

Andreas Wien
Normen Franzke
Constanze Kovalev

Schwerbehindertenrecht in der Praxis

Übersichtliches Grundlagenwissen
für Studierende sowie für Arbeitgeber,
HR-Verantwortliche und Menschen
mit Behinderung



Springer Gabler

Schwerbehindertenrecht in der Praxis

Andreas Wien • Normen Franzke •
Constanze Kovalev

Schwerbehindertenrecht in der Praxis

Übersichtliches Grundlagenwissen für
Studierende sowie für Arbeitgeber,
HR-Verantwortliche und Menschen
mit Behinderung



Springer Gabler

Andreas Wien
Normen Franzke
Brandenburgische Technische Universität,
Cottbus, Deutschland

Constanze Kovalev
Cottbus, Deutschland

ISBN 978-3-658-09041-8
DOI 10.1007/978-3-658-09042-5

ISBN 978-3-658-09042-5 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften. Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Strasse 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort

Das Thema Schwerbehindertenarbeitsrecht ist im Personalmanagement für viele Arbeitgeber ein noch weitgehend unbekanntes Thema. Obwohl der Titel dieses Buches „Schwerbehindertenrecht in der Praxis – Übersichtliches Grundlagenwissen für Studierende sowie für Arbeitgeber, HR-Verantwortliche und Menschen mit Behinderung“ ist, behandelt es auch die Belange von Personen, welche den Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Die Praxis zeigt auf, dass die Thematik in der Arbeitswelt allzu oft durch Klischees und Vorurteile gegenüber behinderten Menschen geprägt ist. Mit diesem Buch werden die allgemeinverbindlichen Rechte, aber auch die Pflichten sowohl der behinderten Arbeitnehmer als auch ihrer Arbeitgeber aufgezeigt. Insbesondere Arbeitgeber, die behinderte Menschen, schwerbehinderte Personen oder ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigen, benötigen praktische Hinweise zur Anwendung der Regelungen des SGB IX. Ebenso sind die Schwerbehindertenvertretungen und Praktiker im Themengebiet des SGB IX umfassend zu informieren, so dass die Gesetzgebung in Unternehmen und Dienststellen entsprechend ihrer Intention Anwendung findet.

Das vorliegende Werk hat sich zum Ziel gesetzt, die Grundstrukturen des Schwerbehindertenarbeitsrechts darzustellen. Das Buch möchte eine praxisnahe und zugleich leicht verständliche Einführung in das Schwerbehindertenarbeitsrecht bieten. Beispiele, Grafiken und Formularmuster sollen den Leser hierbei unterstützen. Dem Leser wird eine tiefgreifende Übersicht über die relevanten Themenbereiche des Schwerbehindertenarbeitsrechts gegeben. Diese Einführung ist als Praxislehrbuch konzipiert, das sich für Studierende an Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien ebenso wie als ideales Nachschlagewerk für Praktiker, Arbeitgeber und deren Beauftragte sowie Schwerbehindertenvertreter und sonstige Interessenvertretungen anbietet. Darüber hinaus kann es als idealer Ratgeber für Menschen mit Behinderung und alle sonstigen interessierten Arbeitnehmer Verwendung finden. Das Buch gibt Informationen über die Feststellung einer Behinderung, Erteilung eines Schwerbehindertenausweises sowie über die Gewährung von Merkzeichen und Nachteilsausgleichen. Der Arbeitgeber erhält Information über die Ausgleichsabgabe und eine Übersicht über die Zuständigkeiten der Rehabilitationsträger und Integrationsämter.

Als weiteren Schwerpunkt umfasst das Werk mögliche Maßnahmen zur Gewährleistung der Teilhabe am Arbeitsleben sowie den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX.

Die Anwendungsmöglichkeiten und Einsatzfelder des Lehrstoffes werden dem Leser aufgezeigt. Der Inhalt wird durch praktische Beispiele veranschaulicht und vertieft. Jahrelange Lehrerfahrung auf dem Gebiet des Personal- und Arbeitsrechts hat gezeigt, dass das Arbeiten mit Lehrbüchern dann besonders effektiv ist, wenn der Leser nicht nur den Text des Lehrbuches liest, sondern sich zugleich die Paragraphen im Gesetz ansieht. Denn was im Lehrbuch so leicht und überzeugend beschrieben wird, wirkt zum Teil unverständlich, wenn es im Originalwortlaut des Gesetzgebers gelesen wird. Aus diesem Grund sind zum Teil die wichtigen Paragraphen an den entsprechenden, relevanten Stellen im Lehrbuch abgedruckt, so dass der Leser nicht gezwungen ist, bestimmte Paragraphen erst mühsam im Gesetz nachzuschlagen. Als Anschauungsbeispiel sind aktuelle Antragsformulare, Musterbescheide und Beispielauszüge aus den gängigen Verwaltungsverfahren beigelegt. Über die Grundsätze für eine mögliche Herleitung der Statusfeststellung zum Gesamtgrad einer Behinderung gibt die Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) Auskunft. Sie ist für die Anerkennung einer Art der Behinderung mit seiner entsprechenden Gewichtung maßgeblich. Aufgrund der großen Bedeutung für die Thematik des Schwerbehindertenarbeitsrechts ist die Verordnung im Anhang zu diesem Buch im Volltext abgedruckt.

Hildesheim/Cottbus, im Mai 2016

Univ.-Prof. Dr. jur. Andreas Wien
Dipl. Bw. Normen Franzke
Dipl. Phil. Constanze Kovalev

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Die Autoren.....	11
Abkürzungsverzeichnis	13
1. Begriff der Behinderung und Schwerbehinderung.....	15
2. Gleichstellung mit schwerbehinderten Personen.....	21
3. Feststellung der Behinderung.....	23
3.1 Feststellungsverfahren – der Erstantrag.....	23
3.2 Schwerbehindertenausweis.....	47
3.3 Grad der Behinderung (GdB).....	49
3.4 Statusfeststellung einer Behinderung	49
3.4.1 Feststellungsbescheid.....	57
3.4.2 Bescheinigung eines anerkannten Grades der Behinderung	63
3.4.3 Rechtsbehelf.....	65
4. Nachteilsausgleiche und Merkzeichen.....	67
4.1 Merkzeichen „G“	68
4.2 Merkzeichen aG – Außergewöhnlich gehbehindert.....	70
4.3 Merkzeichen „B“	70

4.4	Merkzeichen „RF“ – Rundfunkgebührenermäßigung.....	71
4.5	Merkzeichen „H“ – Hilflos	73
4.6	Merkzeichen „1. Kl.“	74
4.7	Merkzeichen „Bl“ – Blind.....	75
4.8	Merkzeichen „Gl“ – Gehörlos	75
4.9	Merkzeichen für die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr	76
5.	Schwerbehindertenquote und Ausgleichsabgabe.....	79
6.	Gesetze.....	81
6.1	Das Grundgesetz (GG).....	81
6.2	Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB).....	82
6.3	Das Sozialgesetzbuch (SGB)	83
6.4	Sonstige Gesetze und Verordnungen.....	83
7.	Institutionen und Gremien	87
7.1	Behindertenverbände	87
7.2	Integrationsamt	88
7.3	Integrationsfachdienst	89
7.4	Integrationsteam.....	90
7.5	Schwerbehindertenvertretung	90
7.6	Versammlung schwerbehinderter Menschen.....	94
8.	Werkstatt für behinderte Menschen	97
9.	Begleitende Hilfe im Arbeitsleben.....	101
10.	Diskriminierung von Menschen mit Behinderung.....	109
10.1	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	109
10.2	Verfahrensrechtliches zum AGG	111
10.3	Antidiskriminierungsverbände und Antidiskriminierungsstelle	112

11. Mobbing	113
11.1 Arbeitsrechtliche Dimensionen.....	115
11.2 Beschwerde des Mobbingbetroffenen.....	115
11.3 Arbeitnehmer als Mobber.....	116
11.4 Arbeitgeber als Mobber.....	117
11.5 Ermahnung und Abmahnung des Arbeitgebers.....	118
11.6 Maßnahmen gegen den Arbeitgeber.....	118
11.7 Zurückbehaltung der Arbeitsleistung.....	118
11.8 Strafrechtliche Aspekte.....	119
11.9 Beweislast.....	119
11.10 Mobbing-Tagebuch.....	119
11.11 Beweissicherung.....	120
12. Arbeitsrechtliche Besonderheiten für behinderte Menschen	123
12.1 Pflichten des Arbeitgebers bei der Besetzung einer Stelle	124
12.2 Freistellung von Mehrarbeit.....	125
12.3 Zusatzurlaub	126
12.4 Verkürzung der Arbeitszeit.....	129
13. Betriebliches Eingliederungsmanagement	131
13.1 Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement	132
13.2 Prüfung des durchzuführenden BEM-Verfahrens durch das Integrationsamt	134
13.3 Zusammenhang zwischen der Entscheidung des Integrationsamtes nach § 85 SGB IX und dem arbeitsgerichtlichen Verfahren.....	142
13.4 Verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung.....	142
14. Besonderer Kündigungsschutz	145
14.1 Antragsverfahren beim Integrationsamt.....	155
14.2 Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und anerkannter Behinderung	163
14.3 Prüfungsumfang zu § 84 Abs. 1 SGB IX	171
14.4 Erweiterter Beendigungsschutz, Rente und Ruhestand.....	172
14.5 Betriebsbedingte Kündigung.....	174

14.5.1	Prüfungsumfang	175
14.5.2	Betriebsstilllegung nach § 89 Abs. 1 Satz 1 SGB IX.....	176
14.5.3	Betriebseinschränkung	178
14.5.4	Insolvenzverfahren nach § 89 Abs. 3 SGB IX.....	180
14.5.5	Fiktionsregelung des § 88 Abs. 5 SGB IX.....	182
14.5.6	Die pflichtgemäße Ermessensentscheidung nach § 85 SGB IX.....	182
14.5.7	Sozialauswahl.....	183
14.6	Personenbedingte Kündigung	184
14.6.1	Änderungskündigung nach § 89 Abs. 2 SGB I.....	186
14.6.2	Prüfungsumfang	188
14.6.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX.....	192
14.7	Verhaltensbedingte Kündigung.....	197
15.	Kündigungsschutzklage	201
16.	Datenschutz.....	209
16.1	Sozialdaten	209
16.2	Personalakten.....	212
16.2.1	Erklärungen zum Inhalt der Personalakte und Anspruch auf Löschung.....	213
16.2.2	Einsichtsrecht in Personalakten	214
16.3	Digitale Personalakte	215
16.4	Sozialdaten im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung.....	221
	Anhang Versorgungsmedizin-Verordnung	225
	Literaturverzeichnis	329
	Stichwortverzeichnis.....	331

Die Autoren



[Fotograf: Klemens Renner]

Univ.-Prof. Dr. jur. Andreas Wien ist Volljurist mit der Befähigung zum Richteramt und höheren Verwaltungsdienst. Er lehrt Wirtschafts- und Internetrecht an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus – Senftenberg und ist Verfasser mehrerer Lehrbücher.



Dipl.-Bw. Normen Franzke ist an einer oberen Landesbehörde tätig. Zudem arbeitet er an vielen Fachpublikationen mit und ist selbständiger Dozent für die Themengebiete Personal- und Organisationsmanagement sowie Personalcontrolling an verschiedenen Bildungseinrichtungen.



Dipl.-Phil. Constanze Kovalev ist an einer oberen Landesbehörde tätig. Sie ist mit der Umsetzung des Schwerbehindertenrechts befasst, arbeitet in bundesweiten Ausschüssen mit und berät und schult Unternehmen, Betriebs- und Personalräte sowie Schwerbehindertenvertretungen.

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGH	Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BbgDSG	Brandenburgisches Datenschutzgesetz
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BDH	Bund der Hirnverletzten
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BGH	Bundesgerichtshof
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BPersVG	Personalvertretungsgesetz des Bundes
BRK	Behindertenrechtskonvention
BSG	Bundessozialgericht
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVG	Bundesversorgungsgesetz
d.h.	das heißt
DV	Datenverarbeitung

FGG	Gesetz über die freiwillige Gerichtsbarkeit
GG	Grundgesetz
GdB	Grad der Behinderung
GDPdU	Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen
GdS	Grad der Schädigung
GoBS	Grundsätze ordnungsmäßiger DV-gestützter Buchführungssysteme
i.d.R.	in der Regel
IfSG	Infektionsschutzgesetz
InsO	Insolvenzordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LASV	Landesamt für Soziales und Versorgung
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
NRW	Nordrhein-Westfalen
OEG	Opferentschädigungsgesetz
OVG	Oberverwaltungsgericht
RDG	Rechtsdienstleistungsgesetz
SchwB AV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwBG	Schwerbehindertengesetz
SGB IX	Sozialgesetzbuch (Neuntes Buch)
SOVD	Sozialverband Deutschland
StGB	Strafgesetzbuch
VersMedV	Versorgungsmedizin-Verordnung
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung
ZB	Zeitschrift: Behinderung & Beruf
ZPO	Zivilprozessordnung

Der Begriff der Behinderung erfährt im alltäglichen und im juristischen Sprachgebrauch bisweilen eine stark voneinander abweichende Verwendung. Die Begrifflichkeit einer Behinderung wird im allgemeinen Sprachgebrauch allzu oft sehr subjektiv verwendet. Ebenso ist sie für viele Personen mit negativen Assoziationen verbunden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt leben ungefähr 6,8 Milliarden Menschen auf der Erde – Tendenz steigend. Alle diese Menschen unterscheiden sich anhand der unterschiedlichsten Merkmale. So gibt es beispielsweise Unterschiede im Bereich der Religion, Rasse, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters und im Vorhandensein einer Behinderung.¹ Unter näherer Betrachtung des Kriteriums der Behinderung ist festzuhalten, dass weltweit mehr als 650.000.000 Menschen davon betroffen sind. In der Bundesrepublik Deutschland umfasst der Anteil ungefähr 8.000.000 Menschen. Manche Menschen erhalten ihre Behinderung im Laufe ihres Lebens, andere wiederum werden mit einer Behinderung geboren. Viele Menschen setzen die Bezeichnung einer Behinderung fälschlicherweise nur mit dem typischen Bild eines Rollstuhlfahrers gleich oder mit Personen, die umfassende Unterstützungsleistung benötigen. Behinderung wird in der Regel daran erkannt, dass etwas bei der betroffenen Person als fehlerhaft identifiziert wird bzw. etwas als defekt erscheint. Dieser Defekt bzw. die fehlerhafte Eigenschaft einer Person kann sich u.a. im Bereich des Körperbaus, in den Bewegungsabläufen, in der Wahrnehmung und im Verhalten bemerkbar machen. Im Alltag wird der Begriff einer Behinderung also an dem äußeren Erscheinungsbild einer Person festgemacht.²

Wer als schwerbehindert im Sinne des Sozialgesetzbuchs anzusehen ist, wird in § 2 Abs. 2 SGB IX näher definiert. Hiernach gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 hat. Das Versorgungsamt, in dessen Bereich der

¹ Vgl. Nollert-Borasio / Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 1 Rn. 2 ff., siehe ebenso vertiefend Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch SGB IX, K § 2 Rn. 3 ff.

² Vgl. Dau / Düwell / Jousen, Sozialgesetzbuch IX (2014), § 2 Rn. 2.

Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Antragstellung seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat, ist für die Feststellung der Schwerbehinderung respektive die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig.³ Sofern der Betroffene mit der Entscheidung des Versorgungsamts nicht einverstanden ist, hat er die Möglichkeit hiergegen nach den Regelungen des Sozialgesetzbuches – bis hin zu einem Gerichtsverfahren vor dem Sozialgericht – vorzugehen.⁴ Im Sozialgesetzbuch (SGB IX) hat der Gesetzgeber im ersten Abschnitt den geschützten Personenkreis wie folgt definiert:

§ 2 SGB IX Behinderung

- (1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.*
- (2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.*
- (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).*

Schwerbehinderten Menschen stehen Rechte und Nachteilsausgleiche zu.⁵ Sie werden unter anderem aus dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) oder aus diversen Vorschriften, wie dem Steuerrecht, abgeleitet. Unter der Begrifflichkeit der Nachteilsausgleiche sind besondere Leistungsansprüche sowie die Gewährung von Schutzrechten zu verstehen. Sie haben das Ziel, eventuelle Nachteile in den privaten und beruflichen Lebensbereichen auszugleichen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser besonderen Schutzrechte

³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ratgeber für Menschen mit Behinderung, S. 12; hierzu vertiefend auch Nollert-Borasio / Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 1 Rn. 26b.

⁴ Vgl. Mrozynski, SGB I, § 14 Rn. 5; hierzu vertiefend auch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ratgeber für Menschen mit Behinderung, S. 10 ff.

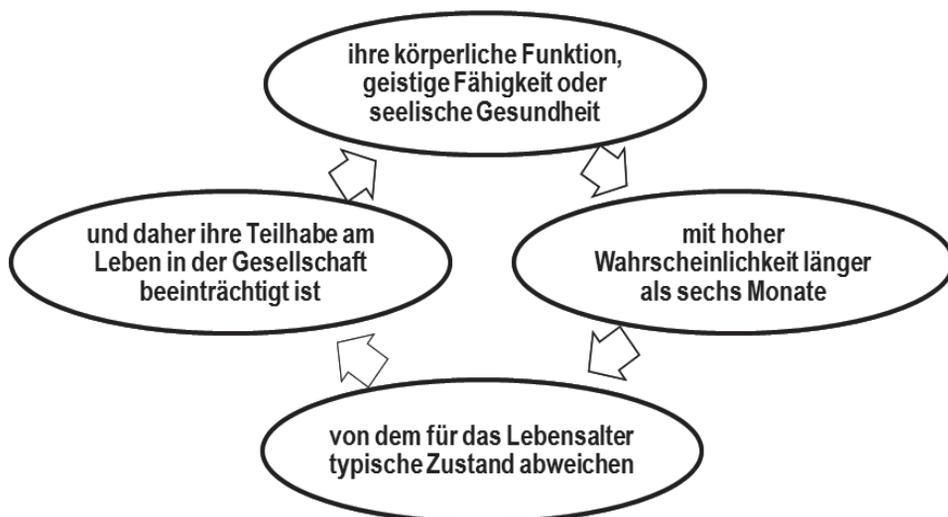
⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ratgeber für Menschen mit Behinderung, S. 13, vertiefend auch: Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch SGB IX, K § 2 Rn. 3 ff., 41 ff.

und Nachteilsausgleiche ist die Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft.⁶ Diese Anerkennung wird durch die Versorgungsverwaltung durchgeführt.⁷

Das SGB IX sieht bei einem Menschen eine Schwerbehinderung als gegeben an, wenn er folgende Merkmale aufweist:

1. Es liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor.
2. Der Wohnsitz des Menschen bzw. der gewöhnlichen Aufenthalt oder der Arbeitsplatz gem. § 73 SGB IX liegt in der Bundesrepublik Deutschland.
3. Menschen wird den Status einer Behinderung zuerkannt, wenn die:
 - a. körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit,
 - b. mit höher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate,
 - c. von dem lebenstypischen Zustand abweichen und
 - d. dadurch ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.⁸

Nach § 2 Abs. 1 SGB IX sind Menschen behindert, wenn:



Der durch die Versorgungsverwaltung erlassene Bescheid über die Anerkennung einer Behinderung wird als Feststellungsbescheid bezeichnet. Mit einer Anerkennung als schwerbehinderter Mensch, also mit einem GdB von mindestens 50, stellt die

⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ratgeber für Menschen mit Behinderung, S. 11.

⁷ Vgl. Ernst / Adloch / Seel, Sozialgesetzbuch IX, § 2 Rn. 8.

⁸ Vgl. Dau / Düwell / Jousen, Sozialgesetzbuch IX (2014), § 2 Rn. 6 ff.

Versorgungsverwaltung einen Ausweis aus. Dieser Schwerbehindertenausweis dient als Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft.⁹

Bekommt man durch die Versorgungsverwaltung einen GdB von mindestens 30 oder 40 zuerkannt, nicht aber von 50, so ist dies der Status einer Behinderung, welcher zumindest die Möglichkeit eröffnet, sich durch Antrag bei der Agentur für Arbeit, einem schwerbehinderten Menschen gleichstellen zu lassen. Der GdB gibt an, wie stark betroffene Personen im Alltagsleben beeinträchtigt sind. Er ist in Zehnerschritten von 20 bis 100 gestaffelt. Bei mehreren Beeinträchtigungen wird beurteilt, inwieweit sie sich gegenseitig beeinflussen – und wie sehr sie sich insgesamt im Alltag auswirken.

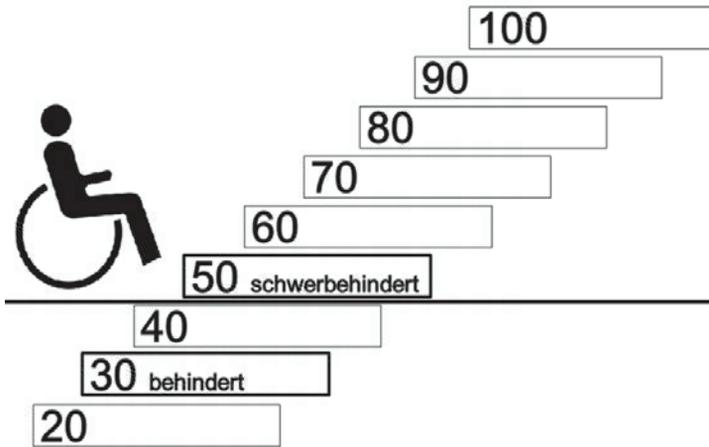


Abb. 1.1: Behinderung¹⁰

Unter Anwendung der Rechtsprechung kann eine Behinderung als Schädigung – also als ein Nicht-Können bzw. als ein Unvermögen – verstanden werden. Aus medizinischer Sicht können für die Begriffsbestimmung Faktoren und Einschränkungen aus dem pathologischen, körperlichen und geistigen Bereich herangezogen werden.¹¹ Eine eindeutige Definition kann in der Praxis aber nur schwer hergeleitet werden, da im Rahmen der Definitionserstellung die Gefahr einer Stigmatisierung besteht. Bereits der Begriff der Behinderung ist sehr komplex gehalten. Diese Bezeichnung kann nämlich aus unterschiedlichen Teilbegriffen resultieren, wie z.B. aus einer organischen Schädigung, aus sozialen Bedingungen bzw. Einwirkungen und aus individuellen Persönlichkeitsfaktoren. Erst das Zusammenspiel all dieser Teilbegriffe ergibt das Phänomen einer Behinderung.

⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ratgeber für Menschen mit Behinderung, S. 12.

¹⁰ In Anlehnung an Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch SGB IX, K § 2 Rn. 3 ff., 41 f.

¹¹ Vgl. Ulich / Wülser, Gesundheitsmanagement in Unternehmen, S. 299 f.

Die Anerkennung einer Schwerbehinderung unterliegt nach § 2 Abs. 2 SGB IX weiteren Kriterien.¹²

Gewöhnlich erfolgt der Nachweis über eine Behinderung bzw. den Grad der Behinderung gemäß § 33b Abs. 7 EStG durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises oder eines Bescheides des Versorgungsamtes.¹³

¹² Vgl. Nollert-Borasio / Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, §1 Rn. 2; Vgl. hierzu vertiefend bei geistigen Behinderungen Fritze, Die ärztliche Begutachtung, S. 793 f.

¹³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ratgeber für Menschen mit Behinderung, S. 12.

Der § 2 Abs. 3 SGB IX erweitert den Begriff der Schwerbehinderung um den Personenkreis, der einen Grad der Behinderung von mindestens 30 hat und einem Schwerbehinderten gleichgestellt wurde. Eine derartige Gleichstellung kann der behinderte Mensch bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Die Gleichstellung kann von der Bundesagentur für Arbeit entweder befristet oder unbefristet erteilt werden. Um einer schwerbehinderten Person gleichgestellt zu werden, ist als Voraussetzung eine spezielle Schutzwürdigkeit notwendig. Gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX sollen Antragsteller nur dann schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX erlangen oder behalten können. Sofern die Bundesagentur für Arbeit den Antragsteller einem Schwerbehinderten gleichgestellt hat, hat er die Möglichkeit, in den gesamten Schutz des SGB IX zu kommen. Ausgenommen hiervon sind lediglich die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr sowie die im § 125 SGB IX normierten Regelungen bezüglich des Zusatzurlaubs.¹

Beispiel:

U hat ein großes Unternehmen für Sporttextilien. Bei ihm ist auch der Arbeitnehmer A beschäftigt, der einen Grad der Behinderung von 40 hat. Am 1.8.2014 beantragt A seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. U kündigt dem A zum 15.9.2014 das mit ihm geschlossene Arbeitsverhältnis. Erst am 1.1.2015 erkennt die Agentur für Arbeit an, dass der A einer schwerbehinderten Person gleichgestellt wird. Ist die Kündigung des U wirksam?

¹ Vgl. Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch SGB IX, K § 2 Rn. 48 ff.

Bei einer Person, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wird, tritt die Möglichkeit, den Anwendungsbereich des SGB IX bzw. die darin enthaltenen Schutzvorschriften zu nutzen erst dann – rückwirkend – ein, wenn durch einen Bescheid der zuständigen Behörde ihre Gleichstellung festgestellt worden ist. Da die Anerkennung allerdings rückwirkend wirkt, ist die Kündigung im oben dargestellten Beispielfall nicht wirksam.² Denn das Integrationsamt hätte im Sinne des § 85 SGB IX zustimmen müssen, damit die Kündigung wirksam gewesen wäre. Da der Arbeitgeber diese Zustimmung allerdings nicht eingeholt hatte und die Anerkennung der Gleichstellung rückwirkend ab 1.8.2014 gilt, ist die Kündigung in oben genanntem Beispielfall nicht rechtens.³

Auf der Grundlage des SGB IX sind Arbeitgeber nach § 84 Abs. 1 SGB IX dazu verpflichtet, bei Eintreten von personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt einzuschalten, damit mit diesen Stellen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert werden können, mit welchen man die Schwierigkeiten beseitigen und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortsetzen kann.

² Vgl. Nollert-Borasio / Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, §1 Rn. 26.

³ Vgl. Domke/Nikolaus, Ist der Kündigungsschutz des AGG strenger als der des KSchG?, S. 297 f.

Die Feststellung der Behinderung bzw. die Feststellung des Grades der Behinderung (GdB) obliegt nach § 69 Abs. 1 SGB IX den für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden. Gewöhnlich sind dies entweder die Versorgungsämter oder andere, durch Landesrecht hierfür festgesetzte Stellen. Das Versorgungsamt hat zusätzlich zu der Feststellung des Grades der Behinderung auch darüber zu entscheiden, ob und gegebenenfalls welche so genannten Nachteilsausgleiche gewährt werden sollen.¹ Die örtliche Zuständigkeit des jeweiligen Versorgungsamtes bzw. der anderen hierfür vorgesehenen Stelle richtet sich danach, wo der Antragsteller seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Hier kann der behinderte Mensch seinen Antrag auf Feststellung einer Behinderung stellen. Durch die Antragstellung sind die Versorgungsämter von Amts wegen verpflichtet, das Vorliegen einer Behinderung, den Grad der Behinderung und gegebenenfalls auch darüber hinausgehende gesundheitliche Merkmale festzustellen, soweit dieses für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleich erforderlich ist.

3.1 Feststellungsverfahren – der Erstantrag

Das Vorliegen einer Behinderung prüft das Versorgungsamt. Nur auf Antrag durch den behinderten Menschen prüft das Versorgungsamt, ob ein Grad der Behinderung vorliegt und ob weitere gesundheitliche Einschränkungen für die Inanspruchnahme von Merkzeichen vorliegen. Der Antrag kann beim zuständigen Versorgungsamt formlos erfolgen. Das Versorgungsamt übersendet im nächsten Schritt dem Antragsteller eine Eingangsbestätigung mit dem entsprechenden Antragsvordruck.

¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ratgeber für Menschen mit Behinderung, S. 13; hierzu vertiefend auch: Domke / Nikolaus, Ist der Kündigungsschutz des AGG strenger als der des KSchG?, S. 297 f.

Wenn Personen mindestens 3 Wochen vor Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber beim Versorgungsamt einen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderteneigenschaft gestellt haben, besitzen sie bis zur endgültigen Statusfeststellung durch das Versorgungsamt die Schwerbehinderteneigenschaft. Zu dieser Schwerbehinderteneigenschaft zählt automatisch auch der besondere Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber muss, bevor er die Kündigung ausspricht, beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung beantragen. Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung durch den Arbeitgeber unwirksam. Das gleiche gilt analog mit der Antragstellung bei der Agentur für Arbeit. Besitzt man bereits einen anerkannten Status einer Behinderung (GdB von 30 oder 40), so kann der behinderte Mensch bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung beantragen. Erfolgt die Antragstellung 3 Wochen vor Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber, so wird automatisch der besondere Kündigungsschutz bis zur endgültigen Bearbeitung des Antrages unterstellt. Egal ob das Antragsverfahren positiv oder negativ entschieden wird.²

Im Folgenden wird beispielhaft die Eingangsbestätigung für einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung vorgestellt. Mit dem dazugehörigen Beiblatt vom Versorgungsamt erhält der Antragsteller eine Übersicht über mögliche Leistungen, welche sich aus der Statusfeststellung einer Behinderung für ihn ergeben können.

² Vgl. BIH (Hrsg.), ABC Behinderung & Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis, S. 17 f.



LAND BRANDENBURG

Landesamt für Soziales und Versorgung | PF 10 01 23 | 03001 Cottbus

Herrn
Max Mustermann

**Landesamt
für Soziales und Versorgung**
Schwerbehindertenrecht

Lipezker Str. 45
03048 Cottbus

GZ.:
GZ. bitte bei Rückantwort angeben!
Service-Nr: (0355) 2893-800
Fax: (0331) 27548-4523
Internet: www.lasv.brandenburg.de
service@lasv.brandenburg.de

Bus 16 bis Poznaner Str./BTU
Tram 2, 4 bis Gelsenkirchener Platz
Anschluss: Bus 13,14
bis Lipezker Str./Schwarzheider Str.
oder Tram 2, 4 bis Schwarzheider Str.

Cottbus, den

Erstfeststellungsverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht

Sehr geehrter Herr Mustermann,

Ihr Antrag nach dem Schwerbehindertenrecht ist hier am
eingegangen. Der Vorgang wird unter dem oben angegebenen
Geschäftszeichen bearbeitet.

Die Bearbeitungsdauer hängt davon ab, wie vollständig Sie Ihre Angaben
im Antrag gemacht haben und wie schnell die von Ihnen angegebenen
Ärzte, Krankenhäuser u. s. w. auf unsere Befundanforderungen antworten.
Sollte sich Ihr Gesundheitszustand bis zur Entscheidung über den Antrag
ändern, informieren Sie uns bitte.

Die hier erhobenen medizinischen Daten dürfen z. B. einem anderen
Gutachter oder einem anderen Sozialleistungsträger (Krankenkasse,
Agentur für Arbeit, Berufsgenossenschaft) für deren gesetzliche
Aufgaben offenbart werden (§§ 69 Abs. 1 Nr. 1 und 76 Absatz 2 Nr. 1
des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch - SGB X -). Sie können dem
widersprechen.

Mit diesem Schreiben können Sie beim Arbeitsamt, Finanzamt oder bei
Ihrem Arbeitgeber nachweisen, dass Sie einen Antrag nach dem
Schwerbehindertenrecht gestellt haben.

Der Feststellungsantrag nach dem Schwerbehindertenrecht gilt nicht
gleichzeitig als Antrag auf Gewährung von Nachteilsausgleichen und
Hilfen (z. B. Blindengeld, Wohngeld, Steuerfreibeträge,
Rundfunkbeitragsermäßigung, Telefon-Sozialtarif).

Wir empfehlen, diese Leistungen unverzüglich bei den jeweils
zuständigen Stellen zu beantragen.

Besucheranschrift

Bürgerservice
Lipezker Str. 45, Haus 6
03048 Cottbus

Besuchszeiten

Mo 9 bis 12 Uhr
Di 9 bis 18 Uhr
Do 9 bis 16 Uhr

Telefonische Servicezeiten

Mo, Mi, Do 8 bis 16 Uhr
Di 8 bis 18 Uhr
Fr 8 bis 14 Uhr



- 2 -

Ihre von uns erhobenen persönlichen Daten werden elektronisch gespeichert.

Sie haben die Möglichkeit an der Online-Abfrage des aktuellen Bearbeitungsstandes Ihres Antrages teilzunehmen. Weitere Hinweise und Erläuterungen hierzu finden Sie auf der Homepage des Landesamtes für Soziales und Versorgung (www.lasv.brandenburg.de). Sofern Sie die Online-Abfrage nutzen möchten und Sie Ihre E-Mail-Adresse im Antrag nicht angegeben haben, teilen Sie uns diese bitte schriftlich mit.

Mit freundlichen Grüßen

Landesamt für Soziales und Versorgung



Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg

Leistungen und Hilfen für schwerbehinderte Menschen

Allgemeines

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr und **behinderte Menschen** mit einem GdB von weniger als 50 können eine Reihe von Leistungen und sonstigen Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile und Mehraufwendungen in Anspruch nehmen, wenn bei ihnen die im einzelnen vorgesehenen besonderen medizinischen Voraussetzungen vorliegen. Anspruch hierauf besteht grundsätzlich auch für **minderjährige Kinder**.

Feststellungs- und Leistungsanträge

Das Versorgungsamt stellt nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) auf Antrag das Vorliegen einer Behinderung, den Grad der Behinderung sowie sonstige gesundheitliche Merkmale für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen fest.

Der Feststellungsantrag nach dem SGB IX gilt nicht gleichzeitig als Antrag auf Gewährung von Leistungen und sonstigen Hilfen (z. B. Blindengeld, Wohngeld, Steuerfreibeträge, Rundfunkbeitragsermäßigung).

Wünscht der Betroffene entsprechende Vergünstigungen aus der getroffenen Feststellung, müssen diese bei der jeweils zuständigen Stelle gesondert beantragt werden. Da Leistungen und sonstige Hilfen oft erst ab Antragsmonat gewährt werden, empfiehlt es sich, Anträge auf Leistungen und Hilfen zeitgleich mit dem Feststellungsantrag nach dem SGB IX zu stellen.

Beim Bezug von Leistungen und sonstigen Hilfen ist der leistungsgewährenden Stelle jede neue Feststellung über den Grad der Behinderung und weitere gesundheitliche Merkmale (Merkzeichen) anzuzeigen.

Nähere **Auskünfte** erteilt die für die Gewährung der Leistungen und sonstigen Hilfen jeweils zuständige Stelle.

Schwerbehindertenausweis

Der Schwerbehindertenausweis dient als **Nachweis der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch** sowie für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die den schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen.

Ein **Schwerbehindertenausweis** wird auf Antrag vom Versorgungsamt ausgestellt und ausgehändigt bzw. zugesendet, wenn der GdB wenigstens 50 beträgt.

Behinderte Menschen, deren GdB weniger als 50 beträgt, erhalten keinen Ausweis (siehe auch Abschnitt „Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen“).

Weitere **Auskünfte** erteilt das zuständige Versorgungsamt.

Medizinische und berufliche Rehabilitation Auskunfts- und Beratungsstellen

Die medizinische Rehabilitation wird in der Regel von den Krankenkassen und den Trägern der Rentenversicherung, die berufliche Rehabilitation von den Trägern der Rentenversicherung bzw. der Agentur für Arbeit gewährt.

Für Ihre Fragen stehen Ihnen die Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherung bzw. die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger zur Verfügung.

Hilfen im Arbeitsleben

Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen
Behinderte Menschen, deren GdB 30 oder 40 beträgt, werden von der Agentur für Arbeit auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Auskünfte und Antragsformulare erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit.



Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen können sich in allen Angelegenheiten, die ihren Arbeitsplatz betreffen, an die Schwerbehindertenvertretung, an den Betriebs- oder Personalrat ihres Betriebes bzw. ihrer Dienststelle wenden.

Auskünfte und Beratung erteilt auch das zuständige Integrationsamt.

Leistungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen einstellen, können von der Agentur für Arbeit befristete Zuschüsse zu den Lohn- bzw. Gehaltskosten erhalten. Die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt können zusätzlich die Kosten für neue Arbeitsplätze übernehmen.

Ansprechpartner: - Agentur für Arbeit
- Integrationsamt

Leistungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen

Schwerbehinderten Menschen kann begleitende Hilfe im Arbeitsleben gewährt werden. Die begleitende Hilfe umfasst Auskunft und Beratung (auch am Arbeitsplatz des behinderten Menschen) sowie finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber.

Leistungen an schwerbehinderte Menschen:

Technische Arbeitshilfen, Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes, zur Erlangung wirtschaftlicher Selbstständigkeit, zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und weitere Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Leistungen an Arbeitgeber:

Zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bei außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbunden sind, für Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher, für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsaus-

bildung behinderter Jugendlicher, für Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Ansprechpartner: Integrationsamt

Kündigungsschutz

Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen darf das Arbeitsverhältnis nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden. Die Zustimmung zur Kündigung muss vom Arbeitgeber schriftlich bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt beantragt werden.

Auskunft und Beratung erteilt das zuständige Integrationsamt.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von einer Arbeitswoche, also sechs Tage bei einer Sechstageswoche bzw. fünf Tage bei einer Fünftageswoche. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht in dem Augenblick, in dem die Behinderung eintritt, die einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 bedingt. Wenn das Antragsverfahren beim Versorgungsamt so lange dauert, dass der Ausweis nicht mehr im selben Urlaubsjahr ausgestellt werden kann, verfällt der Zusatzurlaub, wenn der schwerbehinderte Mensch ihn nicht rechtzeitig, d.h. vor Ablauf des Urlaubsjahres, beim Arbeitgeber geltend gemacht hat. Für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr finden die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

Vorzeitiger Bezug von Altersrente

Schwerbehinderte Menschen, die vor 1952 geboren sind, können die Altersrente mit 63 Jahren abschlagsfrei oder ab 60 Jahren mit Abschlägen erhalten. Die Altersgrenze wird seit dem Jahr 2012 in Monatsschritten von 63 auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze, ab der die Rente frühestens – mit Abschlägen – in Anspruch genommen werden kann, steigt parallel dazu von 60 auf 62 Jahre. Ab dem 1. Januar 1964



Geborene, können die Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 65 Jahren abschlagsfrei oder ab 62 Jahren mit Abschlägen bekommen.

Auskünfte erteilen die Rentenversicherungsträger.

Unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr

Schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt, gehörlos oder hilflos sind, haben Anspruch auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr. Um dieses Recht in Anspruch nehmen zu können, benötigen diese schwerbehinderten Menschen einen Schwerbehindertenausweis mit orangefarbenem Flächenaufdruck und ein Beiblatt mit Wertmarke. Der Ausweis und das Beiblatt mit Wertmarke werden auf Antrag vom Versorgungsamt ausgestellt. Die Wertmarke wird gegen Entrichtung eines Betrages von 80 € jährlich bzw. 40 € halbjährlich ausgegeben. Die Entrichtung der Eigenbeteiligung in Höhe von 80 Euro bzw. 40 Euro entfällt bei blinden und hilflosen schwerbehinderten Menschen sowie bei schwerbehinderten Menschen, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II oder für den Lebensunterhalt laufende Leistungen nach dem SGB XII, SGB VIII oder den §§ 27a und 27d des Bundesversorgungsgesetzes erhalten oder unter bestimmten Voraussetzungen bei Kriegs- und Wehrdienstbeschädigten. Einen Anspruch auf unentgeltliche Beförderung hat auch die **Begleitperson** eines schwerbehinderten Menschen, wenn die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson nachgewiesen und im Ausweis eingetragen ist (Merkzeichen **B** im Ausweis). Die Begleitperson wird im Nah- und Fernverkehr unentgeltlich befördert. Dies gilt auch dann, wenn der schwerbehinderte Mensch nicht im Besitz eines Beiblattes mit gültiger Wertmarke ist.

Flugverkehr

Einige Fluggesellschaften bieten Sonderkonditionen für schwerbehinderte Menschen sowie deren Begleitperson an.

Auskünfte können bei der jeweiligen Fluggesellschaft eingeholt werden.

Parkerleichterung

Schwerbehinderte Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (Merkzeichen **aG**) mit beidseitiger Amelie oder Phokomelie oder mit vergleichbaren Funktionseinschränkungen sowie blinde Menschen (Merkzeichen **Bl**) können bei der Straßenverkehrsbehörde eine Parkerleichterung beantragen. Der Schwerbehindertenausweis allein berechtigt nicht zur Inanspruchnahme von Erleichterungen im ruhenden Straßenverkehr.

Auskünfte erteilt das zuständige Straßenverkehrsamt.

Kraftfahrzeugsteuerbefreiung und -ermäßigung

Schwerbehinderte Menschen, die hilflos, blind oder außergewöhnlich gehbehindert sind (Merkzeichen **H**, **Bl** oder **aG** im Schwerbehindertenausweis) werden auf Antrag von der Entrichtung der Kraftfahrzeugsteuer für ihr Fahrzeug befreit. Die Steuerbefreiung wird auch dann gewährt, wenn gleichzeitig das Recht auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr in Anspruch genommen wird.

Schwerbehinderte Menschen, die in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt oder gehörlos sind (Schwerbehindertenausweis mit orangefarbenem Flächenaufdruck und Merkzeichen **G** und/ oder **Gl**), erhalten eine Ermäßigung der Kraftfahrzeugsteuer um 50 v.H. Sie müssen jedoch zwischen der Kraftfahrzeugsteuerermäßigung und der Freifahrt im öffentlichen Personenverkehr wählen. Ein Wechsel von der Inanspruchnahme im öffentlichen Personennahverkehr und umgekehrt ist jedoch möglich.

Voraussetzung für die Befreiung bzw. Ermäßigung der Kraftfahrzeugsteuer ist die Zulassung des Kraftfahrzeuges auf den Namen des schwerbehinderten Menschen.

Auskünfte erteilen die Zollämter.

Wohnen/ Wohngeld

Wohngeld wird zu den Aufwendungen für Wohnraum in Form eines Miet- oder Lastenzuschusses dann gezahlt, wenn das anzurechnende Jahreseinkommen eine nach Familiengröße gestaffelte Grenze nicht übersteigt. Bei der Ermittlung des anrechenbaren



Einkommens erhalten Personen, die schwerbehindert mit einem GdB von 100 oder mit einem GdB von 50 bis 90 und häuslich pflegebedürftig im Sinne des § 14 des Elften Buches des Sozialgesetzbuches (SGB XI) sind, einen jährlichen Freibetrag, dessen Höhe vom GdB abhängig ist.

Auskünfte erteilen die zuständigen Sozialämter/ Wohngeldstellen der Kommunen.

Sonstige Leistungen und steuerliche Erleichterungen

Behinderte Menschen können bei der **Lohn- und Einkommensteuer** Pausch- und Freibeträge erhalten, insbesondere zur Berücksichtigung von:

- außergewöhnlichen Belastungen, die unmittelbar infolge der Körperbehinderung erwachsen,
- Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit dem eigenen Fahrzeug,
- Aufwendungen für die Beschäftigung einer Haushaltshilfin oder Haushaltshilfe.

Steht der Pauschbetrag für Körperbehinderte einem Kind zu, so kann er unter bestimmten Voraussetzungen auf die Eltern übertragen werden.

Der Nachweis für die Inanspruchnahme von Steuererleichterungen wird durch den Schwerbehindertenausweis oder bei einem GdB unter 50, durch eine Bescheinigung des Versorgungsamtes bzw. durch einen Renten- oder entsprechenden Bescheid geführt.

Auskunft geben die Finanzämter.
(Internet: www.finanzamt.de)

Krankenversicherung

Schwerbehinderte Menschen können einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig beitreten. Der Beitritt muss innerhalb von drei Monaten nach der Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch erklärt werden. Im Regelfall beginnt die 3-Monatsfrist mit der Bekanntgabe des Bescheides des Versorgungsamtes.

Das Recht zum Beitritt hängt im Allgemeinen davon ab, ob der schwerbehinderte Mensch, sein Ehegatte oder ein Elternteil bestimmte Versicherungszeiten erfüllt hat. Ferner kann die Beitrittsberechtigung von einem bestimmten Lebensalter an ausgeschlossen sein.

Kinder, die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten, können unabhängig von einer Altersgrenze familienversichert bleiben. Voraussetzung ist unter anderem, dass ein versicherter Elternteil vorhanden ist, dass das Kind kein oder nur ein geringfügiges Einkommen hat, das einen bestimmten monatlichen Betrag (Einkommensgrenze) nicht überschreitet, und dass es anderweitig nicht selbst Anspruch auf Krankenpflege hat.

Die Behinderung muss zu einem Zeitpunkt vorgelegen haben, in dem bereits eine Familienversicherung bestand.

Auskünfte erteilen die Krankenkassen.

Ermäßigung des Rundfunkbeitrages (ab 01.01.2013)

Schwer Sehbehinderte/ Blinde und Hörgeschädigte, denen eine ausreichende Verständigung auch mit Hörhilfen nicht möglich ist, sowie schwerbehinderte Menschen, die wegen ihrer Behinderung an öffentlichen Veranstaltungen ständig nicht teilnehmen können (Merkzeichen **RF** im Ausweis), können auf Antrag eine Ermäßigung des Rundfunkbeitrages erhalten.

Der Antrag ist an ARD ZDF Deutschlandradio, Beitragsservice, in 50656 Köln zu stellen. Weitere **Informationen** unter www.rundfunkbeitrag.de bzw. unter 018 59995 0400 (kostenpflichtig).

Telefon

Verschiedene Telefongesellschaften bieten Spezialtarife für schwerbehinderte Menschen an. Die Voraussetzungen sind unterschiedlich (z. B. Merkzeichen „RF“, Höhe des GdB).

Die verschiedenen Telefonanbieter erteilen **Auskünfte** über mögliche Sonderkonditionen für schwerbehinderte Menschen.

Pflegeleistungen

Personen, die pflegebedürftig im Sinne des § 14 des Elften Buches des Sozialgesetzbuches sind, haben Anspruch auf Leistungen nach dem vorgenannten Gesetz.



Auskunft erteilen und auf Antrag die Leistung gewähren die Pflegekassen oder das zuständige Grundversicherungs- und Sozialamt.

versehen sein und die Aufschrift „Blindensendung“ tragen, wenn der Absender keine amtlich anerkannte Blindenanstalt ist. Sie dürfen nicht mehr als 7 kg wiegen.

Blindengeld

Blinde haben Anspruch auf Blindengeld nach dem Landespflegegeldgesetz oder auf Blindenhilfe nach dem Zwölften Buch des Sozialgesetzbuches.

Informationsschriften

„**Ratgeber für behinderte Menschen**“
Bezugsquelle:

Auskunft erteilen und auf Antrag die Leistung gewähren die Pflegekassen oder das zuständige Grundversicherungs- und Sozialamt.

www.bmas.de unter Publikationen

Postversand für Blinde

Schriftstücke in Blindenschrift werden von der Post kostenlos befördert. Dies gilt auch für Tonaufzeichnungen, deren Absender oder Empfänger eine amtlich anerkannte Blindenanstalt ist. Blindensendungen müssen grundsätzlich mit einer offenen Umhüllung

Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche

Steuerermäßigung, Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben, Wohnen, Soziale Sicherung usw.

Bezugsquelle: zuständiges Integrationsamt

Falls bei der Anerkennung als schwerbehinderter Mensch keine Zeitnot besteht, so sollte der Antragsteller von einem formlosen Antrag absehen und den Antragsvordruck von der Versorgungsverwaltung verwenden. Diesen kann man kostenlos beziehen über:

- das zuständigen Versorgungsamt,
- die örtlichen Behindertenverbänden,
- die Sozialämter oder bei
- der Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben und Dienststellen.

Mit der sofortigen Verwendung der Antragsvordrucke spart der Antragsteller sich den zusätzlichen Aufwand bei der formlosen Beantragung. Die Vordrucke sehen folgendermaßen aus: