag umgedeutet werden, wenn entweder die medizinische Rehabilitation nicht erfolgversprechend erscheint oder wenn sie ohne Erfolg durchgeführt wurde.

Der Rentenantrag gilt dann im Zeitpunkt des Rehabilitationsantrags als gestellt! Die betroffene beschäftigte Person kann somit berentet werden, ohne dies selbst beabsichtigt zu haben.

Was kann man dagegen tun?

Gegen den Aufforderungsbescheid der Krankenkasse kann Widerspruch eingelegt werden – hierfür ist eine Frist von einem Monat ab dem Zugang des Bescheids einzuhalten. Wird der Widerspruch abgelehnt, kann gegen die Ablehnung Klage vor dem Sozialgericht erhoben werden. Da Widerspruch und Klage in diesem Fall aber keine aufschiebende Wirkung haben, kann nur ein Eilverfahren vor dem Sozialgericht weiterhelfen.

Aufschiebende Wirkung heißt, solange nicht endgültig entschieden ist, muss die betroffene Person keinen Rehabilitationsantrag stellen. Widerspruch und sozialgerichtliche Klage gegen die Aufforderung zum Rehabilitationsantrag haben zwar grundsätzlich aufschiebende Wirkung. Doch das Bundessozialgericht legt § 51 SGB V so aus, dass die Vorschrift leer laufen würde, wenn Widerspruch und Klage hier aufschiebende Wirkung hätten (BSG 16.12.2014 – B 1 KR 32/13 R).

Entsprechende Aufforderungsschreiben der Krankenkasse sind oftmals fehlerhaft, da häufig kein ausreichend begründetes ärztliches

Gutachten vorliegt. Auch verkennen die Krankenkassen häufig ihr Ermessen und setzen sich in dem Schreiben nicht damit auseinander. Dies macht den Bescheid rechtswidrig und einen Widerspruch bzw. ein Verfahren vor dem Sozialgericht erfolgversprechend.

Parallel sollte schon zu diesem Zeitpunkt sicherheitshalber ein Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und gleichzeitig auch auf Gleichstellung gestellt werden. Hierbei berät Sie die Schwerbehindertenvertretung und gibt Hilfestellung.



Wie wirkt sich der Antrag auf medizinische Rehabilitation gemäß § 51 SGB V auf das Arbeitsverhältnis aus?

Stellen Beschäftigte doch einen Antrag auf eine Rehabilitationsmaßnahme (weil sie es wollen oder weil Widerspruch bzw. Klage erfolglos waren), bleibt diese aber letztlich doch erfolglos (d.h. die Erwerbsfähigkeit kann dadurch nicht wiederhergestellt werden) und wird der betroffenen beschäftigten Person daher eine EM-Rente zugesprochen, kann dies gravierende Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben.

Verschiedene Tarifverträge und in Verbindung damit auch Arbeitsverträge sehen nämlich vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid

zugestellt wird, automatisch endet. Dies ist vor allem dann problematisch, wenn nur eine Teilerwerbsminderungsrente zugesprochen wird, weil die beschäftigte Person noch ein Restleistungsvermögen von drei bis sechs Stunden täglich hat. Denn dann könnte sie beim alten Arbeitgeber noch in Teilzeit weiterarbeiten und müsste nur zusätzlich eine teilweise EM-Rente beziehen.

In § 33 Abs. 2 TV-L heißt es aber: „Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.“ Das Arbeitsverhältnis (und damit auch die Möglichkeit auf eine Teilzeitbeschäftigung) endet also automatisch aufgrund der Zuerkennung einer EM-Rente, welche die beschäftigte Person gar nicht aktiv beantragt hat.

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Den Arbeitgebenden muss ein Nachweis erbracht werden, wenn Beschäftigte krank sind. Als Beweis dient die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für gesetzlich Versicherte, für andere noch der „Gelbe Schein“. Denn grundsätzlich gilt, dass ohne Arbeit kein Lohn entrichtet wird. Im Fall einer krankheitsbedingten Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit würde das bedeuten, dass Arbeitgebende während der krankheitsbedingten Abwesenheit keinen Lohn zahlen müssen und die finanzielle Versorgung der kranken Person dadurch gefährdet sein könnte. Entgegen aller im Januar 2025 öffentlich geführten Diskussionen zum hohen Krankenstand in Deutschland gilt nach den Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) berechtigterweise Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Beweis durch ärztliche Bescheinigung

Beschäftigte sind im Hinblick auf eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit darlegungs- und beweispflichtig. Zum Nachweis dienen die eAU für gesetzlich Krankenversicherte und ein schriftliches Attest für Privatversicherte. Es handelt sich dabei um ein ärztliches Attest, dass bei den Betroffenen eine Erkrankung vorliegt, die sie daran hindert, ihrer geschuldeten Tätigkeit nachzugehen.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt zwar kein Arbeitsverbot dar, bis zum Ablauf der ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung besteht jedoch auch keine Verpflichtung, die Arbeit wieder aufzunehmen.



Elektronische Bescheinigung seit 2023

Seit dem 01.01.2023 erstellen die gesetzlichen Krankenkassen eine eAU, welche die Arbeitgebenden abrufen können. Verpflichtet waren sie dazu eigentlich bereits seit dem 01.10.2021, aber der Start der eAU wurde wegen technischer Probleme mehrfach verschoben.

Nach dem Arztbesuch übermittelt die Arztpraxis (spätestens bis 24 Uhr) die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse. Dort rufen die Arbeitgebenden die eAU ab. Die Arbeitgebenden dürfen dies nur, wenn die arbeitnehmende Person die abzurufende Arbeitsunfähigkeit angezeigt hat und im angefragten Zeitraum ein Arbeitsverhältnis bestand. Insoweit ist die Vorlagepflicht einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte entfallen. Sofern Arbeitgebende noch nicht über die Möglichkeit zum elektronischen Abruf verfügen, benötigen Versicherte weiterhin einen Ausdruck der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dies ist auch dann zu empfehlen, wenn es in der Arztpraxis technische Probleme bei der elektronischen Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gibt (eAU-Ersatzdokument). Von der eAU unabhängig ist die Meldung der Arbeitsunfähigkeit, zu der Arbeitnehmende ihren Arbeitgebenden weiterhin verpflichtet sind.

Besonderheiten im Beamtenverhältnis

Die eAU gibt es derzeit bisher nur für gesetzlich Versicherte. Privatversicherte und Beihilfeberechtigte erhalten die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weiterhin in Papierform und müssen diese an die Arbeitgebenden sowie die Krankenversicherung bzw. die Beihilfestelle weiterleiten. Für verbeamtete Personen können darüber hinaus weitere Besonderheiten im Hinblick auf die Arbeitsunfähigkeit und ihren Nachweis bestehen. So ist etwa meistens eine Dienstupfährigkeit infolge von Krankheit auf Verlangen nachzuweisen (s. § 67 Abs. 2 Satz 1 HmbBG).

Wie muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aussehen?

Für privat Krankenversicherte muss die Bescheinigung noch schriftlich erfolgen. Das ausstellende ärztliche Fachpersonal muss darauf eigenhändig unterschreiben. Es können gesetzlich zulässige Vordrucke verwendet werden, notwendig ist dies aber nicht. Mindestens enthalten muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:

- Den Namen der arbeitnehmenden Person (Vor- und Nachname);
- Den Umstand der Arbeitsunfähigkeit;
- Die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit;
- Die ausstellende Person der Bescheinigung;
- Ggf. die Angabe, dass die Krankenkasse unterrichtet worden ist.

Wichtig ist, dass durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch tatsächlich die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird und nicht allein, dass die arbeitnehmende Person krank ist. Sofern die ärztliche Bescheinigung nicht die notwendigen Angaben

enthält, können Arbeitgebende von der arbeitnehmenden Person verlangen, dass eine ordnungsgemäße Bescheinigung vorgelegt wird.

Wann muss die Bescheinigung vorliegen?

Grundsätzlich müssen Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen vorlegen. Es ist aber durchaus zulässig, dass Arbeitgebende die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher verlangen, § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Überprüfung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, können Arbeitgebende von der jeweiligen Krankenkasse verlangen, dass diese eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt (§ 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V). Verbeamtete Personen können vom Dienstherrn angewiesen werden, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. die Dienstupfährigkeit ärztlich überprüfen zu lassen (s. § 67 Abs. 2 Satz 2 HmbBG). Dies ist zulässig, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die verbeamtete Person trotz Krankmeldung dienstfähig ist, die Erkrankung kein Fernbleiben vom Dienst rechtfertigt, die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit nicht dem Krankheitsbild entspricht oder es sich um ein sog. Gefälligkeitsattest handelt.



Wie lang gilt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Regelmäßig wird als Ende der Arbeitsunfähigkeit nur ein Tag und keine Uhrzeit angegeben. Das Bundesarbeitsgericht geht nach neuerer Rechtsprechung davon aus, dass mit der Angabe des Kalendertages der ganze Tag, also bis 24 Uhr, gemeint ist. Relevant kann dies für Personen im Schichtdienst sein, bei denen die Schicht sich auf zwei Kalendertage erstreckt (z. B. 22 – 6 Uhr). Die Arbeitsunfähigkeit endet mit dem vom ärztlichen Fachpersonal geschätzten bzw. attestierten Datum. Anders als oft vermutet wird, gibt es keine Gesundheitschreibung bzw. ist eine solche nicht notwendig.

Erschütterter Beweiswert

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist regelmäßig erschüttert, wenn eine arbeitnehmende Person zeitgleich mit ihrer Kündigung eine Bescheinigung einreicht, die passgenau die noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt. Die zeitliche Übereinstimmung zwischen bescheinigter Arbeitsunfähigkeit und Kündigungsfrist weckt ernsthafte Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit, so das Bundesarbeitsgericht (BAG, 8.9.2021 – 5 AZR 149/21).

Was heißt das im Rechtsstreit?

Gelingt es der arbeitgebenden Person, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, ist es Sache der arbeitnehmenden Person, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Erforderlich hierzu ist ein fundierter Vortrag

etwa zu folgenden Punkten:

- Welche Krankheiten haben vorgelegen?
- Welche gesundheitlichen Einschränkungen haben bestanden?
- Welche Auswirkungen haben die gesundheitlichen Einschränkungen auf die Arbeitsfähigkeit im konkreten Arbeitsverhältnis?
- Welche Verhaltensmaßnahmen oder Medikamente wurden ärztlich verordnet und wurden diese eingenommen?

Die arbeitnehmende Person muss also zumindest laienhaft, bezogen auf den gesamten Entgeltfortzahlungszeitraum, schildern können, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit bestanden haben.



Was gilt ab 2025 bei der Barrierefreiheit im Netz?

Am 28.06.2025 tritt das [Barrierefreiheitsstärkungsgesetz \(BFSG\)](#) in Kraft. Somit wird nun auch für Unternehmen in der Privatwirtschaft die digitale Barrierefreiheit verpflichtend. Aber was bedeutet dies konkret?

In der [Verordnung zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz \(BFSGV\)](#) werden die konkreten Anforderungen an die Barrierefreiheit geregelt und setzen den European Accessibility Act (EAA) in nationales Recht um.

1. BFSG - Was ist das Ziel?

Dieses Gesetz hat das Ziel, die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen zu fördern und die Teilhaberechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken. Es soll sichergestellt werden, dass diese Menschen ohne besondere Unterstützung Zugang zu wichtigen Produkten und Dienstleistungen haben. Klare und einheitliche Standards zur Barrierefreiheit können den europäischen Binnenmarkt stärken und die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Produkte stärken, davon geht zumindestens das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus.

2. Sind alle Unternehmen von der Regelung der BFSG betroffen?

Betroffen sind sowohl Hersteller, Händler als auch Importeure und Dienstleister von der BFSG. Für alle in § 1 Abs.2 BFSG genannten Produkte und die in § 1 Abs. 3 BFSG genannten Dienstleistungen gilt die Verpflichtung zur Barrierefreiheit.

3. Müssen alle Webseiten das BFSG erfüllen?

Nein, nur der „elektronische Geschäftsverkehr“ (§ 1 Abs. 3 Nr. 5 BFSG) fallen darunter. Es handelt sich hierbei um „Dienstleistungen der Telemedien, die über Webseiten und über Anwendungen auf Mobilgeräten angeboten werden und elektronisch und auf individuelle Anfrage eines Verbrauchers im Hinblick auf den Abschluss eines Verbrauchervertrags erbracht werden“ (§ 2 Nr. 26 BFSG). Hierunter fallen nahezu der komplette Bereich des E-Commerce (Online-Shops, die sich an Verbraucher richten). Reine B2B-Webshops fallen nicht darunter. Kontaktformulare oder Terminbuchungsdienste können jedoch darunter fallen.

4. Ausnahmen - gibt es welche?

Für Kleinunternehmen sieht das BFSG eine Ausnahme vor. Nach § 3 Abs. 3 i.V.m. § 2 Nr. 17 BFSG können Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigte oder einem Jahresumsatz von weniger als zwei Millionen Euro teilweise von den Verpflichtungen zur Barrierefreiheit ausgenommen werden. Es wurden Leitlinien von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erarbeitet, um Kleinunternehmen die Anwendung des Gesetzes zu erleichtern. Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit berät diese Kleinunternehmen, wenn diese barrierefreie Produkte oder Dienstleistungen anbieten wollen (vgl. § 15 BFSG).

5. Der öffentliche Sektor - was gilt hier?

In erster Linie richtete sich das BFSG an die Privatwirtschaft. Durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sind öffentliche Stellen verpflichtet, ihre Angebote, einschließlich Webseiten und mobiler Anwendungen, barrierefrei zu gestalten (vgl. § 12a BGG). Durch die Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) werden die Vorgaben ergänzt und sind weitreichender als das BFSG.

6. Umsetzung der Anforderungen, bis wann müssen diese erfolgen?

Am 28. Juni 2025 tritt das BFSG in Kraft. Es gibt jedoch für einige Produkte und Dienstleistungen Übergangsregelungen. Die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Online-Shops müssen jedoch zum 28. Juni 2025 barrierefrei sein.



7. Wie sehen die Konsequenzen aus?

Die Marktüberwachungsbehörden können Bußgelder bis zu 100.000 € (§ 37 BFSG) verhängen, wenn die vom Gesetz erfassten Angebote und Dienstleistungen nicht barrierefrei sind. Wird die Aufforderung und die Fristsetzung ignoriert, ordnen die Behörden die Einstellung des Produktes oder der Dienstleistung an (§ 29 Abs. 3 BFSG).

8. Wie sehen die Rechte der Verbraucher aus?

Bei Verstößen gegen das BFSG können sich Verbraucher an die Marktüberwachungsbehörde wenden und beantragen, dass Maßnahmen ergriffen werden (§ 32 Abs. 1 BFSG). Über anerkannte Verbände können sie auch Rechtsbehelfe einlegen (§ 32 Abs. 2 BFSG).



9. Können sich Unternehmen vorbereiten?

Um die notwendigen Maßnahmen umzusetzen, sollten Unternehmen frühzeitig mit der Planung starten. Dazu gehören unter anderem: Durchführung von internen Audits, Schulungen der Beschäftigten, Infrastruktur anpassen und auch die Zusammenarbeit mit Experten für Barrierefreiheit. Eine Beratung durch die Bundesfachstelle Barrierefreiheit kann hier auch in Betracht gezogen werden. Wichtig ist einen klaren Maßnahmeplan zu haben und eine regelmäßige Überprüfung durchzuführen, um fristgerecht die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.

10. Kann der Personalrat etwas dafür tun?

Durch das BFSG werden die Beschäftigten nur unmittelbar geschützt. Das Gesetz sollte nicht in die Überwachungspflicht des Personalrates fallen. Sie können jedoch bei der Umsetzung in der Organisation unterstützen. Sie können über die gesetzlichen Anforderungen informieren und für die Bedeutung der Barrierefreiheit sensibilisieren. Als gutes Beispiel sollte so ein Gremium voran gehen und die (digitale) Barrierefreiheit so weit es geht selber umsetzen. Sie sollten darauf achten, dass Personalversammlungen, Sprechstunden oder auch Videokonferenzen barrierefrei angeboten werden. Dienstvereinbarungen oder auch die nächste Personalratswahl sollte barrierefrei gestaltet werden. Personalräte sollten auch eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten bestmöglich vertreten werden. So eine inklusive Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten fördert eine gute Zusammenarbeit.

Kontakt Daten der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Mitglieder

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Mittelweg 177, Raum S 4037, 20148 Hamburg

Tel.: +49 40 23952-6884

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Sprechzeiten

dienstags von 9–11 Uhr

freitags 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 23952-9509

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Sprechzeiten

in Präsenz, per Videochat oder Telefon

nach Vereinbarung





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 Informationen für Mitarbeitende 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
www.uni-hamburg.de/sbv

Impressum

Herausgeber:

Schwerbehindertenvertretung der
Universität Hamburg (ohne UKE),
Mittelweg 177–Zugang auch über
Klein Fontenay 1
20148 Hamburg

Geschäftszimmer:

Olga Sekulic
Tel: 23952-3387

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	23952 - 6884
Susanne Junge	23952 - 9509

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der
Universität Hamburg

Druck und Versand: Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH, Pixabay, DALL-E, Firefly

Bilder: Pixabay, DALL-E, Firefly