



beraten.bilden.forschen.

# BROSCHÜRE



## Schwerbehindertenrecht

Besondere Regelungen  
im Arbeitsleben

# Schwerbehindertenrecht

Besondere Regelungen im Arbeitsleben



**Herausgeber:**

Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit  
Fritz-Dobisch-Straße 6 - 8, 66111 Saarbrücken, Fon 0681 4005-0  
Broschürenservice: Fon 0681 4005-444, Fax 0681 4005-411  
E-Mail: [info@arbeitskammer.de](mailto:info@arbeitskammer.de)  
Internet: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

**Bearbeitung:** Uli Meisinger, Barbara Scheidhauer (Kapitel III.2.)

**Redaktion:** Simone Hien

**Satz:** MediaDesign Frank, Greimerath und Saarbrücken

**Titel:** Kurt Heinemann, Völklingen

**Druck:** reha gmbh, Saarbrücken

Arbeitskammer des Saarlandes  
Kostenlos für Mitglieder der Arbeitskammer, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Preis für andere Besteller: 4 € zuzüglich Portokosten.

ISBN: 978-3-88968-280-2

Hinweis: In dieser Broschüre wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher oder diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

## Vorwort

Mit der überarbeiteten Broschüre „Schwerbehindertenrecht – Besondere Regelungen im Arbeitsleben“ möchte die Arbeitskammer des Saarlandes insbesondere die Arbeitnehmerschaft mit Behinderung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen.

Zum Ende des Jahres 2021 zählten im Saarland insgesamt 111.050 Menschen zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen. Gemessen an der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Einwohnerzahl von 982.348 zu diesem Zeitpunkt waren dies elf Prozent der saarländischen Bevölkerung. Nicht eingerechnet sind hierbei Menschen mit Behinderung, die keinen Schwerbehindertenstatus besitzen jedoch ebenfalls in ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eingeschränkt sind.

Beschäftigung ist gerade für Menschen mit Behinderung nicht nur eine Möglichkeit der wirtschaftlichen Existenzsicherung, sondern vielmehr ein bedeutender Schritt zur gesellschaftlichen Teilhabe und zur Selbstverwirklichung. Auch angesichts der multiplen Herausforderungen der Transformation können Betriebe nicht auf das wertvolle Potenzial von Menschen mit Behinderung verzichten. Umso wichtiger ist es, Menschen mit Behinderung in ein Arbeitsverhältnis zu bringen und bestehende Arbeitsverhältnisse so lange wie möglich zu erhalten. Die Kenntnis der einschlägigen gesetzlichen Regelungen und der Voraussetzungen für deren Inanspruchnahme sind dabei ebenso von großer Bedeutung wie eine gute und proaktive Arbeit betrieblicher Interessenvertretungen.

Die vorliegende Broschüre richtet den Fokus auf bedeutsame arbeitsrechtliche Besonderheiten für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Neben der detaillierten Erläuterung des Verfahrens zur Feststellung einer Behinderung werden beispielsweise der besondere Kündigungsschutz, das Recht auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und das wichtige Instrument der Inklusionsvereinbarung dargestellt. Zudem werden Nachteilsausgleiche und Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen aufgezeigt. Ein umfangreiches Verzeichnis von Kontaktdaten und Internetadressen erleichtert das Auffinden von Ansprechpartnern und kann bei der Beantwortung von konkreten Fragestellungen unterstützen.

Daneben können alle Mitglieder der Arbeitskammer des Saarlandes von den Dienstleistungen der Abteilung Beratung profitieren, die in Angelegenheiten des Steuer-, Sozial- und Arbeitsrechtes telefonisch, persönlich und per E-Mail berät.

Saarbrücken, im Mai 2023

Jörg Caspar  
Vorstandsvorsitzender

Thomas Otto  
Hauptgeschäftsführer

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Grundlagen</b> .....	8
<b>1. Schwerbehindertenrecht – was ist das?</b> .....	8
<b>1.1 Das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX)</b> .....	8
<b>1.2 Behindert oder schwerbehindert – wo liegt der Unterschied?</b> .....	9
1.2.1 Menschen mit Behinderung .....	9
1.2.2 Schwerbehinderte Menschen .....	10
<b>1.3 Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen</b> .....	11
<b>2. Feststellungsverfahren – Wie werden das Vorliegen einer Behinderung und der Grad der Behinderung festgestellt?</b> .....	12
<b>2.1 Versorgungsmedizin-Verordnung</b> .....	13
<b>2.2 Wie wird der Grad der Behinderung (GdB) gebildet?</b> .....	14
<b>2.3 Erstmalige Feststellung einer Behinderung</b> .....	16
<b>2.4 Verschlimmerungsantrag</b> .....	18
<b>2.5 Ablauf der Antragstellung</b> .....	18
<b>2.6 Rechtsmittel gegen den Bescheid des Versorgungsamtes</b> .....	19
2.6.1 Widerspruch .....	19
2.6.2 Klage .....	20
<b>3. Der Schwerbehindertenausweis</b> .....	21
<b>3.1 Der Schwerbehindertenausweis</b> .....	21
<b>3.2 Merkzeichen</b> .....	22
3.2.1 Merkzeichen [aG] .....	22
3.2.2 Merkzeichen [G] .....	24
3.2.3 Sonstige Merkzeichen .....	24
<b>II. Besondere Regelungen im Arbeitsrecht</b> .....	26
<b>1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren</b> .....	26
<b>1.1 Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung</b> .....	26
<b>1.2 Einladung zum Vorstellungsgespräch</b> .....	26
<b>1.3 Fragerecht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren</b> .....	27
<b>1.4 Pflicht zur Prüfung von Einstellungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen</b> .....	27
<b>1.5 Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen</b> .....	28
<b>2. Im Arbeitsverhältnis</b> .....	28
<b>2.1 Befreiung von Mehrarbeit</b> .....	28
<b>2.2 Zusatzurlaub</b> .....	29
<b>2.3 Behinderungsgerechte Beschäftigung</b> .....	30

<b>2.4</b>	<b>Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung</b>	31
<b>2.5</b>	<b>Förderung der beruflichen Bildung</b>	31
<b>2.6</b>	<b>Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)</b>	32
2.6.1	Präventionsverfahren	32
2.6.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	32
<b>2.7</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>	34
<b>2.8</b>	<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	35
<b>2.9</b>	<b>Besonderer Kündigungsschutz</b>	36
<b>2.10</b>	<b>Erweiterter Beendigungsschutz</b>	38
<b>2.11</b>	<b>Begleitende Hilfe im Arbeitsleben</b>	38
<b>2.12</b>	<b>Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)</b>	39
<b>3.</b>	<b>Die Schwerbehindertenvertretung (SBV)</b>	41
<b>3.1</b>	<b>Wahl der SBV</b>	41
<b>3.2</b>	<b>Aufgaben der SBV</b>	41
<b>3.3</b>	<b>Persönliche Rechte und Pflichten</b>	42
<b>4.</b>	<b>Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers</b>	43
<b>III.</b>	<b>Nachteilsausgleiche und Förderung für schwerbehinderte Menschen</b>	45
<b>1.</b>	<b>Merkzeichen</b>	45
<b>2.</b>	<b>Erleichterungen bei Einkommen- bzw. Lohnsteuer</b>	45
<b>2.1</b>	<b>Pauschbetrag für behinderte Menschen</b>	45
<b>2.2</b>	<b>Abgelten außergewöhnlicher Belastungen</b>	47
<b>2.3</b>	<b>Fahrtkosten</b>	48
2.3.1	Beruflich veranlasste Fahrtkosten	48
2.3.2	Fahrtkosten für Privatfahrten	49
<b>3.</b>	<b>Halte- und Parkerleichterungen im Straßenverkehr</b>	50
<b>3.1</b>	<b>Blauer Parkausweis</b>	50
<b>3.2</b>	<b>Orangener Parkausweis</b>	52
<b>4.</b>	<b>Unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr</b>	53
<b>5.</b>	<b>Blindheitshilfe und Blindenhilfe</b>	54
<b>6.</b>	<b>Duldung von Assistenzhunden am Arbeitsplatz</b>	55
<b>7.</b>	<b>Rundfunkbeitrag („GEZ“) – Beitragsminderung oder -befreiung</b>	56

<b>8.</b>	<b>Sonderregelungen in der Berufsausbildung (Azubis mit Behinderung)</b> .....	56
<b>IV.</b>	<b>Häufig gestellte Fragen zum Thema Schwerbehinderung und Gleichstellung</b> .....	58
<b>V.</b>	<b>Internetadressen und Kontaktdaten</b> .....	62
<b>1.</b>	<b>Internetadressen</b> .....	62
<b>1.1</b>	<b>Institutionen und Beauftragte für Behindertenfragen</b> .....	62
<b>1.2</b>	<b>Barrierefreiheit</b> .....	63
<b>1.3</b>	<b>Rehabilitation</b> .....	63
<b>1.4</b>	<b>Behindertenvereinigungen, -netzwerke und -portale</b> .....	64
<b>1.5</b>	<b>Selbsthilfe</b> .....	64
<b>1.6</b>	<b>Wohlfahrts- und Sozialverbände</b> .....	64
<b>2.</b>	<b>Kontaktdaten</b> .....	66
<b>2.1</b>	<b>Integrationsfachdienst – Berufliche Begleitung</b> .....	68
<b>2.2</b>	<b>Pflegestützpunkte im Saarland</b> .....	69

## Einleitung

Das Recht des Sozialgesetzbuches (SGB) soll zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit Sozialleistungen einschließlich sozialer und erzieherischer Hilfen gestalten. Es soll weiter dazu beitragen, besondere Belastungen des Lebens abzuwenden oder auszugleichen. Hierzu gehören auch Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben, wie sie im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) kodifiziert sind.

Die vorliegende Broschüre fokussiert sich auf den Personenkreis der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Arbeitsleben. Sie genießen durch das sogenannte „Schwerbehindertenrecht“ des SGB IX besonderen gesetzlichen Schutz und Förderung.

Ziel der Broschüre ist es, Betroffenen und Interessierten einen Überblick über wichtige Regelungen des Schwerbehindertenrechts und den damit verbundenen Hilfen und Nachteilsausgleichen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben zu geben. Außerdem sollen die rechtlichen Grundlagen zur Feststellung einer (Schwer-)Behinderung sowie der Ablauf dieses Verfahrens beleuchtet werden. Dazu ist die Broschüre in fünf Kapitel aufgeteilt:

**Kapitel I** führt die Leser über grundlegende Informationen zum SGB IX zunächst zur Erläuterung der verschiedenen Personenkreise mit (drohender) Behinderung. Im Anschluss werden das Verfahren zur Feststellung einer (Schwer-)Behinderung erläutert und Rechtsmittel gegen eine behördliche Entscheidung aufgezeigt. Das Kapitel schließt mit Informationen zum Schwerbehindertenausweis und möglichen Merkzeichen, die im Rahmen des Feststellungsverfahrens anerkannt werden können.

**Kapitel II** behandelt die besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Diese erstrecken sich beispielsweise vom besonderen Kündigungsschutz über eine behinderungsgerechte Beschäftigung bis hin zum Anspruch auf Befreiung von Mehrarbeit und Zusatzurlaub.

**In Kapitel III** geht es um wichtige Nachteilsausgleiche und Fördermöglichkeiten. Hierbei werden sowohl die mit den Merkzeichen in Zusammenhang stehenden Nachteilsausgleiche als auch Erleichterungen bei der Einkommen- bzw. Lohnsteuer erläutert. Zudem finden sich in diesem Kapitel Informationen für von Blindheit betroffene Menschen sowie für Auszubildende mit Behinderung.

**Kapitel IV** ist insbesondere für die Leser geeignet, die eine „schnelle“ Antwort auf ihre Fragen suchen, ohne zuvor die Broschüre gelesen zu haben. Es stellt eine Sammlung häufig gestellter Fragen aus dem Beratungsalltag der Abteilung Beratung der Arbeitskammer des Saarlandes zur Verfügung und versucht, diese in Kürze zu beantworten.

**Kapitel V** beinhaltet eine nicht abschließende Übersicht wichtiger Adressen, Kontaktstellen und Ansprechpartner.

# I. Grundlagen

## 1. Schwerbehindertenrecht – was ist das?

### 1.1 Das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX)

In der Bundesrepublik Deutschland ist das Sozialrecht überwiegend im Sozialgesetzbuch (SGB) geregelt. Das SGB gliedert sich derzeit in dreizehn Bücher (wobei das neue SGB XIV zum Recht der Sozialen Entschädigung seine volle Geltung ab 01.01.2024 erhält), von denen jedes Buch einen unterschiedlichen Rechtsbereich regelt, zum Beispiel zur gesetzlichen Krankenversicherung. Inhaltlich sind die einzelnen Sozialgesetzbücher, deren Nummer oftmals mit einer römischen Zahl wiedergegeben wird, an vielen Stellen miteinander verbunden.

Das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB 9 oder SGB IX) enthält Regelungen zur „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“. Das Gesetz zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen bezüglich ihrer Selbstbestimmung und ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden bzw. diesen entgegenzuwirken.

Das SGB IX gliedert sich wiederum in drei Teile. Diese enthalten verschiedene Vorschriften, unter anderem zu den Rechten von Menschen mit Behinderung, mit denen das Ziel des Gesetzes erreicht werden soll. Dies können zum Beispiel besondere Rechte im Arbeitsverhältnis sein, wie etwa zusätzlicher Urlaub und ein besonderer Kündigungsschutz, oder Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, wie etwa Hilfsmittel oder Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- oder Behinderungsverarbeitung.

Das SGB IX unterscheidet zwischen verschiedenen Personenkreisen:

- Menschen mit Behinderung
- Von Behinderung bedrohte Menschen
- Schwerbehinderte Menschen
- Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen

Vereinfacht ausgedrückt, entscheidet die Zugehörigkeit zu einem dieser Personenkreise darüber, welche rechtlichen Regelungen jeweils anwendbar sind und damit auch, welche Ansprüche aus dem SGB IX geltend gemacht werden können.

In Teil 3 des SGB IX (§§ 151 – 241) ist das sogenannte **Schwerbehindertenrecht** geregelt. Hierbei handelt es sich um besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Teilhabe am Arbeitsmarkt. Die vorliegende Broschüre versucht, einige dieser besonderen Regelungen zu erläutern. Dabei werden insbesondere Regelungen für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fokussiert.

## 1.2 Behindert oder schwerbehindert – wo liegt der Unterschied?

Wie zuvor dargestellt, unterscheidet das SGB IX zwischen verschiedenen Personenkreisen.

### 1.2.1 Menschen mit Behinderung

Der Begriff der Behinderung ist im SGB IX gesetzlich definiert. Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde der Begriff reformiert und dem Wortlaut der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) angepasst. Die Definition gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX lautet:

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

Nach dieser Definition ist Behinderung also die negative Wechselwirkung zwischen einer Person mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung und den Rahmenbedingungen ihrer Umwelt, die sich auf die Teilhabe in den Lebensbereichen der Person auswirkt.

Damit eine Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX vorliegt, müssen verschiedene Voraussetzungen gegeben sein:

- Körperliche, seelische, geistige und/oder Sinnesbeeinträchtigung **und**
- Abweichung von dem für das Lebensalter typischen Zustand **und**
- dies nicht nur vorübergehend (voraussichtlich länger als 6 Monate) **und**
- dadurch Funktionseinschränkung/Beeinträchtigung der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren.

#### ⇒ BEISPIEL

Während einer Fahrradtour wird Herr Müller von der Sonne geblendet, kommt ins Schleudern und stürzt. Er erleidet eine Verletzung am linken Fuß, aufgrund derer er nicht ohne Krücken laufen kann. Nach der ärztlichen Behandlung, die einige Wochen dauert, ist der Fuß wieder voll funktionstüchtig und Herr Müller kann wieder so laufen, wie vor dem Unfall. Er hat von einem Bekannten gehört, dass er aufgrund seiner Verletzung die Feststellung einer Behinderung beantragen könne.

**Frage:** Hat sein Antrag Aussicht auf Erfolg?

**Antwort:** Nein, sein Antrag hat keine Aussicht auf Erfolg. Zwar lag eine Funktionseinschränkung des Fußes vor und Herr Müller war in der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eingeschränkt. Allerdings war die Funktionseinschränkung nach einigen Wochen beseitigt und Herr Müller konnte wieder in dem Ausmaß an der Gesellschaft teilhaben, wie er es vor dem Unfall konnte. Damit lag zwar eine gesundheitliche Beeinträchtigung und auch eine daraus resultierende Funktionseinschränkung vor, allerdings ist Heilung eingetreten. Damit fehlt es

an der Voraussetzung, dass diese Beeinträchtigung prognostisch sechs Monate überschreitet. Somit liegt keine Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX vor.

Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind und damit eine Behinderung vorliegt, prüft das zuständige Versorgungsamt auf Antrag. Sind die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt, so wird ein Grad der Behinderung (GdB) festgestellt. Der GdB drückt die Auswirkungen der vorliegenden Beeinträchtigungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft aus. Er wird grundsätzlich in Zehnerschritten festgestellt und beträgt mindestens 20 und maximal 100.

### 1.2.2 Schwerbehinderte Menschen

Gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen schwerbehindert im Sinne des SGB IX, wenn bei ihnen

- ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt **und**
- sie ihren Wohnsitz **oder** ihren gewöhnlichen Aufenthalt **oder** ihre Beschäftigung an einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben.

#### Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX

Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. Gemäß § 156 Abs. 2, 3 SGB IX gibt es allerdings auch Ausnahmen, also Arbeitsplätze, die nicht als solche im Sinne des § 156 SGB IX gelten. Nicht als Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX gelten demnach unter anderem auch Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

#### Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt

Wohnsitz und gewöhnlicher Aufenthalt richten sich im Einzelfall nach § 30 Abs. 3 SGB I. Demnach gilt: Einen Wohnsitz hat jemand dort, wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung beibehalten und nutzen wird. Den gewöhnlichen Aufenthalt hat jemand dort, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem Ort oder in diesem Gebiet nicht nur vorübergehend verweilt.

Somit werden von § 2 Abs. 2 SGB IX grundsätzlich auch Grenzgänger erfasst, also die Arbeitnehmer, die sich im Ausland gewöhnlich aufhalten oder dort wohnen, jedoch in der Bundesrepublik Deutschland als Arbeitnehmer tätig sind. Im Saarland spielt dies häufig bei französischen oder luxemburgischen Grenzgängern eine Rolle.

## 1.3 Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen

Ab einem GdB von 50 zählt man zu dem Personenkreis der „schwerbehinderten Menschen“. Hierdurch können, insbesondere im Arbeitsverhältnis, bestimmte Ansprüche bzw. Rechte entstehen wie beispielsweise ein besonderer Kündigungsschutz (*Kapitel II, 2.9 Besonderer Kündigungsschutz, S. 36*).

Grundsätzlich können jedoch auch Menschen mit Behinderungen, die keine Schwerbehinderteneigenschaft besitzen, nahezu die gleichen Rechte erlangen. Hierfür müssen sie einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden („**Gleichstellung**“).

Eine Gleichstellung hat den Zweck, den Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung sicherer zu machen oder die Vermittlungschancen zu erhöhen. Sicherer gemacht werden soll ein geeigneter Arbeitsplatz dadurch, dass er behalten werden kann, obwohl die berufliche Leistungsfähigkeit infolge der Behinderung(en) eingeschränkt ist.

Mit der Gleichstellung können dem Grunde nach die den schwerbehinderten Menschen vorbehaltenen Ansprüche geltend gemacht werden. Insbesondere sind dies die Regelungen des SGB IX – Teil 3, wie etwa der besondere Kündigungsschutz, die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben oder die Leistungen des Integrationsfachdienstes.

Kein Anspruch besteht allerdings auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX oder die Regelungen zur unentgeltlichen Beförderung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Personenverkehr.

### Voraussetzungen für eine Gleichstellung

Folgende Voraussetzungen müssen für eine Gleichstellung erfüllt sein:

- Wohnsitz, gewöhnlicher Aufenthalt oder Beschäftigung an einem Arbeitsplatz i. S. d. § 156 SGB IX im Geltungsbereich des SGB IX;
- Feststellung eines GdB von 30 oder 40;
- ein geeigneter Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX kann in Folge der Behinderung ohne die Gleichstellung nicht erlangt oder nicht behalten werden.

### Wie wird eine Gleichstellung beantragt und wie läuft das Verfahren ab?

Die Gleichstellung kann bei der zuständigen Agentur für Arbeit (am jeweiligen Wohnort) beantragt werden. Hierfür hält diese ein entsprechendes Formular bereit.

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die jeweiligen Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen. Hierfür müssen im Antragsformular verschiedene Angaben gemacht werden. Dabei möchte die Agentur für Arbeit nicht nur die Einwilligung zur Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht, sondern auch eine Einwilligung zur Befragung des Arbeitgebers sowie der eventuell vorhandenen Interessenvertretungen (Betriebs- oder Personalrat, Schwerbehindertenvertretung usw.). Diese werden schriftlich um Stellungnahme gebeten. Hat der Antragsteller eine Befragung des Arbeitgebers ausgeschlossen, sich jedoch mit der Befragung des Betriebsrates/

Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung einverstanden erklärt, darf die Bundesagentur für Arbeit den Antrag nicht ohne weitere Ermittlungen wegen einer fehlenden Mitwirkung ablehnen; vielmehr muss sie einzelfallabhängig prüfen, ob die zur Entscheidung notwendigen Auskünfte auch ohne Mitwirkung des Arbeitgebers erlangt werden können (LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.09.2009, AZ: L 1 AL 59/08).

Bei der Begründung des Antrages ist die Darlegung des Antragstellers, inwiefern sich die Behinderung auf die Tätigkeit auswirkt und inwiefern der Arbeitsplatz infolge der Behinderung gefährdet ist, besonders wichtig.

Wird der Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen von der Agentur für Arbeit abgelehnt, so stehen dem Betroffenen Rechtsmittel zur Verfügung, mit denen er gegen die Ablehnung „vorgehen“ kann. Dies ist zunächst der Widerspruch. Wird auch der Widerspruch abgelehnt, so besteht prinzipiell die Möglichkeit der Klage beim zuständigen Sozialgericht. In beiden Fällen ist die **maßgebliche Frist** von einem Monat ab Zugang des Bescheides bzw. von drei Monaten bei Auslandszustellung zu beachten.

**Besonderheit für Auszubildende mit Behinderung:** Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der GdB weniger als 30 beträgt oder ein GdB nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe erbracht. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Abs. 3 Nr. 2 lit. c) SGB IX und ermöglicht damit grundsätzlich Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber in Form von Prämien und Zuschüssen zu den Kosten der Berufsausbildung für die Zeit der vorbenannten Gleichstellung.

## 2. Feststellungsverfahren – Wie werden das Vorliegen einer Behinderung und der Grad der Behinderung festgestellt?

Die Feststellung einer Behinderung und eines Grades der Behinderung (GdB) erfolgt ausschließlich auf Antrag bei der zuständigen Stelle. Im Saarland ist das Landesamt für Soziales (LAS), oder umgangssprachlich auch das „Versorgungsamt“, hierfür zuständig:

**Landesamt für Soziales**  
**Hochstraße 67**  
**66115 Saarbrücken**  
Telefon: 0681 99780  
Telefax: 0681 9978 2299  
E-Mail: [poststelle@las.saarland.de](mailto:poststelle@las.saarland.de)

Das Verfahren zur Feststellung einer Behinderung ist in § 152 SGB IX geregelt. In diesem Verfahren werden die nachgewiesenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen bezüglich ihrer Auswirkungen auf die gesellschaftliche Teilhabe versorgungsmedizinisch bewertet. Grundlage hierfür bilden die Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG), die als Anlage zur Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) festgelegt sind.

## 2.1 Versorgungsmedizin-Verordnung

Die Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) dient als Richtlinie für das Verfahren zur Feststellung einer Behinderung. Insbesondere die in der VersMedV festgelegten Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) sind dabei von erheblicher Bedeutung. Diese werden als Anlage zur VersMedV vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) herausgegeben und in unregelmäßigen Abständen durch Verordnungen geändert, um die Entwicklungen der medizinischen Wissenschaft zu berücksichtigen. Aktuell gelten die VMG mit dem Stand der 5. Verordnung zur Änderung der VersMedV.

### Versorgungsmedizinische Grundsätze (VMG)

Die VMG setzen sich aus den Teilen A bis D zusammen. Teil A bestimmt allgemeine Grundsätze, insbesondere zur Bildung des Gesamt-GdB. Teil B enthält die sogenannte „GdS-Tabelle“. Dies ist eine Tabelle, die für viele Gesundheitsstörungen entweder feste Werte oder einen Bewertungsrahmen vorgibt. Das Kürzel GdS steht für „Grad der Schädigungsfolgen“ und stammt aus dem sozialen Entschädigungsrecht. Da GdS und GdB nach den gleichen Grundsätzen bemessen werden, ist die Bezeichnung der Tabelle insoweit zu vernachlässigen. Die dort angegebenen Werte verstehen sich also auch als GdB-Werte. Teil C ist für das Soziale Entschädigungsrecht relevant. Teil D enthält Regelungen zu den sogenannten „Merkzeichen“, die als Buchstabe oder Buchstabenkombination auf einem Schwerbehindertenausweis abgedruckt werden können.

### GdS-Tabelle

Die GdS-Tabelle, als Teil der VMG, enthält eine Auflistung verschiedener gesundheitlicher Einschränkungen bzw. Behinderungen und weist diesen entweder einen festen Wert oder einen Bewertungsrahmen zu. Die dort angegebenen GdS-Werte verstehen sich auch als GdB-Werte. Diese Werte sind aus langer Erfahrung gewonnen und stellen altersunabhängige (auch trainingsunabhängige) Mittelwerte dar, welche grundsätzlich auch „übliche“ seelische Begleiterscheinungen und Schmerzen mitberücksichtigen.

#### ⇒ BEISPIEL

**Fester Wert:** Verlust der ganzen Hand

GdB 50

#### ⇒ BEISPIEL

**Bewertungsrahmen:** Bewegungseinschränkung  
im Kniegelenk geringen Grades beidseitig

GdB 10 – 20

Sieht die GdS-Tabelle einen Bewertungsrahmen vor, so liegt die Bewertung im Ermessen des zuständigen Versorgungsamtes. Ist eine gesundheitliche Beeinträchtigung nicht in der GdS-Tabelle aufgeführt, so muss gegebenenfalls eine Analogie mit einer aufgeführten Be-

einrächtigung gezogen werden. Dies kann auch der Fall sein, wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung zwar aufgeführt, ihr jedoch kein fester Wert zugewiesen ist, sondern vielmehr eine „Anweisung“ besteht, wie bei der Einstufung zu verfahren ist.

⇒ **BEISPIEL** GdS-Tabelle, 18.4: Die Fibromyalgie, das Chronische Fatigue Syndrom (CFS), die Multiple Chemical Sensitivity (MCS) und ähnliche Syndrome sind jeweils im Einzelfall entsprechend der funktionellen Auswirkungen analog zu beurteilen.

## 2.2 Wie wird der Grad der Behinderung (GdB) gebildet?

Oft haben Menschen nicht nur eine, sondern mehrere Gesundheitsstörungen, die auch zu mehreren Behinderungen im Sinne des SGB IX führen können. Im Rahmen des Feststellungsverfahrens wird grundsätzlich auch jede Behinderung mit einem einzelnen GdB (Einzel-GdB oder Teil-GdB) berücksichtigt. Anschließend wird der sogenannte „Gesamt-GdB“ in Zehnerschritten gebildet, wobei der niedrigste Wert 20 und der höchste Wert 100 betragen kann. Wenn man von GdB spricht, ist meistens der Gesamt-GdB gemeint.

### ⇒ BEISPIEL

Behinderung	Einzel-GdB
Wirbelsäulenschäden mit schweren funktionellen Auswirkungen in einem Wirbelsäulenabschnitt	30
Einseitige Totalendoprothese des Kniegelenks	20
Schlaf-Apnoe-Syndrom mit Notwendigkeit einer kontinuierlichen nasalen Überdruckbeatmung	20
Leichte Hypertonie	10
<b>Gesamt-GdB</b>	<b>?</b>

Damit stellt sich die Frage, wie aus den verschiedenen Einzel-GdB der sogenannte „Gesamt-GdB“ gebildet wird. Würde man die einzelnen Werte einfach zusammenrechnen, käme man bei dem oben genannten Beispiel auf ein Ergebnis von einem Gesamt-GdB von 80. Je nach Sachverhalt käme man unter Umständen sogar zu einem Ergebnis von über 100. Der höchste Wert darf jedoch nur 100 betragen. Außerdem käme man durch einfaches Zusammenrechnen gegebenenfalls zu einem hohen Gesamt-GdB, selbst wenn verschiedene Behinderungen vorliegen, die für sich genommen jeweils „nur“ leichtgradig sind. Dies ist nicht realistisch und die Bildung des Gesamt-GdB darf auch so nicht erfolgen. Daher gilt:

**Die Einzel-GdB dürfen nicht zusammengerechnet werden oder in sonstiger Weise durch ein mathematisches Verfahren zu einem Gesamt-GdB führen**

Beim Vorliegen mehrerer Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft bzw. Behinderungen sieht § 152 Abs. 3 SGB IX vor, dass der Gesamt-GdB nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt wird.

## Bildung des Gesamt-GdB

Stark vereinfacht ausgedrückt, wird der Gesamt-GdB wie folgt gebildet:

Zunächst werden die Einzel-GdB ermittelt und einem von vierzehn Funktionssystemen zugeordnet, die in den VMG genannt sind. Dann wird vom höchsten Einzel-GdB und der daraus resultierenden Teilhabebeeinträchtigung ausgegangen und abgewogen, inwiefern die übrigen Behinderungen zu einer Erhöhung der Beeinträchtigung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft führen können, um der gesamten Teilhabebeeinträchtigung gerecht zu werden.

Es gibt dabei vier Fallgestaltungen:

1. Die Auswirkungen der einzelnen Funktionsbeeinträchtigungen bestehen völlig unabhängig voneinander und betreffen ganz verschiedene Bereiche des alltäglichen Lebens.

### ⇒ BEISPIEL

*Es liegen eine Zuckererkrankung und ein Wirbelsäulenleiden vor. Diese Erkrankungen wirken sich auf unterschiedliche Lebensbereiche aus, weswegen eine Beurteilung des GdB grundsätzlich schwerer ist.*

2. Eine Funktionsbeeinträchtigung wirkt sich auf eine andere besonders nachteilig aus.

### ⇒ BEISPIEL

*Ein fehlendes Gliedmaß verstärkt die Belastung der Gelenke, die bereits Arthrose haben. Dies wird in der Regel zu einer Erhöhung des GdB führen.*

3. Die Auswirkungen von Funktionsbeeinträchtigungen überschneiden sich.

### ⇒ BEISPIEL

*Eine Lungenbeeinträchtigung ist so stark, dass sie die Gehfähigkeit mit beeinträchtigt. Gleichzeitig besteht eine Bewegungseinschränkung mittleren Grades in einem Kniegelenk. Dies wird in der Regel zu einer Erhöhung des GdB führen.*

4. Die Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung werden durch eine hinzutretende Gesundheitsstörung nicht verstärkt.

### ⇒ BEISPIEL

*Eine Lungenbeeinträchtigung ist so stark, dass sie die Gehfähigkeit mit beeinträchtigt. Ein Senk-Spreizfuß mit geringen statischen Auswirkungen wird in diesem Fall nicht mehr zusätzlich ins Gewicht fallen, sodass sich der GdB in der Regel nicht erhöhen wird.*

Als Ergebnis dieses Schrittes wird der Gesamt-GdB festgesetzt.

Bevor jedoch eine Schwerbehinderung, also ein GdB von 50 oder mehr, festgestellt wird, erfolgt noch ein abschließender Vergleich zwischen den bestehenden Teilhabebeeinträchtigungen des Betroffenen und den Gesundheitsstörungen, für die in den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (VMG) ein GdB von 50 festgelegt ist, zum Beispiel Verlust des Beines im Unterschenkel oder der Verlust einer Hand.

### 2.3 Erstmalige Feststellung einer Behinderung

Der Antrag auf Feststellung des GdB soll schriftlich mit dem dafür vorgesehenen Antragsformular erfolgen. Dieses steht Interessenten direkt beim Landesamt für Soziales oder auf dessen Homepage ([www.saarland.de/landesamt\\_soziales.htm](http://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm)) zum Download (Herunterladen) zur Verfügung.

Darüber hinaus besteht auf der Homepage des Landesamtes für Soziales die Möglichkeit, einen Online-Antrag auf Feststellung einer Behinderung zu stellen. Hierdurch soll das Feststellungsverfahren beschleunigt werden. Nähere Auskünfte hierzu erteilt das Servicecenter des Landesamtes für Soziales, Telefonnummer: (0681) 99780.

#### Welche Unterlagen werden benötigt?

Mit dem Antrag auf Feststellung einer Behinderung teilt der Antragsteller mit, dass Gesundheitsstörungen bestehen, die sich einschränkend auf die Teilhabe in seinen Lebensbereichen auswirken. Damit das Landesamt für Soziales feststellen kann, ob durch diese Einschränkungen auch ein GdB festgestellt werden kann, benötigt es entsprechende Informationen zur Prüfung.

Hierzu kommen hauptsächlich in Betracht:

- aktuelle (Fach-)Arztberichte
- aktuelle Krankenhausberichte
- ärztliche Entlassungsberichte einer Rehabilitationseinrichtung

Daneben können beispielsweise auch Bescheide der gesetzlichen Unfallversicherung („Berufsgenossenschaft“) oder etwa Bescheide nach den das Bundesversorgungsgesetz für anwendbar erklärenden Gesetzen (zum Beispiel Opferentschädigungsgesetz) in Frage kommen.

Die Unterlagen sollten als **Kopie** vorgelegt werden und **nicht älter als zwei Jahre** sein. Können die Unterlagen nicht oder nur teilweise selbst besorgt werden, kann dies an entsprechender Stelle im Antrag an das Landesamt für Soziales vermerkt werden.



Patienten haben grundsätzlich das Recht, ihre Patientenakte selbst einzusehen und auch (i. d. R. kostenpflichtige) Kopien davon anzufertigen.

Bei der Abfassung der medizinischen Befundberichte ist es zumeist hilfreich, wenn sich die Angaben über die Nennung einer Diagnose hinaus erstrecken, etwa auf den Schweregrad einer Erkrankung, bestehende Begleiterkrankungen, welche Therapie erfolgt und wie wirk-

sam diese ist, und im Idealfall, welche Einschränkungen in der gesellschaftlichen Teilhabe bestehen. Das bedeutet für den jeweiligen Arzt mitunter einen erhöhten Schreibaufwand, der jedoch zur umfassenden Ermittlung des Sachverhaltes durch die Behörde erheblich beitragen kann.

### ➔ BEISPIEL

Herr Müller leidet seit längerer Zeit an einer Depression. Durch diese Erkrankung ist er antriebslos, ständig erschöpft und hat das Gefühl, sich nicht mehr richtig erholen zu können. Außerdem kann er sich nicht mehr richtig konzentrieren, weswegen ihm die Erledigung seiner Arbeit als Buchhalter sehr schwerfällt. Aus Angst um seinen Arbeitsplatz engagiert er sich daher besonders, was für ihn jedoch eine solche Kraftanstrengung bedeutet, dass er sich nach Feierabend gleich für mehrere Stunden ins Bett legen muss. Häufig bleibt sein Haushalt liegen und auch seine Hobbies hat er weitgehend aufgegeben. Außerdem hat er seit geraumer Zeit immer wieder Ohrgeräusche und erhebliche Magenbeschwerden. Die Medikamente, die sein Arzt ihm verordnet hat, wirken sich zusätzlich negativ auf seine Müdigkeit aus. Auf Anraten seines behandelnden Arztes hat Herr Müller vor drei Monaten eine Psychotherapie begonnen. Außerdem hat er beim Landesamt für Soziales einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung gestellt.

Im Rahmen des Feststellungsverfahrens wird der behandelnde Arzt von Herrn Müller zu den vorliegenden Erkrankungen und Funktionsbeeinträchtigungen befragt. Dieser attestiert seinem Patienten das Vorliegen einer Depression und nennt die Medikamente, die er Herrn Müller verordnet hat.

Zwar sind diese Informationen korrekt, allerdings fehlen der Behörde wesentliche Informationen. Die Angabe einer „Depression“ beinhaltet nämlich noch keine Aussage zu deren Schweregrad. Im Beispiel ist außerdem erkennbar, dass Herr Müller unter somatischen Begleiterscheinungen (Ohrgeräusche und Magenbeschwerden) leiden könnte und dass sich sein Zustand erheblich negativ auf seinen Alltag und sein soziales Umfeld auswirkt (Aufgabe von Hobbies, Haushalt bleibt liegen, Antriebslosigkeit, Konzentrationsstörungen insbesondere im Beruf). Für einen hohen Leidensdruck spricht außerdem, dass sich Herr Müller einer Psychotherapie unterzieht.

Für eine sachgerechte Entscheidung ist es jedoch erforderlich, dass fehlende Informationen eingeholt und der Sachverhalt ermittelt wird. Umfassende ärztliche Angaben und persönliche Angaben, auch zu den individuellen Teilhabebeeinträchtigungen, können zu einer solchen Sachverhaltsaufklärung wesentlich beitragen.

### **Hinweis für Grenzgänger**

Grenzgänger, die EU-Arbeitnehmer sind, müssen zusätzlich eine Bescheinigung ihres Arbeitgebers über das bestehende Arbeitsverhältnis im Zuständigkeitsbereich des Landesamtes für Soziales vorlegen.

Menschen, die aus Ländern außerhalb der EU („Drittländer“) nach Deutschland als Arbeitnehmer kommen, müssen zusätzlich nachweisen, dass sie rechtmäßig in Deutschland arbeiten. Dies erfordert grundsätzlich einen entsprechenden Aufenthaltstitel.

## 2.4 Verschlimmerungsantrag

Mit einem sogenannten „Verschlimmerungsantrag“ machen Betroffene geltend, dass sich die bestehenden Behinderungen verschlechtert haben und/oder neue Behinderungen hinzugekommen sind.

Vor einem solchen Antrag ist es sinnvoll, sich die Unterlagen anzuschauen, die für den bisher festgestellten GdB maßgeblich waren, sowie mit den behandelnden Ärzten Rücksprache zu halten. Denn es ist zu bedenken, dass der Behörde durch den Antrag grundsätzlich die Möglichkeit gegeben wird, den gesamten Fall noch einmal neu zu bewerten. Dies kann prinzipiell auch zu einer Rückstufung führen, was durchaus erhebliche Folgen mit sich bringen kann (etwa bei einer anerkannten Gleichstellung). Einen Verschlimmerungsantrag sollte deshalb nur stellen, wer in jedem Fall eine deutlich höhere Bewertung des Gesamt-GdB erwarten kann. Auch in diesem Zusammenhang können die Ausführungen der behandelnden Ärzte eine erhebliche Rolle spielen.

## 2.5 Ablauf der Antragstellung

### Schritt 1 – Antrag an das Versorgungsamt

Zunächst füllt der Antragsteller den Feststellungs- oder Verschlimmerungsantrag vollständig aus. Liegen bereits medizinische Befunde vor und sind diese nicht älter als zwei Jahre, so sollten diese als Kopie zusammen mit dem Antrag eingereicht werden. Können die entsprechenden Unterlagen nicht besorgt werden, so ist dies an entsprechender Stelle im Antrag zu vermerken. Reicht der Platz im Antrag nicht aus, so können dem Antrag selbstverständlich Beiblätter hinzugefügt werden.

### Schritt 2 – Prüfung des Antrages durch das Versorgungsamt

Das Versorgungsamt prüft den Antrag auf Vollständigkeit und stellt weitere Ermittlungen an, wenn diese erforderlich sind. Hierzu werden häufig die behandelnden Ärzte befragt.

### Schritt 3 – Übermittlung an Gutachter

Nachdem das Versorgungsamt den Antrag formell geprüft hat und gegebenenfalls weitere sachdienliche Informationen eingeholt wurden, werden diese Unterlagen regelmäßig an die Gutachter des Versorgungsamtes weitergeleitet. Die Gutachter prüfen die vorliegenden Unterlagen und geben dem Versorgungsamt im Rahmen einer gutachtlichen Stellungnahme eine Empfehlung hinsichtlich der Feststellung eines GdB und dessen Höhe.

### Schritt 4 – Bescheid des Versorgungsamtes

Unter Berücksichtigung der Empfehlung der Gutachter erlässt das Versorgungsamt einen Bescheid. Ein Bescheid ist eine bestimmte Form des Handelns einer öffentlichen Verwaltung in der Bundesrepublik Deutschland. Aus dem Bescheid des Versorgungsamtes geht hervor, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe dem Antragsteller ein GdB und/oder sonstige Merk-

zeichen zuerkannt werden. Außerdem enthält der Bescheid sowohl eine Begründung über die Entscheidung des Versorgungsamtes sowie eine Rechtsmittelbelehrung. Die Rechtsmittelbelehrung nennt die rechtlichen Möglichkeiten für Betroffene, wenn sie mit der Entscheidung nicht einverstanden sind.



Mit einer schriftlichen Vollmacht können auch Angehörige oder Bekannte die Angelegenheiten des Betroffenen beim Landesamt für Soziales regeln (zum Beispiel Akteneinsicht nehmen). Sofern eine Betreuung vorliegt, muss der Betreuer ausweis als Nachweis eingereicht werden.

## 2.6 Rechtsmittel gegen den Bescheid des Versorgungsamtes

### 2.6.1 Widerspruch

Wenn Betroffene mit der Entscheidung des Versorgungsamtes nicht einverstanden sind, so besteht zunächst die Möglichkeit des Widerspruchs. Der Widerspruch muss dem Versorgungsamt innerhalb der maßgeblichen Frist zugehen. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, den Widerspruch schriftlich beim Versorgungsamt einzureichen.

Mit dem Widerspruch erhält die Behörde die Möglichkeit, ihre Entscheidung noch einmal zu überprüfen. Grundsätzlich sollte ein Widerspruch auch begründet werden; das heißt es soll möglichst genau erklärt werden, warum der Betroffene mit der Entscheidung des Versorgungsamtes nicht einverstanden ist und was das beabsichtigte Ziel des Widerspruchs ist.

Damit ein Widerspruch ordnungsgemäß begründet werden kann, ist es zumeist erforderlich, die der Entscheidung zugrunde liegende Akte beim Versorgungsamt einzusehen und sich gegebenenfalls Kopien davon zu besorgen (Akteneinsicht). Im Rahmen der Akteneinsicht sollten beispielsweise folgende Punkte überprüft werden:

- Wurden alle Behinderungen berücksichtigt?
- Wurden alle für Sachverhaltsaufklärung wichtigen Ärzte befragt?
- Fehlen in den ärztlichen Befundberichten o. ä. wesentliche Informationen?

Stellt der Arzt etwa fest, dass sein Patient an einer Schlaf-Apnoe erkrankt ist, beschreibt aber beispielsweise nicht, ob eine Maskenbeatmung notwendig ist und ob diese durchgeführt werden kann oder nicht und ob gegebenenfalls weitere Begleiterkrankungen (zum Beispiel kardiologische Erkrankungen) bestehen, fehlen dem Versorgungsamt wesentliche Informationen, die für die Würdigung des Sachverhaltes auf der Basis von umfassenden Informationen notwendig sind. Der Untersuchungsgrundsatz verlangt eine weitere Aufklärung des unvollständigen Sachverhaltes, etwa durch die erneute Befragung von Ärzten, die Beziehung von Urkunden oder Akten oder auch eine persönliche Inaugenscheinnahme durch das Versorgungsamt selbst.

## Recht auf Einsicht in die Verwaltungsakte

Haben Betroffene einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung oder einen Verschlimmerungsantrag gestellt, so haben sie bis zum Abschluss des Verfahrens grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Akteneinsicht gemäß § 25 Abs. 1 SGB X.

Häufig können Betroffene gerade erst durch Kenntnis des Akteninhalts Argumente gegen eine Entscheidung der Behörde entwickeln, zum Beispiel wenn ein Facharzt im Rahmen seiner Befragung einen ärztlichen Befund erstellt und dem Versorgungsamt übersandt hat, welcher dem Antragsteller inhaltlich jedoch nicht bekannt ist. Der Anspruch auf Akteneinsicht steht unter dem Vorbehalt, dass die Kenntnis des Akteninhalts zur Geltendmachung oder Verteidigung rechtlicher Interessen erforderlich ist.

Die Akteneinsicht erfolgt grundsätzlich bei der aktenführenden Behörde. Bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung ist dies das zuständige Versorgungsamt (im Saarland das Landesamt für Soziales).

Der Anspruch auf Akteneinsicht wird bereits durch das Lesen der Akte umgesetzt. Allerdings ist es erlaubt, sich Notizen zu machen sowie Kopien anzufertigen oder anfertigen zu lassen. Zu beachten ist, dass beim Anfertigen von Kopien aus der Akte regelmäßig (nicht unerhebliche) Kopierkosten anfallen können.



### TIPP

Mitglieder der Arbeitskammer des Saarlandes können sich zu der Abfassung des Widerspruchs und dessen Begründung beraten und unterstützen lassen. Unterstützung können Betroffene in der Regel auch als Mitglieder bei Sozialverbänden und Gewerkschaften bekommen.

Im Widerspruchsverfahren hat die entscheidende Behörde zunächst die Möglichkeit, ihre Feststellung nochmals zu überprüfen. Kommt es bei der Überprüfung zu einer Neubewertung des Sachverhaltes, so ergeht ein **Abhilfebescheid**. **Wenn Betroffene mit dem Ergebnis dieses Abhilfebescheids nicht einverstanden sind, sich also trotz „Abhilfe“ weiter belastet fühlen, können sie wiederum gegen diesen Widerspruch einlegen.** Bleibt die Behörde bei ihrer Feststellung, überprüft die Widerspruchsstelle die Entscheidung. Sie teilt dem Widerspruchsführer das Ergebnis mit dem **Widerspruchsbescheid** mit. Dieser Bescheid enthält ebenfalls eine Rechtsmittelbelehrung.

## 2.6.2 Klage

Grundsätzlich kann gegen einen Widerspruchsbescheid des Landesamtes für Soziales innerhalb der maßgeblichen Frist (einen Monat ab Zugang des Bescheids; bei Auslandszustellung drei Monate) Klage beim Sozialgericht erhoben werden. Es reicht allerdings nicht aus, dass Betroffene mit der Entscheidung nicht einverstanden sind. Vielmehr muss dargelegt und begründet werden, warum Betroffene mit der Entscheidung des Landesamtes für Soziales nicht einverstanden sind.

Betroffene sollten sich an geeigneter Stelle beraten lassen, bevor sie Klage beim Sozialgericht einlegen. Es besteht kein Anwaltszwang, sodass der Rechtsstreit selbst geführt werden darf. Je

nach Sachlage und den Umständen des Einzelfalles kann es jedoch sinnvoll sein, seine rechtlichen Interessen durch fachkundige und zugelassene Bevollmächtigte vertreten zu lassen.

### 3. Der Schwerbehindertenausweis

#### 3.1 Der Schwerbehindertenausweis

Der Schwerbehindertenausweis dient dem Nachweis der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch sowie dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen zustehen. Er wird auf Antrag, bei Vorliegen der Voraussetzungen, vom zuständigen Versorgungsamt ausgestellt. Neben dem festgestellten GdB werden gegebenenfalls auch andere Merkmale, wie etwa das Vorliegen von Gehörlosigkeit oder einer erheblichen Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr, unter anderem durch die Eintragung von Merkzeichen nachgewiesen. Näheres regelt unter anderem die Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV). Die Grundfarbe des Schwerbehindertenausweises ist grün. Wurde ein Merkzeichen, das zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr berechtigt, anerkannt und auf dem Ausweis eingetragen, erhält dieser einen orangefarbenen Flächenaufdruck.

Grundsätzlich erfolgt eine erstmalige Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises für eine Dauer von längstens fünf Jahren (5 Jahren) vom Monat der Ausstellung an. Im Einzelfall kann der Ausweis auch unbefristet ausgestellt werden, und zwar dann, wenn „eine Nachfeststellung wegen einer wesentlichen Änderung in gesundheitlichen Verhältnissen, die für die Feststellung maßgebend gewesen sind, nicht zu erwarten ist“.



## 3.2 Merkzeichen

Gemäß § 2 und § 3 der Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV) ist die Eintragung folgender Merkzeichen zulässig, sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen:

- [aG] = außergewöhnliche Gehbehinderung
- [G] = erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr
- [B] = Berechtigung zur ständigen Mitnahme einer Begleitperson
- [H] = Hilflosigkeit
- [G] = Gehörlos
- [Bl] = Blind
- [TBl] = Taubblind
- [RF] = Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht
- [1. Kl.] = 1. Klasse
- [VB] = Versorgungsberechtigt
- [EB] = Entschädigungsberechtigt

Jedes dieser Merkzeichen ermöglicht schwerbehinderten Menschen die Inanspruchnahme jeweils verschiedener Nachteilsausgleiche. Dabei dürften die Merkzeichen [G] und [aG] vergleichsweise am häufigsten Gegenstand von Feststellungsverfahren sein. Daher sollen diese Merkzeichen im Folgenden näher beschrieben werden.

### 3.2.1 Merkzeichen [aG]

Das Merkzeichen [aG] ist im Schwerbehindertenausweis einzutragen, wenn der schwerbehinderte Mensch **außergewöhnlich gehbehindert** im Sinne des § 229 Abs. 3 SGB IX ist.



## Voraussetzungen

Gemäß § 229 Abs. 3 SGB IX sind schwerbehinderte Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung Personen mit einer erheblichen mobilitätsbezogenen Teilhabebeeinträchtigung, die einem GdB von mindestens 80 entspricht. Eine erhebliche mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung liegt vor, wenn sich die schwerbehinderten Menschen wegen der Schwere ihrer Beeinträchtigung dauernd nur mit fremder Hilfe oder mit großer Anstrengung außerhalb ihres Kraftfahrzeuges bewegen können. Hierzu zählen insbesondere schwerbehinderte Menschen, die aufgrund der Beeinträchtigung der Gehfähigkeit und Fortbewegung – dauerhaft auch für sehr kurze Entfernungen – aus medizinischer Notwendigkeit auf die Verwendung eines Rollstuhls angewiesen sind.

Verschiedenste Gesundheitsstörungen (insbesondere Störungen bewegungsbezogener, neuromuskulärer oder mentaler Funktionen, Störungen des kardiovaskulären oder Atmungssystems) können die Gehfähigkeit erheblich beeinträchtigen.

Gesundheitsstörungen, bei denen die Voraussetzungen für die Anerkennung des Merkzeichens [aG] im Einzelfall gegeben sein können, sind beispielsweise Funktionsverlust beider Beine ab Oberschenkelhöhe, schwerste Einschränkung der Herzleistungsfähigkeit oder schwerste Beeinträchtigung bei metastasierenden Tumorleiden mit starker Auszehrung und fortschreitendem Kräfteverfall.

Bei der Beurteilung, ob die Voraussetzungen für die Anerkennung des Merkzeichens [aG] gegeben sind, kommt es immer auf die Umstände des Einzelfalls an.

In dem Terminbericht 8/23 zum Urteil des Bundessozialgerichtes (BSG) vom 09.03.2023 (AZ: B 9 SB 1/22 R) gibt dieses zu erkennen, dass für die Prüfung einer mobilitätsbezogenen Teilhabebeeinträchtigung in räumlicher Hinsicht die Gehfähigkeit im öffentlichen Verkehrsraum maßgeblich sei. Dies folge u.a. aus dem Zweck des Merkzeichens [aG], der vor allem darin bestünde, mittels der gewährten Parkerleichterungen die stark eingeschränkte Gehfähigkeit durch Verkürzung der neben der Kraftfahrzeugbenutzung unausweichlichen Wegstrecke auszugleichen. Schließlich erforderten es auch die mit dem SGB IX verfolgten Ziele, dem Gehvermögen auf dem Weg zu Schule, Arbeitsstätte oder Arzt, beim Einkaufen oder generell beim Besuch von Einrichtungen des sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens, besonderes Gewicht beizumessen. Denn gerade das Aufsuchen solcher Einrichtungen fördere eine volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft.

## Nachteilsausgleiche

Die Anerkennung des Merkzeichens [aG] ermöglicht das Parken auf „Behindertenparkplätzen“; allerdings ist hierfür zusätzlich der „Parkausweis für Menschen mit Behinderung in der Europäischen Union“ (Kapitel III, 3.1 Blauer Parkausweis, S. 50) erforderlich. Zudem bestehen zahlreiche Halte- und Parkerleichterungen im Straßenverkehr.

Mit der Anerkennung des Merkzeichens [aG] kann sich der schwerbehinderte Mensch vollständig von der Kfz-Steuer befreien lassen. Daneben besteht die Möglichkeit der unent-

geltlichen Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr mit Wertmarke (§ 228 SGB IX). Entsprechende Wertmarken können beim Landesamt für Soziales erworben werden.

### 3.2.2 Merkzeichen [G]

Das Merkzeichen [G] ist im Schwerbehindertenausweis einzutragen, wenn der schwerbehinderte Mensch **erheblich in seiner Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr beeinträchtigt** ist (im Sinne des § 229 Abs. 1 SGB IX bzw. der VMG).

#### Voraussetzungen

Erheblich in seiner Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr beeinträchtigt ist demnach, wer infolge einer Einschränkung des Gehvermögens – auch durch innere Leiden infolge von Anfällen oder von Störungen der Orientierungsfähigkeit – nicht ohne erhebliche Schwierigkeiten oder nicht ohne Gefahren für sich oder andere Wegstrecken zurückzulegen vermag, die üblicherweise noch zu Fuß zurückgelegt werden. Als ortsübliche Wegstrecke gilt dabei eine Gehstrecke von bis zu zwei Kilometern, für die man ungefähr eine halbe Stunde braucht. Die Bewältigung dieser Strecke muss aus behinderungsbedingten Gründen eingeschränkt sein.

Auf die Bewältigung der Wegstrecke kommt es jedoch nicht allein an: Bei der Beurteilung, ob eine erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr besteht, ist zu beachten, dass das Gehvermögen von verschiedenen Faktoren geprägt wird. Dabei sind von Relevanz die anatomischen Gegebenheiten des Körpers, also Körperbau und Behinderungen. Nicht relevant sind etwa Trainingszustand, Tagesform, Witterungseinflüsse, die Art des Gehens sowie Persönlichkeitsmerkmale, vor allem die Motivation (vgl. Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 28. Oktober 2018 – L 3 SB 2660/16 –, juris), obwohl es sich bei diesen Faktoren um solche handelt, die ebenfalls das Gehvermögen beeinflussen.

#### Nachteilsausgleiche

Die Anerkennung und Eintragung des Merkzeichens [G] berechtigt zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr (§ 228 SGB IX). Der Begriff „unentgeltlich“ ist insoweit irreführend, da für die Beförderung (im Regelfall) eine Wertmarke beim Landesamt für Soziales gekauft werden muss.

**Es besteht außerdem die Möglichkeit**, steuerrechtliche Nachteilsausgleiche geltend zu machen, wie etwa die hälftige Reduzierung der Kfz-Steuer bei Verzicht auf die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr.

### 3.2.3 Sonstige Merkzeichen

Im Folgenden wird eine Kurzübersicht über mögliche Merkzeichen und die sich daraus ergebenden Nachteilsausgleiche (nicht abschließend) gegeben:

## **Merkzeichen [B]**

Berechtigung zur unentgeltlichen Beförderung einer Begleitperson im öffentlichen Nah- und Fernverkehr. Dies bedeutet, die Begleitperson benötigt keine eigene Fahrkarte, sondern wird unentgeltlich mitbefördert. Die Begleitperson muss nicht ständig dabei sein, sondern der schwerbehinderte Mensch darf auch allein fahren.

## **Merkzeichen [H]**

Das Merkzeichen [H] berechtigt zur Inanspruchnahme erhöhter Pauschbeträge sowie zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Nahverkehr und gleichzeitig zur vollständigen Befreiung von der Kfz-Steuer. Die für die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Nahverkehr erforderliche Wertmarke wird ohne weiteren Nachweis kostenlos ausgestellt.

## **Merkzeichen [GI]**

Das Merkzeichen [GI] berechtigt zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Nahverkehr oder alternativ zur hälftigen (50%) Befreiung von der Kfz-Steuer.

## **Merkzeichen [BI]**

Das Merkzeichen [BI] berechtigt zur Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche wie bei Merkzeichen [H], den Parkerleichterungen des Merkzeichens [aG], einer Ermäßigung der Rundfunkgebühren wie bei Merkzeichen [RF] sowie gegebenenfalls noch weiterer Vergünstigungen und je nach Vorliegen der Voraussetzungen zu Blindengeld nach Landesblindengeldgesetzen. Die für die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Nahverkehr erforderliche Wertmarke wird ohne weiteren Nachweis kostenlos ausgestellt.

## **Merkzeichen [TBI]**

Dieses Merkzeichen ist mit keinem bestimmten Nachteilsausgleich verbunden, sondern kann grundsätzlich dem Nachweis für eine Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht dienen. Liegen die Voraussetzungen für die zu einem Nachteilsausgleich führenden Merkzeichen [BI] und/oder [GI] vor, werden diese zusätzlich in den Schwerbehindertenausweis eingetragen.

## **Merkzeichen [RF]**

Dieses Merkzeichen berechtigt zu einer Ermäßigung der Rundfunkbeitragspflicht auf ein Drittel.

## **Merkzeichen [1. KI], [VB], [EB]**

Das Merkzeichen [1. KI] ist ausschließlich für Schwerkriegsbeschädigte und NS-Verfolgte vorgesehen. Die Merkzeichen [VB] und [EB] hängen von einem Grad der Schädigungsfolgen ab und stehen im Zusammenhang mit dem Bundesversicherungs- bzw. Bundesentschädigungsgesetz.

## II. Besondere Regelungen im Arbeitsrecht

### 1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

#### 1.1 Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Wollen Arbeitgeber eine Stelle ausschreiben, so müssen sie dabei jede sachlich ungerechtfertigte mittelbare oder unmittelbare Benachteiligung schwerbehinderter Menschen vermeiden. Im Rahmen der Stellenausschreibung haben sie insbesondere auf einen diskriminierungsfreien Ausschreibungstext zu achten. Verletzt der Arbeitgeber seine Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung, stellt dies grundsätzlich eine Vermutung für eine rechtswidrige Benachteiligung wegen einer Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar, welche im Einzelfall zu einem Schadenersatz und/oder einer Entschädigung in Geld führen kann. Ein solcher Anspruch muss grundsätzlich innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG). Nähere Informationen bietet das Faltblatt „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ der Arbeitskammer des Saarlandes, das unter [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de) kostenlos angeboten wird.

#### 1.2 Einladung zum Vorstellungsgespräch

Für private Arbeitgeber besteht grundsätzlich keine Verpflichtung, schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Etwas anderes kann sich jedoch beispielsweise aus einer Betriebs- oder Inklusionsvereinbarung ergeben. Allerdings sind private Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX dazu verpflichtet, den Betriebsrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung (SBV) unverzüglich über die eingegangenen Bewerbungen schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen oder die entsprechenden Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit zu unterrichten. Außerdem müssen sie prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen besetzt werden können.

Öffentliche Arbeitgeber hingegen sind gemäß § 165 SGB IX dazu verpflichtet, schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben oder die von der Agentur für Arbeit zur Besetzung dieses Arbeitsplatzes vorgeschlagen wurden, einzuladen. Nur wenn der Bewerber offensichtlich nicht über die fachliche Eignung verfügt, ist eine Einladung entbehrlich. Verletzt der öffentliche Arbeitgeber seine Pflicht gemäß § 165 SGB IX, kann dies grundsätzlich eine rechtswidrige Benachteiligung auf Grund einer Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darstellen, die im Falle einer fristgerechten Klage des Bewerbers zu einem Schadenersatz führen kann. Dies ist jedoch immer einzelfallabhängig. Möchten schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Bewerber von der „Pflicht öffentlicher Arbeitgeber zur Einladung zum Vorstellungsgespräch“ Gebrauch machen, sollten sie in den Bewerbungsunterlagen deutlich darauf hinweisen und der Bewerbung einen entsprechenden Nachweis (ohne gesundheitliche Details) beilegen.

## 1.3 Fragerecht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren

Bei der Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möchten Arbeitgeber sicher gehen, dass die betreffende Person auch für die entsprechende Tätigkeit geeignet ist. Daher haben sie oft ein weiterreichendes Informationsbedürfnis, um zu erfahren, ob der Ausübung der Tätigkeit irgendwelche Gründe entgegenstehen oder diese einschränken. Häufig werden den Bewerberinnen und Bewerbern daher im Vorstellungsgespräch Fragen gestellt oder ein sogenannter „Personalfragebogen“ soll ausgefüllt werden. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, Fragen zu stellen.

Das Fragerecht des Arbeitgebers wird jedoch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingeschränkt. Das AGG schützt Betroffene vor Benachteiligungen wegen einer Behinderung (§ 1 AGG). Allerdings lässt es eine unterschiedliche Behandlung (zum Beispiel Nichteinstellung) wegen beruflicher Anforderungen grundsätzlich dann zu, wenn etwa gesundheitliche Aspekte wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Ist der gesundheitliche Aspekt für den konkreten Arbeitsplatz prägend, so ist er wesentlich. Kann diese konkrete Tätigkeit ohne diesen gesundheitlichen Aspekt gar nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden, so ist dieser gesundheitliche Aspekt auch entscheidend.

### Somit gilt:

Grundsätzlich ist die **Frage nach einer bestehenden Behinderung im Bewerbungsverfahren** zulässig, soweit dies für die konkret auszuübende Tätigkeit relevant ist.

Hinsichtlich der **Frage nach einer bestehenden Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren** gibt es unterschiedliche Auffassungen. Der Ansicht, dass die Frage im Bewerbungsverfahren unzulässig ist, da sie in der Frage nach einer tätigkeitsrelevanten Behinderung aufgeht, ist zuzustimmen. Somit ist die Frage nach einer bestehenden Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren unzulässig.

**Die Frage nach einer Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis** ist gemäß geltender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 16. Februar 2012, 6 AZR 553/10) jedenfalls zulässig. In der Literatur gibt es jedoch auch die Auffassung, wonach diese Frage aus Gründen des von der UN-Behindertenkonvention verfolgten Inklusionsansatzes unzulässig sein muss, um schwerbehinderte Menschen wie jeden anderen Arbeitnehmer zu behandeln und ihm hierfür das Recht geben muss, auf die Inanspruchnahme des Schwerbehindertenschutzes zu verzichten.

## 1.4 Pflicht zur Prüfung von Einstellungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Will der Arbeitgeber einen freien Arbeitsplatz besetzen, hat er gemäß § 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX grundsätzlich unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates zu prüfen, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere auch mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Men-

schen, besetzt werden kann. Hierzu muss er frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufnehmen. Diese oder ein von ihr beauftragter Integrationsfachdienst schlägt ihm dann gegebenenfalls in Frage kommende schwerbehinderte Menschen vor.

Diese Pflicht gilt vor allem bei beabsichtigten Neueinstellungen auf neu geschaffenen Arbeitsplätzen (befristet oder unbefristet), aber auch im Falle des Freiwerdens eines Arbeitsplatzes infolge einer Umsetzung oder dann, wenn ein freier Arbeitsplatz aus den vorhandenen Arbeitnehmern besetzt werden soll (LAG, Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 12.12.2013, 26 TaBV 1164/13).

Verletzt der Arbeitgeber seine Prüfpflicht im Rahmen einer Einstellung, so kann ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegen, was unter Umständen und einzelfallabhängig zu einem Schadenersatz und/oder einer Entschädigung in Geld führen kann. Ein solcher Anspruch muss grundsätzlich innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG). Nähere Informationen bietet das Faltblatt „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ der Arbeitskammer des Saarlandes, das kostenlos unter [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de) angeboten wird.

## 1.5 Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Nach § 154 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitgeber mit 20 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt dazu verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen oder sonstige nach § 154 SGB IX anrechenbare Personen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Für Kleinbetriebe mit bis zu 40 bzw. 60 Beschäftigten gelten gemäß § 154 Abs. 1 S. 3 SGB IX abweichende Pflichtquoten.

Erfüllt ein Arbeitgeber die Beschäftigungsquote nicht, so muss er eine Ausgleichsabgabe gemäß § 160 SGB IX zahlen. Die Ausgleichsabgabe dient der Verwendung für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben inklusive begleitender Hilfen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hat allerdings keinen befreienden Charakter, sodass die Beschäftigungspflicht weiter bestehen bleibt. Verschuldet der Arbeitgeber die Nichterfüllung der Beschäftigungsquote, so kann auch ein Bußgeld wegen einer Ordnungswidrigkeit in Höhe von bis zu 10.000 Euro gegen ihn verhängt werden.

## 2. Im Arbeitsverhältnis

### 2.1 Befreiung von Mehrarbeit

Gemäß § 207 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen sowie diesen gleichgestellte behinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Befreiung von Mehrarbeit. Sie sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter (und ihnen gleichgestellter behinderter) Menschen nicht durch zu lange Arbeitszeiten überbeansprucht wird und ihnen ausreichend Zeit für die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft gegeben werden. Man spricht insoweit vom Schutzzweck dieser Regelung.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) zählt grundsätzlich jede Arbeitszeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) hinausgeht, zur Mehrarbeit. Demnach zählt jede Arbeitszeit, die über acht Stunden täglich hinausgeht, zur Mehrarbeit im Sinne des § 207 SGB IX. Pausen zählen gemäß dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht zur Arbeitszeit.

Diese Sicht verstößt gegen den Schutzzweck der Regelung, denn damit werden auch die schwerbehinderten Menschen erfasst, die ihre vertragliche Arbeitszeit auf unter 8 Stunden festgelegt haben. Für sie würde Mehrarbeit erst bei Überschreiten der Acht-Stunden-Grenze beginnen. Bisher wurde über diesen Umstand jedoch noch nicht höchstrichterlich entschieden, sodass es Aufgabe der zuständigen Interessenvertretung sein kann, eine entsprechende Definition zum Wohle der betroffenen Beschäftigten in einer Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX in der Gestalt einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung zu verankern.

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit werden von dem Mehrarbeitsverbot nach § 207 SGB IX nicht erfasst.

Das vorausgesetzte Freistellungsverlangen ist nicht an eine bestimmte Form, wie etwa die Schriftform, gebunden und muss auch nicht begründet werden. Eine zeitliche Frist zur Abgabe des Freistellungsverlangens sieht § 207 SGB IX nicht vor, allerdings sollte dies aus dem Prinzip der gegenseitigen Rücksichtspflicht so rechtzeitig erfolgen, dass der Arbeitgeber sich hierauf einstellen und für Ersatz sorgen kann.

Sobald dem Arbeitgeber das Verlangen zugeht, muss der schwerbehinderte Arbeitnehmer keine Mehrarbeitsstunden mehr erbringen. Eine Genehmigung oder schriftliche Bestätigung ist nach dem Gesetz nicht erforderlich.



### TIPP

Insbesondere für Teilzeitbeschäftigte kann auch das Recht auf eine „behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung“ nach § 164 Abs. 4 Nr. 1, 4 SGB IX eine Alternative zur Befreiung von Mehrarbeit bieten, da diese die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit beinhaltet. Betroffene sollten daher mit ihrem behandelnden Arzt die behinderungsbedingte Notwendigkeit einer bestimmten Arbeitszeitgestaltung erörtern und sich gegebenenfalls attestieren lassen.

## 2.2 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben gemäß § 208 SGB IX einen Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub in Höhe von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

### ⇒ BEISPIEL

Die schwerbehinderte Arbeitnehmerin Frau Grün arbeitet in der Kalenderwoche jeweils von Montag bis Samstag. Somit arbeitet sie an sechs Arbeitstagen in der Kalenderwoche und hat, gemäß § 208 SGB IX, Anspruch auf sechs zusätzliche bezahlte Urlaubstage im Urlaubsjahr.

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer Herr Schwarz arbeitet in der Kalenderwoche immer montags, dienstags und donnerstags. Somit arbeitet er an drei Arbeitstagen in der Kalenderwoche und hat, gemäß § 208 SGB IX, Anspruch auf drei zusätzliche bezahlte Urlaubstage im Urlaubsjahr.

Der Zusatzurlaub muss dann in voller Höhe gewährt werden, wenn der GdB 50 (oder mehr) für das ganze Jahr Geltung hat. Wenn dies nicht der Fall ist, wird der Anspruch auf Zusatzurlaub entsprechend den verbleibenden Monaten des Jahres anhand der sogenannten „Zwölfstel-Regelung“ ermittelt.

### ⇒ BEISPIEL

Ab 1. Mai 2022 erkennt das Landesamt für Soziales bei Herrn Winkelmann eine Schwerbehinderung an. Der Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX beträgt grundsätzlich fünf Arbeitstage für das volle Jahr. Durch die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft ab Mai besteht diese lediglich für acht Monate des Jahres. Somit wird der Anspruch auf Zusatzurlaub für das Jahr 2022 entsprechend der Zwölfstel-Regelung wie folgt ermittelt: Die fünf Tage Zusatzurlaub werden durch zwölf geteilt und mit acht Monaten multipliziert. Hieraus ergibt sich für Herrn Winkelmann ein Anspruch auf Zusatzurlaub für das Jahr 2022 in Höhe von 3,33 Arbeitstagen.

Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht nach § 5 Abs. 2 BurlG aufgerundet werden müssen, sind dem Arbeitnehmer entsprechend ihres Umfangs durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder unter Umständen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Dies gilt grundsätzlich auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX.

Der **Zusatzurlaub gilt nur für schwerbehinderte Menschen**; nicht für die ihnen gleichgestellten Menschen.

## 2.3 Behinderungsgerechte Beschäftigung

Gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können („behinderungsgerechte Beschäftigung“).

Hieraus folgt, dass schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer mit einer Tätigkeit zu beschäftigen sind, die ihren Fähigkeiten entspricht, sie also weder unter- noch überfordert. Zielsetzung ist die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, so dass grundsätzlich auch eine höherwertige Beschäftigung in Frage kommt.

Allerdings haben betroffene Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz oder die Einrichtung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes. Insoweit stellt der Anspruch auf

behinderungsgerechte Beschäftigung keine „Beschäftigungsgarantie“ dar (siehe BAG, Urteil vom 16. Mai 2019, 6 AZR 329/18). Bei der Prüfung, ob der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzt werden kann und die Grenzen der Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber nicht überschreitet, kommt es immer auf die individuelle Sachlage an.

Arbeitgeber können im Einzelfall aus § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX dazu verpflichtet sein, an einer stufenweisen Wiedereingliederung einer oder eines schwerbehinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben dergestalt mitzuwirken, dass er die Personen entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplanes beschäftigt (BAG, Urteil vom 16.05.2019, 8 AZR 530/17).

## **2.4 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung**

Gemäß § 164 Abs. 4 Nr. 4, 5 SGB IX haben schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine behinderungsgerechte (umgangssprachlich: „leidensgerechte“) Arbeitsplatzgestaltung. Dieser Anspruch erstreckt sich auf eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr, sowie der Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Der Arbeitgeber kann sich der Umsetzung dieser Pflicht nur dann entziehen, wenn ihm die Umsetzung entsprechender Maßnahmen nicht zugemutet werden kann, diese nur mit unverhältnismäßigen Aufwendungen umsetzbar wären oder staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften entgegenstehen.

## **2.5 Förderung der beruflichen Bildung**

Gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 2, 3 SGB IX haben schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sowie auf Erleichterungen in zumutbarem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

Bietet der Arbeitgeber innerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Bildung an, so hat er die schwerbehinderten Arbeitnehmer bei der Teilnahme bevorzugt zu berücksichtigen.

Als Erleichterung zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen kommen beispielsweise die Übernahme von Fahrtkosten oder die Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung der Fortbildungsmaßnahme grundsätzlich in Frage. Die jeweiligen Erleichterungen und deren Zumutbarkeit für den Arbeitgeber sind jedoch immer einzelfallabhängig.

## 2.6 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

### 2.6.1 Präventionsverfahren

In § 167 Abs. 1 SGB IX hat der Gesetzgeber ein sogenanntes „Präventionsverfahren“ geregelt, das auch auf den Schutz schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Arbeitnehmer abzielt. Treten bei diesen Personengruppen im Arbeitsverhältnis personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten auf und können diese Schwierigkeiten zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, möglichst früh die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und Betriebs- oder Personalrat sowie das Integrationsamt einzuschalten.

Mit diesen Institutionen sollen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Zwar besteht für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer grundsätzlich ein besonderer Kündigungsschutz ( § 168 SGB IX), jedoch garantiert dieser keine generelle Unkündbarkeit, sondern macht die Kündigung von der Zustimmung des Integrationsamtes abhängig. Sozial gerechtfertigte Kündigungen sind auch gegenüber diesen Personenkreisen prinzipiell möglich.

Gründe für eine sozial gerechtfertigte Kündigung können beispielsweise sein: Krankheit, Eignung, Verstöße gegen den Betriebsfrieden, Tätlichkeiten, unentschuldigtes Fehlen, Rationalisierung oder Rückgang des Umsatzes.

Sinn des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist es, dass solche etwaigen Schwierigkeiten frühzeitig erkannt, erfasst und mit allen Möglichkeiten und gegebenenfalls auch finanziellen Leistungen beseitigt werden, damit sie überhaupt nicht zu einer Gefährdung führen können.

### 2.6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) ist in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Das BEM ist **nicht zu verwechseln** mit der „stufenweisen Wiedereingliederung“ gemäß § 44 SGB IX bzw. § 74 SGB V (siehe Hinweis unten).

Das BEM ist als organisierter, verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess im Rahmen der Präventionspflichten des Arbeitgebers zu verstehen, dessen Ziel es ist, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

Obwohl die Regelungen des BEM im SGB IX verortet sind, gelten sie für **alle Beschäftigten** eines Betriebes und nicht nur für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.

Alle Arbeitgeber, unabhängig ihrer Betriebsgröße, sind verpflichtet, für ihre Beschäftigten ein BEM durchzuführen, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Voraussetzung ist, dass Beschäftigte innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahres) länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht. Außerdem ist es ohne Bedeutung, ob es sich um eine zusammenhängende Erkrankung oder mehrere unterschiedliche Einzelerkrankungen handelt, die zusammengenommen den Zeitraum von sechs Wochen innerhalb eines Jahres überschreiten. Werden Arbeitnehmer nach Abschluss des ersten BEMs innerhalb eines Jahres erneut länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so muss der Arbeitgeber erneut ein BEM durchführen.

## HINWEIS

Das BEM darf nicht mit der „stufenweisen Wiedereingliederung“ (auch: „Hamburger Modell“) verwechselt werden. Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein abgegrenztes Instrument, das arbeitsunfähigen Beschäftigten helfen soll, sich schrittweise wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Zwar hat auch das BEM die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zum Ziel, geht jedoch viel weiter als die stufenweise Wiedereingliederung. Beim BEM handelt es sich um einen Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstrecken kann und bei dem nicht nur ein Instrument zur Erreichung des Ziels eingesetzt werden kann, sondern mehrere Instrumente. Dabei kann die stufenweise Wiedereingliederung eines von mehreren möglichen Instrumenten des BEM-Prozesses sein.

## **Ablauf des BEM-Verfahrens**

Stellt der Arbeitgeber die Voraussetzungen fest, leitet er das BEM-Verfahren durch eine entsprechende Information an den Betroffenen sowie an die Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat) ein. Unter Umständen gibt es im Betrieb ein sogenanntes BEM-Team (bzw. einen BEM-Beauftragten), welches sich durch spezielle Fachkenntnisse und/oder Erfahrung mit diesem Prozess auszeichnet.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Betroffenen zunächst über die Ziele des BEM und über die erhobenen und verwendeten Daten zu informieren.

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und der Prozess findet nur statt, wenn der Betroffene zustimmt. Insoweit ist der Betroffene „Herr des Verfahrens“, da alle Schritte nur mit seiner Zustimmung möglich sind.

Eine tragende Rolle während des BEM-Verfahrens spielen die BEM-Gespräche, welche strikt von sogenannten „Krankenrückkehr-Gesprächen“ oder sonstigen Personalgesprächen zu unterscheiden sind. Im Rahmen eines BEM-Gesprächs sollen Ziele definiert werden, die mit dem BEM erreicht werden sollen und es soll geklärt werden, wie diese Ziele erreicht werden können. Dabei ist BEM als Teamaufgabe zu verstehen, bei der alle Beteiligten bestmöglich mitarbeiten. Beispielsweise kann geklärt werden, ob die Arbeitsunfähigkeit eine betriebliche Ursache hat und diese abgestellt werden kann. Oder aber, ob die Arbeitsunfähigkeit durch verschiedene Maßnahmen wieder voll hergestellt werden kann und wenn nicht, inwiefern der Arbeitsplatz eventuell umgestaltet werden kann.

Während des BEM-Prozesses können weitere Institutionen als Beteiligte hinzugezogen werden, wie zum Beispiel die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- bzw. Werksarzt oder das Integrationsamt, sofern dies für den Einzelfall erforderlich ist. Dies hängt, wie zuvor beschrieben, von der Zustimmung des betroffenen Beschäftigten ab.

Außerdem haben Betroffene das Recht, eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuzuziehen. Mangels weiterer Konkretisierung durch den Gesetzgeber kann es sich hierbei grundsätzlich auch um einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin handeln.

Ein ordnungsgemäßes und zielorientiertes BEM ist ein Prozess, bei dem regelmäßig mehrere Gespräche und eine Evaluation vereinbarter und umgesetzter Maßnahmen erforderlich sind.

Grundsätzlich empfiehlt es sich für Arbeitgeber, eine Inklusionsvereinbarung beispielsweise in Form einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung abzuschließen, in welcher unter anderem der BEM-Prozess mitsamt der Vorgehensweise im Einzelnen geregelt werden kann. Für die Einführung eines BEM können Arbeitgeber von Rehabilitationsträgern oder dem Integrationsamt eine Prämie erhalten.



Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Allerdings kann eine Nicht-Teilnahme kündigungrechtlich nachteilig sein.

### **Bekanntmachung von Gesundheitsdaten**

Grundsätzlich müssen Diagnosedaten dem Arbeitgeber gegenüber nicht bekannt gemacht werden, um das Ziel des BEM zu erreichen. Wollen Arbeitgeber diese Daten im Rahmen der ordnungsgemäßen Einladung zum BEM im Kontext von § 167 Abs. 2 S. 4 SGB IX erheben und verwenden, so müssen sie den Betroffenen in besonderem Maße auf die Freiwilligkeit hinweisen (cf. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 28. Juli 2021, 4 Sa 68/20). Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, diese Daten in besonderer Weise aufzubewahren, was beispielsweise durch eine getrennte Akte oder einen eingeschränkten zugangsberechtigten Personenkreis erfolgen kann (cf. BAG, Urteil vom 12. September 2006, 9 AZR 271/06).

## **2.7 Inklusionsvereinbarung**

Gemäß § 166 SGB IX treffen alle (privaten und öffentlichen) Arbeitgeber mit den Interessenvertretungen, insbesondere der Schwerbehindertenvertretung (SBV), in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Dies gilt unabhängig von der Größe des Betriebes und der Anzahl der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Mit einer Inklusionsvereinbarung werden verbindliche Verfahrensweisen festgelegt, um schwerbehinderte Menschen möglichst in eine Beschäftigung zu bringen sowie behinderungsgerechte Arbeit zu fördern und zu erhalten.

Der (Mindest-)Inhalt einer solchen Vereinbarung ergibt sich zunächst aus § 166 Abs. 2 SGB IX. Demnach enthält eine Inklusionsvereinbarung verbindliche Regelungen insbesondere

- zur Personalplanung,
- zur Arbeitsplatzgestaltung,
- zur Gestaltung des Arbeitsumfelds,
- zur Arbeitszeit sowie
- Regelungen über die Durchführung in Betrieben und Dienststellen.

Nach § 166 Abs. 3 SGB IX können in einer Inklusionsvereinbarung auch Regelungen zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf freien, frei werdenden oder neuer Stellen, zur Durchführung von Teilzeitarbeit, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher im Betrieb, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zur Gesundheitsförderung sowie über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben getroffen werden. Der Umfang dieser freiwilligen Regelungsmöglichkeiten ist nicht abschließend und lässt so die Möglichkeit einer betriebsspezifischen Ausgestaltung einer Inklusionsvereinbarung.

Ziel einer guten Inklusionsvereinbarung sollte es sein, neben den obligatorischen Mindestanforderungen des Gesetzes, Regelungen zwischen den Parteien zu vereinbaren, die behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen konkrete Möglichkeiten bieten, dauerhaft am betrieblichen Arbeitsleben teilzuhaben. Dies könnten beispielsweise Regelungen zur Ausbildung behinderter Menschen im Betrieb oder Vereinbarungen zur stundenweisen Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen sein, sofern sich diese besonders nachteilig auf behinderte Beschäftigte auswirken. Weiterhin könnten dies Regelungen zur individuellen Anpassung von Arbeitsplätzen an die behinderungsbedingten Barrieren von Beschäftigten mit Behinderung oder etwa zur Einrichtung und zum Verfahren einer Streitbelegungsstelle sein.

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen.

## 2.8 Teilzeitbeschäftigung

Gemäß § 164 Abs. 5 S. 3 SGB IX haben schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Es kann sich auch um eine zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung handeln. Hiervon gibt es allerdings Ausnahmen, zum Beispiel wenn die Erfüllung des Teilzeitanspruchs für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre.

Ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, ist immer nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen. Kürzere Arbeitszeiten können beispielsweise durch die Art der Behinderung erforderlich sein, zum Beispiel, wenn der Betroffene auf einen Rollstuhl angewiesen ist und sich dadurch die An- bzw. Abfahrtszeit zum Arbeitsplatz verlängert.

Zu beachten ist, dass sich die Verringerung der Arbeitszeit sowohl auf die Höhe des Entgeltes auswirkt als auch sozialversicherungsrechtliche Folgen mit sich bringt. Betroffene sollten sich hierzu im Einzelfall beraten lassen, bevor sie ihre Entscheidung treffen.

Eine Alternative zur unbefristeten (zeitlich nicht begrenzten) Verringerung der Arbeitszeit kann die sogenannte „Brückenteilzeit“ gemäß § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) darstellen. Demnach kann die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem bis maximal fünf Jahre verringert werden. Der Vorteil zur unbegrenzten Verringerung der Arbeitszeit besteht darin, dass Betroffene nach Ablauf dieses Zeitraumes wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können.

Nähere Informationen zu den Voraussetzungen im Einzelnen erhalten Mitglieder der Arbeitskammer beispielsweise in dem AK-Faltblatt „*Teilzeitarbeit - Befristete Arbeitsverträge*“, das auf [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de) kostenlos angeboten wird.

## 2.9 Besonderer Kündigungsschutz

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben, bei Vorliegen der Voraussetzungen, besonderen Kündigungsschutz. Gemäß § 168 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten und ihm gleichgestellten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Das Integrationsamt setzt sich mit dem Betroffenen in Verbindung, um den Sachverhalt aus dessen Sicht umfassend in Erfahrung zu bringen und anhand des zugrunde liegenden Sachverhaltes zu prüfen, ob einer Kündigung zugestimmt werden kann. Dabei spielen die Interessenvertretungen, insbesondere die Schwerbehindertenvertretung (SBV), eine wichtige Rolle, da durch deren detaillierte Stellungnahme etwaige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausgelotet werden können. Betroffene sollten diese Chance der „Anhörung durch das Integrationsamt“ immer wahrnehmen. Sie sollten sich hierzu an geeigneter Stelle, etwa als Mitglied bei Sozialverbänden oder Gewerkschaften oder als Mitglied bei der Arbeitskammer des Saarlandes, beraten lassen. Dies gilt auch für den Fall, dass das Integrationsamt einer Kündigung zugestimmt hat und Betroffene gegen die Zustimmung Rechtsmittel innerhalb der maßgeblichen **Frist** einlegen möchten.

Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde zudem eine neue Regelung eingeführt: Der Arbeitgeber muss im Falle einer Kündigung (ordentliche und außerordentliche) eine bestehende Schwerbehindertenvertretung (SBV) gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX beteiligen.

Eine Kündigung, die ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX ausgesprochen wurde, ist unwirksam. Allerdings muss auch in diesem Fall **innerhalb von drei Wochen (3 Wochen) ab Zugang der Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht** eingereicht werden.

Dieser Sonderkündigungsschutz gilt für jede Form der Kündigung, ob ordentliche oder außerordentliche oder etwa eine Änderungskündigung. Allerdings werden nur Kündigungen des Arbeitgebers von diesem Sonderkündigungsschutz erfasst: Wird das Arbeitsverhältnis durch andere Art (zum Beispiel Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag, Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages) beendet, so können sich die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen nicht auf den zuvor genannten besonderen Kündigungsschutz berufen.

## Sechs Monate Wartezeit

Der besondere Kündigungsschutz gemäß § 168 SGB IX beginnt erst, wenn das Arbeitsverhältnis des schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Somit gilt der besondere Kündigungsschutz grundsätzlich nicht während einer vereinbarten Probezeit (diese darf maximal sechs Monate dauern).

Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) erkannt (Urteil vom 10.02.2022, C-485/20 HR Rail), dass die Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern auch in der Probezeit nur unter gewissen Voraussetzungen zulässig ist; grundsätzlich seien Arbeitgeber nach EU-Recht dazu verpflichtet, sogenannte „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ zu treffen, wozu im Einzelfall auch die Weiterbeschäftigung an einem anderen, geeigneten Arbeitsplatz gehören könne. Inwieweit sich das EuGH-Urteil und seine Rechtsgedanken auf die deutsche Rechtsprechung auswirken, wird mit der Zeit sichtbar werden.

Diese und weitere Ausnahmen vom besonderen Kündigungsschutz gemäß § 168 SGB IX sind in § 173 SGB IX geregelt.

Außerdem kann der besondere Kündigungsschutz gemäß § 168 SGB IX auch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung einen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung oder Erlangung einer Gleichstellung gestellt hat und hierüber, trotz Mitwirkung des Antragstellers, von der zuständigen Behörde noch nicht entschieden wurde.



### TIPP

Der besondere Kündigungsschutz ist unabhängig von der Betriebsgröße und gilt damit ausdrücklich auch in Kleinbetrieben. Gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben mit gesundheitlichen Einschränkungen, die sich auf ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auswirken, sollten über die Feststellung eines GdB nachdenken und sich informieren. Dabei sollte nicht nur an „sichtbare“, sondern auch an „unsichtbare“ Gesundheitsstörungen gedacht werden.

## Was, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis hat?

Hat der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung keine Kenntnis über das Bestehen einer Schwerbehinderteneigenschaft oder von der Antragstellung auf Feststellung einer Schwerbehinderung oder Erlangung einer Gleichstellung und hat er die Kündigung wegen dieser Unkenntnis ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen, so kann sich der betroffene Arbeitnehmer grundsätzlich nur auf einen nach § 168 SGB IX bestehenden besonderen Kündigungsschutz berufen, wenn er dem Arbeitgeber die vorbenannten Tatsachen innerhalb von spätestens drei Wochen ab Zugang der Kündigung offenlegt. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber sich bei dem betroffenen Arbeitnehmer über das Bestehen einer Schwerbehinderteneigenschaft oder einem entsprechend gestellten Antrag auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung zulässigerweise erkundigt: Verschweigt dieser dem Arbeitgeber die Information hierüber, ist das Recht auf den besonderen Kündigungsschutz in aller Regel verwirkt.

### Was, wenn das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung erteilt?

Wenn das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung erteilt, so kann der Arbeitgeber diese nur innerhalb eines Monats nach Zugang der Zustimmung aussprechen. Für eine außerordentliche Kündigung gelten regelmäßig kürzere Fristen.

Ist der Betroffene mit der Entscheidung des Integrationsamtes (= Zustimmung zur Kündigung) nicht einverstanden, so kann er grundsätzlich gegen den Bescheid Widerspruch und bei dessen Erfolglosigkeit Klage beim zuständigen Verwaltungsgericht einlegen. Hier wird – vereinfacht ausgedrückt – geprüft, ob die Entscheidung des Integrationsamtes rechtmäßig war. Die Zulässigkeit der Kündigung an sich kann nur durch Erhebung einer zusätzlichen Klage beim zuständigen Arbeitsgericht, innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung, geprüft werden.

## 2.10 Erweiterter Beendigungsschutz

Gemäß § 175 SGB IX bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen auch der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (vgl. § 168 SGB IX), wenn sie ohne Kündigung im Falle des Eintritts

- einer teilweisen Erwerbsminderung,
- der Erwerbsminderung auf Zeit,
- der Berufsunfähigkeit oder
- der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit erfolgt.

## 2.11 Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ ist ein umfassendes Instrument zur Unterstützung der Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben, das vom Gesetzgeber in § 185 SGB IX als eine der Aufgaben des Integrationsamtes festgelegt wurde.

Demnach soll die „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ dahin wirken, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, dass sie an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Die Möglichkeiten der „begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“ reichen von personeller und technischer Unterstützung bis hin zu eventuellen finanziellen Leistungen. Auch kann das Integrationsamt bei Bedarf externe Dienste – wie etwa den Integrationsfachdienst – einschalten, wenn es beispielsweise um psychosoziale Probleme am Arbeitsplatz geht.

Das Angebot des Integrationsamtes richtet sich sowohl an Arbeitgeber, an betriebliche Interessenvertretungen, Träger von Integrationsfachdiensten und Inklusionsbetriebe sowie an die beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

Schwerbehinderte Menschen können beispielsweise individuelle Beratung etwa zu allen Fragen erhalten, die mit der Schwerbehinderung und dem Arbeitsleben zusammenhängen oder bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Ferner können sie beispielsweise psychosoziale Betreuung erhalten, um etwa gravierende Konflikte am Arbeitsplatz mit dem Arbeitgeber oder sonstigen Personen zu lösen. Überdies können zum Beispiel auch finanzielle Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz in Frage kommen.

## 2.12 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)

Ziel der Regelungen des SGB IX ist es, die Selbstbestimmung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen sowie ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Hierfür können sie, bei Vorliegen der Voraussetzungen, verschiedene Leistungen erhalten.

Dazu gehören auch die sogenannten „Leistungen zur Teilhabe“, welche sich gemäß § 5 SGB IX in folgende Leistungsgruppen untergliedern:

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen
- Leistungen zur Teilhabe an Bildung
- Leistungen zur sozialen Teilhabe

### Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)

Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.

### Träger der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)

Träger der LTA sind:

- die Bundesagentur für Arbeit im SGB II und SGB III
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung im SGB VI
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im SGB VII
- die Träger der öffentlichen Jugendhilfe im SGB VIII
- die Träger der Eingliederungshilfe im SGB IX, Teil 2
- die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rechtsbereich der Sozialen Entschädigung

## Zuständigkeit und Voraussetzungen

Welcher Träger zuständig ist und welche Voraussetzungen für ein Leistungsangebot im Einzelfall bestehen, hängt von den jeweils für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen ab. Dabei gilt, dass § 49 SGB IX als Grundnorm für alle Rehabilitationsträger unmittelbar gilt, es sei denn, die einzelnen Leistungsgesetze sehen eine speziellere Regelung vor. Durch die Regelungen der §§ 14 ff. SGB IX kann die Zuständigkeit zügig geklärt werden.

## Umfang der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)

Die LTA umfassen beispielsweise Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (zum Beispiel Kosten technischer Arbeitshilfen, Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen) oder die berufliche Ausbildung (zum Beispiel Leistungen, die auf einen ersten Berufsabschluss ausgerichtet sind). Ob und welche Leistungen gewährt werden können, hängt immer vom Einzelfall ab.

## Kraftfahrzeughilfe

Zu den möglichen LTA im Rahmen des Schwerbehindertenrechts zählt auch die Kraftfahrzeughilfe. Sie kann erforderlich sein, um es einem schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen, den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz bewältigen zu können. Dadurch kann ein Arbeitsplatz erlangt oder behalten werden.

Die Kraftfahrzeughilfe umfasst grundsätzlich:

- Leistungen zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges
- Leistungen für eine behinderungsbedingte Zusatzausstattung
- Leistungen zur Erlangung einer Fahrerlaubnis

Die persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kraftfahrzeughilfe sind in der Kraftfahrzeughilfeverordnung (KfzHV) geregelt. Zu den maßgeblichen persönlichen Voraussetzungen zählt, dass der schwerbehinderte Mensch infolge der Behinderung und nicht nur vorübergehend auf ein Kraftfahrzeug angewiesen ist, um seine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle zu erreichen und dass er ein Kfz führen kann oder gewährleistet ist, dass ein Dritter das Kfz für ihn führt. Grundsätzlich erfolgt die Gewährung von Kraftfahrzeughilfe nur auf Antrag und bei Vorliegen der Voraussetzungen. Der Antrag ist grundsätzlich vor dem Abschluss eines Kaufvertrages über ein Kfz oder behinderungsbedingte Zusatzausstattung zu stellen. Betroffene sollten sich beim zuständigen Versorgungsamt und/oder dem Integrationsamt beraten lassen.

## 3. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Die Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer eines Unternehmens können durch die Interessenvertretungen wahrgenommen werden. Hierbei können sich nicht nur Betriebs- oder Personalrat engagieren, sondern insbesondere auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV).

Die SBV setzt sich aus einer Vertrauensperson und mindestens einem stellvertretenden Mitglied zusammen. Obwohl sie vom Betriebs- oder Personalrat unabhängig ist und eigene Rechte und Pflichten besitzt, hängt ihr Erfolg maßgeblich von einer konstruktiven Zusammenarbeit aller Interessenvertretungen ab.

Auch die SBV erfüllt ihre Aufgaben im Regelfall während der Arbeitszeit. Die Erfüllung ihrer Aufgaben hat dabei grundsätzlich Vorrang vor der Arbeitspflicht. Die SBV ist ehrenamtlich tätig.

### 3.1 Wahl der SBV

Regelungen zu Wahl und Amtszeit der SBV ergeben sich aus § 177 SGB IX. Demnach kann eine SBV in allen Betrieben, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, gewählt werden.

Die Wahl der Mitglieder der SBV findet in der Regel alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt. Die Amtszeit der SBV beträgt demnach grundsätzlich vier Jahre. Sinkt die Anzahl der Beschäftigten während der laufenden Amtszeit unter den Schwellenwert des § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX, so führt dies nicht dazu, dass das Amt der SBV automatisch vorzeitig endet (BAG, Beschluss vom 19.10.2022, AZ: 7 ABR 27/21).

Das entsprechende **Wahlrecht** besitzen alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und diesen gleichgestellte Menschen.

Die **Wählbarkeit** zu einem Mitglied der SBV, also zur Vertrauensperson oder einem stellvertretenden Mitglied, erstreckt sich grundsätzlich auf alle im Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören. Besteht der Betrieb weniger als ein Jahr, so ist die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit nicht relevant. Auch Menschen, die selbst nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sind, können in die SBV gewählt werden. Das Wahlverfahren richtet sich nach den Regelungen der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO).

### 3.2 Aufgaben der SBV

Die SBV fördert die Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre dortigen Interessen und steht ihnen beratend

und helfend zur Seite (§ 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX).

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die SBV mit Informations-, Anhörungs- und Vorschlagsrechten ausgestattet. Außerdem besitzt sie eine Überwachungsfunktion.

Insbesondere erfüllt die SBV ihre Aufgaben dadurch, dass sie

- darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden (zum Beispiel die Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfung der Einstellung von schwerbehinderten Menschen nach § 164 Abs. 1 SGB IX, die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX, die besonderen Pflichten öffentlicher Arbeitgeber nach § 165 SGB IX oder die Präventionspflichten nach § 167 SGB IX)
- Maßnahmen, die den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen beantragt. Hierbei kann die SBV von sich aus tätig werden. Primär geht es um Maßnahmen, die der Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen dienen, wie etwa die Einrichtung und Ausgestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze.
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die SBV unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die jeweils zuständigen Behörden.



### TIPP

Die Arbeitskammer bietet gemeinsam mit dem Landesamt für Soziales (Integrationsamt) regelmäßige Seminare für Schwerbehindertenvertretungen an:

Arbeitskammer des Saarlandes  
Abteilung Gesellschaftspolitik  
Telefon: 0681 4005-315  
Telefax: 0681 4005-305  
E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de

## 3.3 Persönliche Rechte und Pflichten

Mit der rechtswirksamen Wahl zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und der Funktion als deren Stellvertreter (ugs. „Schwerbehindertenvertreter“) entstehen persönliche Rechte und Pflichten. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist ein unentgeltliches Ehrenamt. Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung dürfen somit für die Wahrnehmung des Amtes kein Entgelt noch besondere Zuwendungen empfangen. Die Schwerbehindertenvertretung agiert weisungsfrei und kann selbst bestimmen, wie sie dieses

Amt gewissenhaft ausübt. Anregungen des Arbeitgebers, des Betriebs- oder Personalrates oder des Inklusionsamtes kann die Schwerbehindertenvertretung berücksichtigen, ist jedoch nicht an sie gebunden.

Zur Ausübung ihres Amtes hat die SBV ein grundsätzliches Recht auf Teilnahme an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates sowie deren Ausschüssen und des Arbeitsschutzausschusses und ist entsprechend einzuladen. Zwar steht ihr bei diesen Sitzungen kein Stimmrecht, jedoch ein Beratungsrecht zu. Die SBV kann auf die Einhaltung der für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen geltenden Regelungen hinweisen und somit mittelbar für deren Berücksichtigung im Rahmen einer Beschlussfassung sorgen, wobei Betriebs- und Personalräte nicht an die Stellungnahme der SBV gebunden sind.

## 4. Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Gemäß § 181 SGB IX bestellt der Arbeitgeber einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Falls es erforderlich ist, können auch mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden.

Nach Möglichkeit soll der Inklusionsbeauftragte selbst ein schwerbehinderter Mensch sein, damit Angelegenheiten und Probleme aus der Perspektive eines Betroffenen betrachtet werden. Dies ist jedoch nicht zwingende Voraussetzung: Ist der Arbeitgeber der Ansicht, die von ihm ausgewählte Person verfügt über hinreichende Fachkompetenz zur Erfüllung dieser Aufgabe, entscheidet er selbst, wen und wie viele Personen er zum Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers bestellt. Die Agentur für Arbeit oder das Inklusionsamt haben diesbezüglich keinen Einfluss auf den Arbeitgeber. Auch ein Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretungen besteht grundsätzlich nicht. Im Kontext des Ziels der Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie dem gesetzlichen Gebot der engen Zusammenarbeit zwischen den in § 182 SGB IX genannten Parteien gebietet sich – auch ohne rechtliche Grundlage – gleichwohl deren Beteiligung.

Die Bestellung sowie die Abberufung erfolgen durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers. Grundsätzlich kann der Inklusionsbeauftragte sein Amt auch selbst niederlegen oder der beabsichtigte Inklusionsbeauftragte die Übernahme dieser Funktion verweigern. Eine Amtszeit ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Gemäß § 163 Abs. 8 SGB IX hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, den oder die Inklusionsbeauftragten unverzüglich nach deren Bestellung an die für die örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit und Inklusionsämter zu melden. Anzugeben sind hierbei Vorname und Name, die Anschrift sowie die betriebliche Stellung des Inklusionsbeauftragten. Ein Verstoß gegen diese Anzeigepflicht ist als Ordnungswidrigkeit bußgeldbewehrt. In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, ist grundsätzlich der Inklusionsbeauftragte erster Ansprechpartner gegenüber der Agentur für Arbeit, dem Inklusionsamt, der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebs- oder Personalrat.

Der Inklusionsbeauftragte hat in erster Linie darauf zu achten, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Diese können sich nicht nur aus dem Sozialgesetzbuch

9 (SGB IX) ergeben, in welchem auch das Schwerbehindertenrecht geregelt ist, sondern aus sämtlichen Regelungen, die dem Schutz schwerbehinderter Menschen dienen. Bei Pflichtverstößen kann gegen den Inklusionsbeauftragten ein Bußgeld verhängt werden. Anders als die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen geht mit der Funktion des Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers kein besonderer Kündigungsschutz einher.

### III. Nachteilsausgleiche und Förderung für schwerbehinderte Menschen

Im Folgenden sollen einige bedeutsame Nachteilsausgleiche und Regelungen zur Förderung schwerbehinderter Menschen dargestellt werden. Diese Auflistung ist nicht abschließend.

#### 1. Merkzeichen

Einige Nachteilsausgleiche sind an die Anerkennung sogenannter „Merkzeichen“ gebunden. Nähere Informationen hierzu im (*Kapitel I - Grundlagen, 3.2 Merkzeichen, S. 22*).

#### 2. Erleichterungen bei Einkommen- bzw. Lohnsteuer

Menschen mit Behinderung entstehen häufig Aufwendungen, die durch besondere Belastungen hervorgerufen werden, die Menschen ohne Behinderung nicht haben. Um diese behinderungsbedingten Nachteile oder Mehraufwendungen abzumildern, werden Menschen mit Behinderung sogenannte Nachteilsausgleiche gewährt. Auch das Finanzamt räumt Menschen mit Behinderung eine Reihe von Vergünstigungen ein.

##### 2.1 Pauschbetrag für behinderte Menschen

Behinderten Menschen können infolge ihrer Behinderung größere finanzielle Aufwendungen entstehen, als dies bei der überwiegenden Mehrzahl der vergleichbaren Steuerpflichtigen der Fall ist. Diese Aufwendungen können, unter gewissen Voraussetzungen, als „außergewöhnliche Belastungen“ die Steuerlast im Rahmen der Einkommensteuer vermindern. Grundsätzlich gilt dabei, dass diese Aufwendungen durch Belege nachgewiesen werden müssen. Alternativ können Betroffene ihre diesbezüglichen Aufwendungen jedoch pauschal, das heißt ohne Belege, geltend machen. Hierfür hat der Gesetzgeber im Einkommensteuergesetz einen Pauschalbetrag für behinderte Menschen, den sogenannten „Behinderten-Pauschbetrag“ geschaffen. Dessen Höhe richtet sich nach dem festgestellten Grad der Behinderung. Mit den Pauschbeträgen für behinderte Menschen sind auch typische Krankheitskosten abgegolten, die mit der Behinderung zusammenhängen.

Seit dem 01. Januar 2021 haben sich die Behinderten-Pauschbeträge verdoppelt und werden bereits ab einem Grad der Behinderung von 20 ohne weitere Voraussetzungen gewährt.

##### Höhe des Pauschbetrages

Die Pauschbeträge für Menschen mit Behinderung sind immer Jahresbeträge. Dies bedeutet, auch wenn die Behinderung nicht das ganze Jahr vorgelegen hat, wird immer der gesamte Pauschbetrag berücksichtigt. Eine zeitanteilige Kürzung ist nicht vorzunehmen.

Wird der Grad der Behinderung im Laufe des Jahres erhöht oder ermäßigt, so ist stets der höhere Pauschbetrag für das komplette Kalenderjahr anzuwenden.

### Die Pauschbeträge betragen seit 2021 :

Bei einem Grad der Behinderung von mindestens ...	Jahresbetrag
20	384 €
30	620 €
40	860 €
50	1.140 €
60	1.440 €
70	1.780 €
80	2.120 €
90	2.460 €
100	2.840 €

Für **Blinde, Taubblinde** und **Hilflose** erhöht sich der jährliche Pauschbetrag unabhängig vom festgestellten Grad der Behinderung auf **7.400 €** (Merkzeichen „Bl“, „TBl“ oder „H“ im Behindertenausweis).

Als „hilflos“ gelten Behinderte, die infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend so hilflos sind, dass sie für eine Reihe von häufig und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen zur Sicherung ihrer persönlichen Existenz im Ablauf des täglichen Lebens in erheblichem Umfang fremder Hilfe dauernd bedürfen. Eine Hilflosigkeit liegt auch vor, wenn die Hilfe in Form einer Überwachung oder einer Anleitung zu den zuvor genannten Verrichtungen erforderlich ist oder wenn die Hilfe zwar nicht dauernd geleistet werden muss, jedoch eine ständige Bereitschaft zur Hilfeleistung erforderlich ist.

Dem Merkzeichen „H“ gleich steht die Einstufung als Schwerstpflegebedürftiger in die Pflegegrade 4 und 5. Dies ist durch Vorlage des entsprechenden Bescheids nachzuweisen. Der Zustand der Hilflosigkeit muss dauernd, d. h. nicht nur vorübergehend sein. In den Fällen, in denen berechtigte Zweifel bestehen, ob die Behinderung unverändert fortbesteht, müssen neue **Bescheinigungen** oder **Ausweise des Landesamtes für Soziales** vorgelegt werden. Finanzämter sind an diese Ausweise und Bescheide gebunden.

### Rückwirkende Anerkennung oder Änderung

Bei rückwirkender Feststellung des Grades der Behinderung für Vorjahre kann auf Antrag auch nach Eintritt der Bestandskraft die Steuerfestsetzung hinsichtlich des Behinderten-Pauschbetrages geändert werden. Wird für vorhergehende Kalenderjahre eine Behinderung anerkannt oder der GdB erhöht, muss das Finanzamt den erhöhten Pauschbetrag rückwirkend gewähren, denn der Bescheid des Landesamtes für Soziales ist ein Grundlagenbescheid.

## Pauschbeträge für behinderte Kinder

Steht der Pauschbetrag für behinderte Menschen einem Kind zu, für das der Steuerpflichtige einen Kinderfreibetrag erhält, so wird der Pauschbetrag auf Antrag auf den Steuerpflichtigen übertragen, wenn ihn das Kind nicht in Anspruch nimmt. Voraussetzung hierfür ist die Angabe der Steueridentifikationsnummer des Kindes in der Anlage Kind.

Einen solchen Pauschbetrag erhalten:

- Zusammenveranlagte Ehegatten, wenn das Kind zu beiden in einem Kindschaftsverhältnis steht,
- der verbleibende Elternteil in voller Höhe, wenn der andere Elternteil bereits verstorben ist,
- unverheiratete sowie geschiedene oder dauernd getrennt lebende Eltern je zur Hälfte, es sei denn, es wird ein gemeinsamer Antrag auf ein anderes Aufteilungsverhältnis gestellt.

Kinder werden ohne altersmäßige Begrenzung berücksichtigt, wenn es ihnen wegen ihrer Behinderung unmöglich ist, ihren gesamten notwendigen Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit zu bestreiten und die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist. Behinderungen in diesem Sinne sind körperliche, geistige oder seelische Zustände, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und deren Ende nicht absehbar ist. Näheres hierzu finden Sie in der AK-Broschüre „Einkommensteuer“ auf der Homepage der Arbeitskammer ([www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)).

## Lohnsteuerabzugsmerkmal

Der **Pauschbetrag für behinderte Arbeitnehmer** kann auch schon als Freibetrag im ELStAM-Verfahren (**Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale**) eingetragen werden. Das hat den Vorteil, dass er bereits beim monatlichen Lohnsteuerabzug berücksichtigt wird. Zuständig für den Eintrag ist das jeweilige Wohnsitzfinanzamt.

## Inanspruchnahme eines Pauschbetrages nach dem Tode eines behinderten Menschen

Die Inanspruchnahme eines Pauschbetrages für behinderte Menschen gemäß § 33 b des Einkommensteuergesetzes ist auch nach dem Tode eines behinderten Menschen möglich, der keinen Antrag auf Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises oder einer Bescheinigung beim Versorgungsamt nach dem SGB IX gestellt hat. Die Angehörigen müssen die Anerkennung des Pauschbetrages beim Finanzamt beantragen. Als Nachweis der Behinderung gilt nach § 65 Abs. 4 der Einkommensteuereinführungsverordnung eine gutachterliche Stellungnahme des Versorgungsamtes. Diese Stellungnahme wird vom Finanzamt eingeholt.

## 2.2 Abgelten außergewöhnlicher Belastungen

Behinderte Steuerpflichtige können zwischen dem Abzug des Pauschbetrages oder der Geltendmachung der infolge der Behinderung entstandenen tatsächlichen Aufwendungen als allgemeine außergewöhnliche Belastung im Rahmen des § 33 EStG wählen. Der Pauschbetrag dient der Verwaltungsvereinfachung und wird ohne Rücksicht auf die Höhe der tatsächli-

chen Aufwendungen gewährt. Er soll dem Steuerpflichtigen das Sammeln von Belegen und dem Finanzamt deren Nachprüfung ersparen. Stattdessen kann der behinderte Mensch die Mehraufwendungen, die ihm aufgrund seiner Behinderung entstehen, unter dem Gesichtspunkt der Krankheitskosten als allgemeine außergewöhnliche Belastung geltend machen. Die Aufwendungen sind dann im Einzelnen nachzuweisen oder glaubhaft zu machen. Sie mindern sich um die zumutbare Belastung (§ 33 Abs. 3 EStG). Ferner sind gegenzurechnen die Kostenersparnisse aufgrund von Erstattungen vonseiten Dritter, zum Beispiel erhaltene Versicherungsleistungen oder Krankheitsbeihilfen des Arbeitgebers.

Zu den typischen Mehraufwendungen zählen zum Beispiel ein erhöhter Wäscheverbrauch, besondere Hilfeleistungen bei den gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen des täglichen Lebens und andere typische Erschwernisaufwendungen.

### Nicht durch den Pauschbetrag abgegolten sind:

- **Außerordentliche Krankheitskosten**, die durch einen akuten Anlass verursacht sind, zum Beispiel die Kosten einer Operation, Kosten einer Heilkur. Die zumutbare Belastung ist abzuziehen;
- **Pflegepauschbetrag** nach § 33 b Abs. 6 EStG
- Aufwendungen für eine **Haushaltshilfe** nach § 35a EStG
- private **Kfz-Kosten bestimmter Menschen mit Behinderung** nach Abzug der zumutbaren Belastung
- erhöhter Kilometersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte



### TIPP

Diese Aufwendungen können zusätzlich zu dem Pauschbetrag für behinderte Menschen geltend gemacht werden.

## 2.3 Fahrtkosten

### 2.3.1 Beruflich veranlasste Fahrtkosten

Menschen mit Behinderung dürfen anstelle der Entfernungspauschale die tatsächlichen Kfz-Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte geltend machen. Ohne Nachweis der tatsächlichen Aufwendungen, können die Fahrtkosten aus Vereinfachungsgründen pauschal mit **0,30 € pro gefahrenem km** angesetzt werden.

Die **Voraussetzungen** hierfür sind gegeben,

- wenn der Grad der Behinderung (GdB) mit mindestens 70 festgestellt wurde **oder**
- wenn der GdB auf mindestens 50 festgestellt wurde und daneben eine Gehbehinderung – Merkzeichen G – im Ausweis bescheinigt ist.

Neben den pauschalen Kilometersätzen können zusätzlich noch Unfallkosten, die auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entstanden sind, sowie Parkgebühren geltend gemacht werden.

Werden die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit verschiedenen Verkehrsmitteln zurückgelegt, kann das Wahlrecht – Entfernungspauschale oder tatsächliche Kosten – für beide zurückgelegten Teilstrecken nur einheitlich ausgeübt werden.

**⇒ BEISPIEL** Ein behinderter Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von 90 fährt 2023 an 220 Arbeitstagen im Jahr mit dem eigenen Kraftwagen 17 km zu einem behindertengerechten Bahnhof und von dort 82 km mit der Bahn zur ersten Tätigkeitsstätte. Die tatsächlichen Bahnkosten betragen monatlich 240 €.

A wählt das günstigste Ergebnis, dass sich aufgrund der Höchstgrenze von 4.500 € der Entfernungspauschale für die Teilstrecke mit der Bahn ergibt. Dies erreicht er mit dem Ansatz der Entfernungspauschale für 152 Tage (4.500 € Höchstbetrag: tägliche Entfernungspauschale für 82 km von 29,56 € (20 km x 0,30 € = 6 € + 62 km x 0,38 € = 23,56 €) = 152 Tage) und dem Ansatz der tatsächlichen Kosten für 68 Tage.

**a) Ermittlung der Entfernungspauschale für 152 Tage (erhöhte Entfernungspauschale vorrangig auf die Teilstrecke mit dem eigenen PKW)**

Entfernungspauschale für <b>Teilstrecke Kraftwagen</b>	
152 Arbeitstage x 17 km x 0,38 €	= 981,92 €
Entfernungspauschale für <b>Teilstrecke Bahn</b>	
152 Arbeitstage x 20 km x 0,30 €	= 912,00 €
152 Arbeitstage x 62 km x 0,38 €	= 3.581,12 €
Entfernungspauschale Teilstrecke Bahn (max. 4.500 €)	4.493,12 €
insgesamt anzusetzende Entfernungspauschale	5.475,04 €

**b) Ermittlung der tatsächlichen Kosten für 68 Tage**

**Teilstrecke Kraftwagen**

(tatsächliche Aufwendungen ohne Einzelnachweis mit pauschalem Kilometersatz 0,30 € je gefahrenen km)

68 Arbeitstage x 17 km x 2 x 0,30 €	= 693,60 €
-------------------------------------	------------

**Teilstrecke Bahn**

Kosten Fahrkarte (240 € x 12 Monate: 220 Tage) x 68 Tage	= 890,18 €
insgesamt anzusetzende tatsächliche Kosten	1.583,78 €

A kann somit insgesamt einen Betrag von (5.475,04 € + 1.583,78 €) 7.059 € als Fahrtkosten geltend machen.

**2.3.2 Fahrtkosten für Privatfahrten**

Menschen mit Behinderung können auch Kosten für privat veranlasste Fahrten steuerlich geltend machen. Ab 2021 gibt es zwei behinderungsbedingte Fahrtkostenpauschalen:

- 900 € jährlich, bei einem Grad der Behinderung von mindestens 80 oder mindestens 70 und dem Merkzeichen G
- 4.500 € jährlich, bei Vorliegen der Merkzeichen „aG“ (außergewöhnlich gehbehindert, „Bl“ (Blind)“ „TBl“ (Taubblind) oder „H“ (Hilflos)

Diese behinderungsbedingten Fahrtkostenpauschalen können zusätzlich zum Behindertenpauschbetrag ohne Vorlage zusätzlicher Belege geltend gemacht werden. Da es sich hierbei um sogenannte außergewöhnliche Belastungen allgemeiner Art handelt, werden diese Kosten noch um die zumutbare Eigenbelastung gekürzt.

## 3. Halte- und Parkerleichterungen im Straßenverkehr

### 3.1 Blauer Parkausweis

Der Antrag für einen „Parkausweis für Menschen mit Behinderung in der Europäischen Union“ (Blauer Parkausweis) wird bei der am Wohnsitz zuständigen Straßenverkehrsbehörde gestellt.



Hierfür benötigt man den eigenen Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen [aG] oder [Bl]. Alternativ können Contergan-Geschädigte (beidseitige Amelie oder Phokomelie) und Menschen mit vergleichbaren Beeinträchtigungen den blauen Parkausweis erhalten.

Grundsätzlich berechtigt der blaue Parkausweis innerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu:

- Parken auf sogenannten „Behindertenparkplätzen“ (Parkplätze mit Rollstuhlfahrersymbol).

Sofern es in der Nähe keine Parkmöglichkeit gibt, grundsätzlich außerdem zu:

- Bis zu drei Stunden an Stellen zu parken, an denen ein eingeschränktes Haltverbot angeordnet ist (Parkscheibe!).
- Im Bereich eines Zonenhalteverbots, in dem durch Zusatzzeichen das Parken zugelassen ist, die zugelassene Parkdauer zu überschreiten.

- An Stellen, an denen das Parken durch Zeichen 314 (Parkplatz Anfang) und 315 StVO (Parkplatz Ende) erlaubt ist, jedoch durch ein Zusatzschild eine Begrenzung der Parkzeit angeordnet ist, über die zugelassene Zeit hinaus zu parken.
- Eine längere Parkzeit für bestimmte Haltverbotsstrecken zu nutzen. Die Ankunftszeit muss sich aus der Einstellung auf einer Parkscheibe ergeben.
- In Fußgängerzonen, in denen das Be- und Entladen für bestimmte Zeiten freigegeben ist, während der Ladezeiten zu parken.
- Auf Parkplätzen für Bewohner bis zu drei Stunden zu parken (Parkscheibe!).
- An Parkuhren und Parkscheinautomaten ohne Gebühr und zeitliche Begrenzung zu parken.
- In ausgewiesenen verkehrsberuhigten Bereichen außerhalb der gekennzeichneten Flächen zu parken, ohne den durchgehenden Verkehr zu behindern.

Für nähere Informationen zum Antragsverfahren und den Berechtigungen, die sich durch den blauen Parkausweis ergeben, sollten sich Interessenten an die zuständige Straßenverkehrsbehörde wenden.

Im europäischen Ausland können sich erhebliche Abweichungen von den vorgenannten Erleichterungen ergeben.

Der Schwerbehindertenausweis allein reicht nicht, um auf einem „Behindertenparkplatz“ zu parken; erforderlich ist zudem der blaue Parkausweis, der gut sichtbar im Windschutzscheibenbereich zu erkennen sein muss.

Es besteht auch die Möglichkeit, vor Abschluss des Verfahrens zur Feststellung einer Schwerbehinderung, einen **vorläufigen Parkausweis** bei der Straßenverkehrsbehörde zu beantragen. Hinsichtlich der entsprechenden Voraussetzungen sollten sich Betroffene an die jeweils zuständige Straßenverkehrsbehörde wenden.



Der Parkausweis ist an den Inhaber gebunden, nicht an das Fahrzeug. Der Inhaber des Parkausweises muss also nicht gleichzeitig der Fahrer sein, allerdings muss der Inhaber befördert werden. Die Nutzung des Parkausweises ohne die Beförderung des Inhabers ist grundsätzlich nicht erlaubt. Ausgenommen hiervon sind grundsätzlich etwa Fahrten, um den Inhaber von einem Ort abzuholen.



Auch Personen mit dem Merkzeichen [G] können ab 1. August 2019, unter weiteren Voraussetzungen den blauen Parkausweis beantragen. Erweitert wird die Gruppe der Berechtigten um drei weitere Personengruppen:

- Menschen mit Merkzeichen [G] und einem GdB von wenigstens 80 allein für Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und/oder der Lendenwirbelsäule, soweit sich diese auf das Gehvermögen auswirken,
- Menschen mit dem Merkzeichen [G] und einem GdB von wenigstens 70 allein für die Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und/oder der Lendenwirbelsäule, soweit sich diese auf das Gehvermögen auswirken, die gleichzeitig einen GdB von wenigstens 50 allein infolge von Funktionsstörungen des Herzens und/oder der Lunge haben,
- Menschen mit doppeltem Stoma.

Das Landesamt für Soziales stellt hierfür die notwendige Bescheinigung aus, mit der dieser Parkausweis bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde ausgestellt wird.

**Wichtig: Diese Regelung ist ausschließlich im Saarland seit 1. August 2019 gültig!**

## 3.2 Orangener Parkausweis

Für besondere Gruppen von schwerbehinderten Menschen können verschiedene Parkerleichterungen in Form des orangenen Parkausweises gewährt werden.



Hierzu gehören Personen, bei denen:

- ein GdB von wenigstens 80 allein infolge von Funktionsstörungen der unteren Gliedmaßen und/oder Lendenwirbelsäule und die Merkzeichen [G] (=Erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr) und [B] (=Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson)

oder

- ein GdB von wenigstens 70 allein infolge von Funktionsstörungen der unteren Gliedmaßen und/oder Lendenwirbelsäule und gleichzeitig ein GdB von wenigstens 50 infolge Funktionsstörungen des Herzens oder der Lunge und die Merkzeichen [G] (=Erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr) und [B] (=Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson) vorliegt.
- Stomaträger mit doppeltem Stoma (künstlicher Darmausgang und künstliche Harnableitung) und einem hierfür festgestellten GdB von wenigstens 70.
- Morbus-Crohn-Kranke oder Colitis-Ulcerosa-Kranke mit einem hierfür festgestellten GdB von wenigstens 60.

Die orangene Parkerleichterung für Behinderte berechtigt innerhalb Deutschlands zu folgenden Ausnahmen:

- Bis zu drei Stunden an Stellen zu parken, wo eingeschränktes Haltverbot angeordnet ist (Parkscheibe!).
- Im Bereich eines Zonenhalteverbots, in dem durch Zusatzzeichen das Parken zugelassen ist, die zugelassene Parkdauer zu überschreiten.
- An Stellen, an denen das Parken durch Zeichen 314 (Parkplatz Anfang) und 315 StVO (Parkplatz Ende) erlaubt ist, jedoch durch ein Zusatzschild eine Begrenzung der Parkzeit angeordnet ist, über die zugelassene Zeit hinaus zu parken.
- Eine längere Parkzeit für bestimmte Haltverbotsstrecken zu nutzen. Die Ankunftszeit muss sich aus der Einstellung auf einer Parkscheibe ergeben.
- In Fußgängerzonen, in denen das Be- und Entladen für bestimmte Zeiten freigegeben ist, während der Ladezeiten zu parken.
- Auf Parkplätzen für Bewohner bis zu drei Stunden zu parken (Parkscheibe!).
- An Parkuhren und Parkscheinautomaten ohne Gebühr und zeitliche Begrenzung zu parken.
- In ausgewiesenen verkehrsberuhigten Bereichen außerhalb der gekennzeichneten Flächen zu parken, ohne den durchgehenden Verkehr zu behindern.

Der orangene Parkausweis berechtigt **nicht zum Parken auf Behindertenparkplätzen**. Hierzu wird der blaue Parkausweis benötigt. Außerdem gilt der orangene Parkausweis nicht im Ausland. Für nähere und weitere Informationen zum Antragsverfahren und den Berechtigungen, die sich durch den orangenen Parkausweis ergeben, sollten sich Interessenten an die zuständige Straßenverkehrsbehörde wenden.

## 4. Unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr

In Kapitel 13 des SGB IX Teil 3 ist die unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Personenverkehr geregelt. Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf die hierin getroffenen Regelungen.

Unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Nahverkehr können

- die infolge ihrer Behinderung in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich Beeinträchtigten,
- die Gehörlosen und
- die infolge ihrer Behinderung Hilflosen

in Anspruch nehmen. Daneben ist Voraussetzung, dass der Ausweis mit einer gültigen Wertmarke versehen ist. Diese Wertmarke bekommt man beim Versorgungsamt (Landesamt für Soziales). Seit 1. Januar 2021 kostet sie 91 Euro jährlich oder 46 Euro halbjährlich. Wird die für ein Jahr ausgegebene Wertmarke vor Ablauf eines halben Jahres ihrer Gültigkeitsdauer zurückgegeben, wird auf Antrag die Hälfte der Gebühr erstattet. Entsprechendes gilt für den

Fall, dass der schwerbehinderte Mensch vor Ablauf eines halben Jahres der Gültigkeitsdauer der für ein Jahr ausgegebenen Wertmarke verstirbt.

Schwerbehinderte Menschen, die blind (Merkzeichen [Bl]) oder hilflos (Merkzeichen [H]) sind, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes erhalten oder sich auf die Bestandsschutzregelung nach § 228 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX berufen können, erhalten die Wertmarke kostenlos.

Welche Transportmittel zum öffentlichen Nahverkehr im Sinne des SGB IX zählen, ist in § 230 Abs. 1 SGB IX geregelt. Demnach zählen hierzu unter anderem Straßenbahnen oder S-Bahnen in der 2. Wagenklasse. Nähere Informationen können Betroffene unter anderem bei dem zuständigen Versorgungsamt erhalten. Im Saarland ist dies das

### **Landesamt für Soziales**

**Hochstraße 67**

**66115 Saarbrücken**

Telefon: 0681 9978-0

Telefax: 0681 9978-2299

E-Mail: [poststelle@las.saarland.de](mailto:poststelle@las.saarland.de)

## 5. Blindheitshilfe und Blindenhilfe

Menschen mit einer wesentlichen Beeinträchtigung oder einem Verlust des Sehvermögens sind regelmäßig mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie mit blindheitsbedingten Mehraufwendungen konfrontiert. Zur Unterstützung bei den blindheitsbedingten Mehraufwendungen hat der Gesetzgeber verschiedene Nachteilsausgleiche geschaffen. Hierzu gehören insbesondere die landesrechtlichen Blindengeldleistungen (im Saarland: „Blindheitshilfe“) sowie die Blindenhilfe im Rahmen der Sozialhilfe.

### **Blindheitshilfe im Saarland**

Blinde oder Blinden gleichstehende Menschen, die ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Saarland haben oder die einen geltenden Anspruch aus der EG-VO Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit herleiten können, erhalten **„Blindheitshilfe“**, wenn sie diese beim Landesamt für Soziales beantragen.

Die monatliche **„Blindheitshilfe“** im Saarland beträgt gemäß § 1 Abs. 2 des Saarländischen Blindheitshilfegesetzes (SaarBlHG) derzeit

- 317 € für Blinde unter 18 Jahren und
- 450 € für Blinde, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Die „Blindheitshilfe“ ist nicht einkommens- und vermögensabhängig, unterliegt jedoch gewissen Anrechnungen. Für Streitigkeiten in Angelegenheiten nach dem SaarBlHG ist der Rechtsweg vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit gegeben.

## Blindenhilfe als Teil der Sozialhilfe

Als Blinde anerkannte Menschen können im Rahmen der Sozialhilfe „**Blindenhilfe**“ erhalten. Sie ist einkommens- und vermögensabhängig und dient dem Ausgleich der blindheitsbedingten Mehraufwendungen.

Die Höhe der Blindenhilfe beträgt ab 1.7.2022 vor Vollendung des 18. Lebensjahres 403,89 Euro und nach Vollendung des 18. Lebensjahres 806,40 Euro. Die Blindenhilfe ist abhängig von Zeitpunkt und Umfang der Anpassung der Renten in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Die Renten werden zum 1. Juli eines Jahres angepasst. Ein Landesblindengeld, wie etwa die Blindheitshilfe im Saarland, wird ganz angerechnet. Beziehen Betroffene Leistungen aus der Pflegeversicherung, so kommt es hierfür zu einer teilweisen Anrechnung.

Die Erklärung, ob mit dem Antrag auf Blindheitshilfe im Falle der Bewilligung gleichzeitig Blindenhilfe nach § 72 SGB XII beantragt werden soll, kann bereits im Antrag auf Blindheitshilfe abgegeben werden.

## 6. Duldung von Assistenzhunden am Arbeitsplatz

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz vom 02.06.2021 hat der Gesetzgeber den Begriff des Assistenzhundes in § 12e BGG umfassend definiert. Vereinfacht ausgedrückt, werden unter dem Begriff Assistenzhund Hunde verstanden, die speziell ausgebildet sind und bei den Menschen mit Behinderung bestehende Beeinträchtigungen ausgleichen oder mildern. Am bekanntesten dürfte dabei der „Führhund für blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen“ sein. Doch können Assistenzhunde auch bei anderen behinderungsbedingten Bedarfen eingesetzt werden, wie etwa Signalhunde für gehörlose oder schwerhörige Menschen, Diabetikerwarnhunde oder Mobilitätsassistenzhunde.

Sind Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben auf die „Nutzung“ eines Assistenzhundes i.S.d. § 12e BGG angewiesen, so hat der Arbeitgeber das Betreten des Betriebes in Begleitung des Assistenzhundes grundsätzlich zu dulden. Dies ergibt sich aus der dem Arbeitgeber obliegenden Pflicht zur Ergreifung von geeigneten Maßnahmen, die im konkreten Fall dazu dienen, dass Menschen mit Behinderung die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit ausüben können.

Einschränkungen der Duldung bzw. ein Verbot könnten aber dann gerechtfertigt sein, wenn beispielsweise der Arbeitgeber unbillig belastet würde oder die Eigenart der Beschäftigung eine Mitnahme nicht möglich macht, wie etwa aus Gründen der Hygiene auf einer Intensivstation, in einem Operationsaal oder der Lebensmittelherstellung.

## 7. Rundfunkbeitrag („GEZ“) – Beitragsminderung oder -befreiung

Der Beitragsservice von ARD, ZDF und Deutschlandradio (früher: GEZ) zieht seit 2013 den Rundfunkbeitrag als monatliche Pauschale ein. Deren aktuelle Höhe beträgt 18,36 € für eine Wohnung. Die Pauschale ist unabhängig von der Anzahl der genutzten Geräte. Die Rechtsgrundlage des Rundfunkbeitrages findet sich im Rundfunkbeitragsstaatsvertrag (RBStV).

Eine Ermäßigung des Rundfunkbeitrages auf ein Drittel der Pauschale (also derzeit: 6,12 € monatlich) erfolgt auf Antrag für folgende Personen:

- Blinde oder nicht nur vorübergehend wesentlich sehbehinderte Menschen mit einem GdB von wenigstens 60 allein wegen der Sehbehinderung und denen das Merkzeichen [RF] zuerkannt wurde
- hörgeschädigte Menschen, die gehörlos sind oder denen eine ausreichende Verständigung über das Gehör auch mit Hörhilfen nicht möglich ist und denen das Merkzeichen [RF] zuerkannt wurde
- behinderte Menschen, deren GdB nicht nur vorübergehend wenigstens 80 beträgt und die wegen ihres Leidens an öffentlichen Veranstaltungen ständig nicht teilnehmen können und denen das Merkzeichen [RF] zuerkannt wurde

Anspruch auf Befreiung von der Beitragspflicht haben:

- Taubblinde Menschen, bei denen im Sinne des RBStV auf dem besseren Ohr eine an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit und auf dem besseren Auge eine hochgradige Sehbehinderung gegeben ist
- Empfänger von Blindenhilfe
- Sonderfürsorgeberechtigte

## 8. Sonderregelungen in der Berufsausbildung (Azubis mit Behinderung)

In vielen Fällen orientiert sich eine Berufsausbildung an einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung. Mit diesen Ausbildungsordnungen werden die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung, mit der Prüfungsordnung etwa die Dauer von Prüfungszeiten oder die Zulassung von Hilfsmitteln geregelt.

Im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes ist etwa in § 65 BBiG normiert, dass die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigt werden sollen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen.

Die im Wesentlichen inhaltsgleiche Regelung für Ausbildungsverhältnisse im Geltungsbereich der Handwerksordnung findet sich in § 42I HwO.

Im Geltungsbereich der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) wird normiert, dass die besonderen Belange von zu prüfenden Personen mit Behinderung oder Beeinträchtigung zur Wahrung ihrer Chancengleichheit bei Durchführung der Prüfung zu berücksichtigen ist (§§ 12, 34 PflAPrV).

In der Praxis sind hieraus Nachteilsausgleiche je nach den Umständen des Einzelfalls bzw. unterschiedlicher Auswirkungen von Behinderungen denkbar, wie etwa das Ablegen von Prüfungen in einem separaten Raum, barrierefreie Gestaltung der Prüfungsaufgaben, Zeitverlängerung, Textoptimierung der Prüfungsfragen in eine Hörgeschädigten angemessene und gewohnte Sprache, Schriftgröße/Druckbild anpassen, in schriftlichen Prüfungsteilen mündliches Antworten ermöglichen (v.a. bei LRS), Blutzuckermessungen während der Prüfung, Nahrungsaufnahme während der Prüfung, etc. Betroffene und Interessenten sollten sich bei den zuständigen Stellen, wie zum Beispiel der Handwerkskammer sowie der Industrie- und Handelskammer, beraten lassen.

### **Ausbildungsbegleitende Hilfen**

Ausbildungsbegleitende Hilfen sind Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Diese Maßnahmen haben die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zum Ziel.

Zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen zählen insbesondere Maßnahmen

- zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
- zur sozialpädagogischen Begleitung.

Wer zum förderungsfähigen Personenkreis gehört, ergibt sich aus § 78 SGB III. Hierzu zählen auch lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen.

Betroffene oder Interessenten sollten sich bei der Agentur für Arbeit und/oder beim zuständigen Versorgungsamt sowie den Trägern der ausbildungsbegleitenden Hilfen (dies sind zumeist öffentliche Bildungseinrichtungen oder Wohlfahrtsverbände) beraten lassen.

## IV. Häufig gestellte Fragen zum Thema Schwerbehinderung und Gleichstellung

In der Beratungspraxis der Arbeitskammer hat sich gezeigt, dass Ratsuchende häufig wiederkehrende Fragen stellen. Die wichtigsten Fragen haben wir aufgelistet und hoffen, dass Ihre Fragen vielleicht schon im Wesentlichen beantwortet werden.

### 1) Was bringt mir die Feststellung einer Schwerbehinderung?

Mit der Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft haben Betroffene Anspruch auf verschiedene Rechte und Nachteilsausgleiche, die sie bei der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unterstützen sollen. Ob die schwerbehinderten Menschen von diesen Rechten im Einzelnen Gebrauch machen möchten, können sie grundsätzlich selbst entscheiden.

### 2) Dürfen die GdB für meine einzelnen Behinderungen zusammengerechnet werden?

Die Einzel-GdB dürfen nicht zusammengerechnet werden oder in sonstiger Weise durch ein mathematisches Verfahren zu einem Gesamt-GdB führen. Beim Vorliegen mehrerer Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft bzw. Behinderungen sieht § 152 Abs. 3 SGB IX vor, dass der Gesamt-GdB nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt wird. (*Kapitel I, 2.2 Bildung des Gesamt-GdB, S. 14*)

### 3) Muss ich meinem Arbeitgeber mitteilen, dass ich schwerbehindert bin?

Grundsätzlich sind schwerbehinderte Menschen nicht verpflichtet, ihre Schwerbehinderteneigenschaft von sich aus mitzuteilen. Etwas anderes kann sich ergeben, wenn durch die Schwerbehinderung die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr oder nur noch mit Gefahren für sich oder für andere ausgeübt werden kann. Betroffene sollten sich hierzu im Einzelfall beraten lassen.

### 4) Ich bin schwerbehindert bzw. gleichgestellt. Muss ich am Wochenende oder in der Nachtschicht arbeiten?

Das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung berechtigt nicht generell zur Ablehnung von Wochenend- oder Nachtarbeit. Lediglich Mehrarbeit kann gemäß § 207 SGB IX abgelehnt werden. Allerdings kann eine besondere Regelung zur Arbeitszeit im Einzelfall aus gesundheitlichen bzw. behinderungsbedingten Gründen erforderlich sein. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben nämlich gegenüber ihren Arbeitgebern einen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, worunter grundsätzlich auch die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit fallen können (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

### 5) Ich habe einen Schwerbehindertenausweis. Darf ich damit auf Behindertenparkplätzen parken?

Nein. Ein Schwerbehindertenausweis allein reicht nicht aus, um Behindertenparkplätze nutzen zu dürfen. Hierfür wird zusätzlich der „Parkausweis für Personen mit Behinderung in der

Europäischen Union“ benötigt. Dies ist ein spezieller Parkausweis, der an gewisse Voraussetzungen geknüpft ist. Da er in blauer Farbe gehalten ist, bezeichnet man ihn auch oftmals als „blauen Parkausweis“.

## **6) Kann ich als schwerbehinderter Mensch früher in Rente gehen?**

Bei der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung gibt es verschiedene Formen der Altersrente. Die Altersgrenze für eine Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelaltersrente beträgt derzeit 67 Jahre. Schwerbehinderte Menschen können unter Umständen die „Altersrente für schwerbehinderte Menschen“ in Anspruch nehmen, mit der ein früherer Renteneintritt entweder abschlagsfrei oder mit Abschlägen möglich ist. Die Inanspruchnahme ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft: Erforderlich sind das Vorliegen eines GdB 50 bei Rentenbeginn sowie die Erfüllung einer rentenrechtlichen Wartezeit von 35 (Versicherungs-) Jahren. Betroffene sollten sich an geeigneter Stelle hierzu beraten lassen, etwa bei der Deutschen Rentenversicherung oder Mitglieder bei der Arbeitskammer im „Haus der Beratung“ in Saarbrücken.

## **7) Ich bin schwerbehindert bzw. gleichgestellt. Mein Arbeitgeber darf mir nicht kündigen, oder?**

Auch schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen kann gekündigt werden. Allerdings genießen sie grundsätzlich einen besonderen Kündigungsschutz, wonach eine Kündigung ohne die Zustimmung des Integrationsamtes bzw. auch ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht zulässig und damit unwirksam ist. Kündigt ein Arbeitgeber unter Missachtung dieser Vorschriften und wollen Betroffene sich gegen diese Kündigung wehren, so müssen sie innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einlegen.

## **8) Ich bin arbeitslos. Was bringt mir die Feststellung einer Behinderung bzw. Gleichstellung?**

Mit einer anerkannten Gleichstellung können die Vermittlungschancen unter Umständen erhöht werden. Mit der Anerkennung einer Behinderung können bei Vorliegen der Voraussetzungen grundsätzlich besondere Leistungen, wie zum Beispiel Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, beantragt werden, die insbesondere auch die berufliche Anpassung und Weiterbildung umfassen können.

## **9) Mein Antrag auf Feststellung einer Behinderung bzw. mein Verschlimmerungsantrag wurde abgelehnt. Was kann ich tun, wenn ich damit nicht einverstanden bin?**

Gegen die Entscheidung des Versorgungsamtes kann innerhalb der maßgeblichen Frist Widerspruch eingelegt werden. Hierdurch gibt man der Behörde die Möglichkeit, ihre Entscheidung noch einmal zu überprüfen. Damit Betroffene ihren Widerspruch begründen können, sollten sie von ihrem Recht auf Akteneinsicht Gebrauch machen (*Kapitel I, 2.6.1 Widerspruch, S. 19*) und sich bei Bedarf an geeigneter Stelle beraten lassen.

### **10) Ich bin schon länger krank. Der Arbeitgeber hat mich zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eingeladen. Bin ich verpflichtet, daran teilzunehmen?**

Nein, es besteht keine Pflicht zur Teilnahme. Allerdings kann sich eine Nicht-Teilnahme negativ im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens auswirken. Betroffene sollten sich daher im Einzelfall beraten lassen.

### **11) Aufgrund meiner Behinderung bin ich auch pflegebedürftig. Kann ich zusätzlich zum GdB auch einen Pflegegrad beantragen?**

Ja. Zwar folgt aus einer Behinderung nicht in jedem Fall unmittelbar eine Pflegebedürftigkeit, allerdings ist dies auch nicht ausgeschlossen. Die Feststellung eines Pflegegrades kann zu Ansprüchen auf Geld-, Sach- und/oder Dienstleistungen führen. Ein Pflegegrad wird bei der zuständigen Pflegekasse beantragt.

### **12) Ich will einen Antrag auf Gleichstellung stellen. Muss ich meinen Arbeitgeber hierüber informieren?**

Nein. Der Arbeitgeber muss grundsätzlich nicht über die Antragstellung informiert werden. Allerdings wird er dennoch davon erfahren, da die Agentur für Arbeit ihn zur Sachverhaltsermittlung im Regelfall schriftlich befragt.

### **13) Bei meinem Bekannten wurde eine Schwerbehinderung (GdB 50 oder mehr) festgestellt und bei mir nicht, obwohl ich die gleiche Diagnose habe. Wie kann das sein?**

Richtlinie zur Feststellung einer Behinderung ist die Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV). Die Feststellung orientiert sich dabei nicht lediglich an der vorliegenden Diagnose, sondern auch an den Auswirkungen dieser Gesundheitsstörung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Jeder Mensch ist unterschiedlich und jede Gesundheitsstörung wirkt sich unterschiedlich auf jeden Menschen aus. Maßgeblich ist auch, wie umfassend die Diagnose und deren Auswirkungen auf die Teilhabe durch den jeweils behandelnden Arzt beschrieben wurden. Außerdem können im Rahmen der Ermittlungen des Gesundheitszustandes auch Behinderungen bekannt geworden sein, die für eine Festsetzung des GdB relevant sind und über die der Bekannte nicht mit jedem sprechen will. Die Bewertung des GdB an sich ist immer im Einzelfall zu prüfen.

### **14) Bietet die Arbeitskammer spezielle Schulungen für Schwerbehindertenvertretungen (SBV) an?**

Ja. Die Arbeitskammer bietet, in Kooperation mit dem Landesamt für Soziales (Integrationsamt), verschiedene Seminare zur Qualifizierung von Schwerbehindertenvertretungen und Vertrauenspersonen an. Diese erstrecken sich von Grundkursen über die „Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung“ bis zu verschiedenen Aufbaukursen. Das gesamte Angebot ist im Bildungskalender des jeweiligen Jahres ersichtlich, der entweder auf der Homepage der Arbeitskammer heruntergeladen oder bei Bedarf per E-Mail zugesandt werden kann.

### **15) Mein Arbeitgeber baut Stellen ab und ich habe Angst, dass er mir deswegen kündigt. Soll ich einen Antrag auf Gleichstellung stellen?**

Zu den Voraussetzungen für die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gehört unter anderem, dass der Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderungen gerade wegen der Behinderung oder wegen ihrer Auswirkungen gefährdet ist. Ein Stellenabbau aus betrieblichen Gründen betrifft grundsätzlich jeden Beschäftigten, unabhängig vom Bestehen einer Behinderung, sodass die Voraussetzung für eine Gleichstellung allein dadurch nicht erfüllt ist. Es ist jedoch immer der Einzelfall zu prüfen.

### **16) Ich war in einer Reha-Maßnahme. Dort sagten sie mir, ich solle einen Gleichstellungsantrag stellen, da ich einen GdB von 30 habe. Soll ich?**

Das kommt immer auf den Einzelfall an. Grundsätzlich ist es richtig, dass ein Gleichstellungsantrag bei Vorliegen eines GdB von 30 oder 40 gestellt werden kann. Dies ist jedoch nur eine von mehreren Voraussetzungen. Weitere Voraussetzung ist beispielsweise, dass der Arbeitsplatz gerade wegen der Behinderung gefährdet ist. Das Vorliegen einer Gefährdung muss detailliert begründet werden und wird entsprechend geprüft.

### **17) Ich möchte gegen die Entscheidung des Versorgungsamtes vor dem Sozialgericht klagen. Stellt die Arbeitskammer mir hierfür einen Anwalt?**

Die Arbeitskammer des Saarlandes berät ihre Mitglieder in Angelegenheiten des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts. Eine rechtliche Vertretung ist nicht möglich. Diese kann beispielsweise durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin erfolgen, wobei grundsätzlich Kosten anfallen. Alternativ bieten Sozialverbände oder Gewerkschaften im Regelfall eine rechtliche Vertretung ihrer Mitglieder an.

### **18) Welche steuerlichen Vorteile habe ich durch die Anerkennung einer Schwerbehinderung?**

Schwerbehinderte (und gegebenenfalls behinderte) Steuerpflichtige können zwischen dem Abzug eines Pauschbetrages oder der Geltendmachung der infolge der Behinderung entstandenen tatsächlichen Aufwendungen als allgemeine außergewöhnliche Belastung im Rahmen des § 33 EStG wählen. Hierdurch kann das zu versteuernde Einkommen und damit die individuelle Steuerlast reduziert werden. Je nach Einzelfall können Betroffene noch weitere steuerliche Nachteilsausgleiche bzw. Steuervorteile in Anspruch nehmen. Mitglieder können sich bei der Arbeitskammer des Saarlandes im Steuerreferat hierzu beraten lassen (Telefon der Abteilung Beratung/Steuerreferat: 0681 4005-211).

### **19) Ich pflege meinen schwerbehinderten Angehörigen, wodurch mir auch viele finanzielle Aufwendungen entstehen. Kann ich diese von der Steuer absetzen?**

Wegen der außergewöhnlichen Belastungen, die einem Steuerpflichtigen durch die Pflege einer Person erwachsen, kann unter Umständen ein sogenannter „Pflegepauschbetrag“ in Anspruch genommen werden. Mitglieder können sich bei der Arbeitskammer des Saarlandes im Steuerreferat hierzu beraten lassen (Telefon: 0681 4005-211).

## V. Internetadressen und Kontaktdaten

### 1. Internetadressen

#### 1.1 Institutionen und Beauftragte für Behindertenfragen

##### **Landesamt für Soziales des Saarlandes (LAS)**

Das LAS ist der soziale Dienstleister des Saarlandes. Es ist Ansprechpartner für soziale Belange und Hilfebedarfe, Information, Beratung und Unterstützung. Hier sind unter anderem das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst, die Eingliederungshilfe und das „Versorgungsamt“ zu finden.

→ [www.saarland.de/landesamt\\_soziales.htm](http://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm)

##### **BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der deutschen Integrationsämter**

Die Website der BAG der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen verfügt über ein umfangreiches Fachlexikon „Behinderung und Beruf“ (Stichpunkt „Infothek“), Arbeitshilfen für die Schwerbehindertenvertretung und das betriebliche Integrationsteam, Gesetzestexte aus dem Schwerbehindertenrecht, eine Übersicht über bundesweite Publikationen, Programme der Integrationsämter zur Fortbildung sowie aktuelle Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

→ [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

##### **Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen**

Infos zu: Gesetzen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen, Beratung, Öffentlichkeitsarbeit für behinderte Menschen auf Bundesebene

→ [www.behindertenbeauftragter.de](http://www.behindertenbeauftragter.de)

##### **Landesbeauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderungen**

Mit Informationen zu: Landes-Zielvereinbarungs-Register, Landesbehindertenbeirat und kommunaler Behindertenbeauftragter

→ <https://www.landtag-saar.de/landtag/beauftragter-fur-belange-von-menschen-mit-behinderungen/>

##### **Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention**

beim Deutschen Institut für Menschenrechte

[www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk)

##### **Die Internetseite für die Schwerbehindertenvertretung**

Schwerbehindertenrecht für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Betrieb

→ [www.schwvbv.de](http://www.schwvbv.de)

## 1.2 Barrierefreiheit

### **Barrierefreies Saarbrücken**

Mit Behindertenbeirat, Behindertenbeauftragten und Wegweiser für Menschen mit Behinderungen

- [www.saarbruecken.de/leben\\_in\\_saarbruecken/familie\\_und\\_soiales/barrierefreies\\_saarbruecken](http://www.saarbruecken.de/leben_in_saarbruecken/familie_und_soiales/barrierefreies_saarbruecken)

### **nullbarriere.de**

Wesentliches zu DIN-Normen, Gesetzen und Richtlinien des barrierefreien Bauens und damit verbundenen Anbietern und Produktpräsentationen

- <http://nullbarriere.de>

### **Barrierefreie Mobilität**

Die Webseite für barrierefreies Planen und Bauen im öffentlichen Verkehrsraum

- [www.barrierefrei-mobilitaet.de](http://www.barrierefrei-mobilitaet.de)

## 1.3 Rehabilitation

### **Reha-Recht.de**

Onlineportal für Rehabilitations- und Teilhaberecht, Fachbeiträge, Diskussionsforen und Infothek

- [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

### **Rehadat**

Datenbank mit umfangreichen Informationen zu den Themen Behinderung, Integration und Beruf sowie Produkten/(Pflege-)Hilfsmitteln und Beispielen guter Praxis

- [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)

### **Rehadat-Talentplus**

Das Informationsportal Rehadat-Talentplus ist ein Service zum Thema Arbeitsleben und Behinderung von Rehadat. Alle Informationen sind hier speziell für Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder betreuende Institutionen aufbereitet und zusammengestellt.

- [www.talentplus.de](http://www.talentplus.de)

### **Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR)**

Mitglieder sind die Organe der deutschen Sozialversicherungsträger. Die Seite der BAR bietet Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien für unterschiedliche Personengruppen mit Behinderung.

- [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

### **Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR)**

Die DVfR ist eine Vereinigung aller Akteure im Bereich Rehabilitation und Teilhabe: Selbsthilfe- und Sozialverbände, Sozialleistungsträger, Rehabilitationseinrichtungen und -dienste, Reha-Experten sowie Berufs- und Fachverbände.

- [www.dvfr.de](http://www.dvfr.de)

## 1.4 Behindertenvereinigungen, -netzwerke und -portale

### **Einfach teilhaben**

Webportal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen

→ [www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)

### **Deutscher Behindertenrat (DBR)**

Der Deutsche Behindertenrat (DBR, Aktionsbündnis deutscher Behindertenverbände)

→ [www.deutscher-behindertenrat.de](http://www.deutscher-behindertenrat.de)

### **Der Familienratgeber**

Der Familienratgeber der Aktion Mensch ist ein Internet-Angebot für Menschen mit Behinderung und ihre Familien.

→ [www.familienratgeber.de](http://www.familienratgeber.de)

### **EnableMe**

Internetplattform für Menschen, die sich nicht behindern lassen

→ [www.enableme.de](http://www.enableme.de)

## 1.5 Selbsthilfe

### **Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe im Saarland (KISS) mit dem Saarländischen Bündnis gegen Depression**

→ [www.selbsthilfe-saar.de](http://www.selbsthilfe-saar.de)

### **Die Landesvereinigung SELBSTHILFE e.V.**

Die Landesvereinigung SELBSTHILFE e.V. ist ein Spitzenverband der chronisch kranken und behinderten Menschen im Saarland und Träger der KISS und des Saarländischen Bündnisses gegen Depression.

→ [www.selbsthilfe-im-saarland.de](http://www.selbsthilfe-im-saarland.de)

### **Bundesvereinigung Lebenshilfe**

Selbsthilfevereinigung, Eltern-, Fach- und Trägerverband für Menschen mit geistiger Behinderung und ihrer Familien

→ [www.lebenshilfe.de](http://www.lebenshilfe.de)

## 1.6 Wohlfahrts- und Sozialverbände

### **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.**

Hier arbeiten die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege zusammen. Ihr gemeinsames Ziel ist die Sicherung und Weiterentwicklung der sozialen Arbeit durch gemeinschaftliche Initiativen und sozialpolitische Aktivitäten.

→ [www.bagfw.de](http://www.bagfw.de)

### **Arbeiterwohlfahrt**

Freier, nicht-konfessioneller Wohlfahrtsverband, dessen Ursprünge in der Arbeiterbewegung liegen

→ [www.awo-saarland.de](http://www.awo-saarland.de)

### **Caritas**

Katholischer Verband der Freien Wohlfahrtspflege, der sich für eine gerechte und solidarische Gesellschaft stark macht

→ [www.caritas.de/diecaritas/in-ihrer-naehe/saarland](http://www.caritas.de/diecaritas/in-ihrer-naehe/saarland)

### **Deutsches Rotes Kreuz**

Das Rote Kreuz gewährt als weltweite Gemeinschaft, Opfern von Konflikten und Katastrophen sowie anderen bedürftigen Menschen unterschiedslos Hilfe.

→ [www.lv-saarland.drk.de](http://www.lv-saarland.drk.de)

### **Diakonisches Werk an der Saar**

Die Diakonie Saar bietet, gemäß ihrem Leitbild, im Sinne der christlichen Nächstenliebe Menschen Hilfe und Beratung an.

→ [www.diakonisches-werk-saar.de](http://www.diakonisches-werk-saar.de)

### **Der Paritätische**

Der Paritätische ist ein Wohlfahrtsverband von eigenständigen Organisationen, Einrichtungen und Gruppierungen der Wohlfahrtspflege, die soziale Arbeit für andere oder als Selbsthilfe leisten.

→ [www.der-paritaetische.de](http://www.der-paritaetische.de)

### **BSK – Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.**

Deutschlandweit wirkende Selbsthilfefeuervereinigung und Interessenvertretung von Menschen mit Körperbehinderung

→ <https://www.bsk-ev.org/>

### **Sozialverband VdK Saarland e.V.**

Beratung der Mitglieder, beispielsweise zu Renten- und Behindertenrecht, Alten- und Sozialhilfe, Pflegeversicherung oder Patientenschutz

→ [www.vdk.de/saarland](http://www.vdk.de/saarland)

### **SoVD e.V. / Landesverband Rheinland-Pfalz**

Sozialrechtsberatung der Mitglieder

→ <https://www.sovd-rlp-saarland.de/>

## 2. Kontaktdaten

Beratungsstellen, Einrichtungen, Vereine und Selbsthilfegruppen

**Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst des Saarlandes** – c/o Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz

Lehmkaulweg 61  
66119 Saarbrücken  
Tel.: 0681 8500 1182

**Arbeitskammer des Saarlandes**

Haus der Beratung  
[www.arbeitskammer.de/beratung](http://www.arbeitskammer.de/beratung)

Trierer Straße 22  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0681 4005-140

**BDH – Bundesverband Rehabilitation** –  
[www.bdh-reha.de](http://www.bdh-reha.de)

Lievelingsweg 125  
53119 Bonn  
Tel.: 0228 969 840

**Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Saarland** – Rehaberater bei den Agenturen für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Hafenstraße 18  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0681 944 6000

**Deutsche Alzheimer Gesellschaft Landesverband Saarland e.V.**  
[www.deutsche-alzheimer.de](http://www.deutsche-alzheimer.de)

Universitätsklinik, Geb. 90/3  
66421 Homburg  
Tel.: 01805 336369

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland, Landesbüro Saarbrücken**  
[www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de](http://www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de)

Fritz-Dobisch-Straße 5  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0681 40001-0

**Deutsche Rentenversicherung Saarland**  
[www.deutsche-rentenversicherung-saarland.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-saarland.de)

Neugrabenweg 2 - 4  
66123 Saarbrücken  
Tel.: 0800 1000 48017

**Landesamt für Soziales, auch Sitz des Integrationsamtes**  
[www.saarland.de/landesamt\\_soziales.htm](http://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm)

Hochstraße 67  
66115 Saarbrücken  
Tel.: 0681 99780

**Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen im Saarland e. V.**  
[www.wfbsaar.de](http://www.wfbsaar.de)

Ernst-Abbe-Straße 1  
66115 Saarbrücken  
Tel.: 0681 7615642

**Beauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderungen im Saarland**

Franz-Josef-Röder-Straße 7  
66119 Saarbrücken  
Tel.: 0681 5002 545

<b>Landespflegebeauftragter des Saarlandes</b>	Franz-Josef-Röder-Straße 23 66119 Saarbrücken Tel.: 0681 501 3297
<b>Pflegetelefon des Saarländischen Sozialministeriums</b>	Tel.: 0681 501 3480
<b>Liga der freien Wohlfahrtspflege</b> c/o Saarländische Pflegegesellschaft <a href="http://www.liga-saar.de">www.liga-saar.de</a>	Ernst-Abbe-Straße 1 66115 Saarbrücken Tel.: 0681 967 2875
<b>Regionalverband Saarbrücken, Beratungsstelle für Senioren und Menschen mit Behinderung</b> <a href="http://www.regionalverband-saarbruecken.de">www.regionalverband-saarbruecken.de</a>	Stengelstraße 10 - 12 66117 Saarbrücken Tel.: 0681 506 5464
<b>Sozialverband Deutschland e.V., Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland</b> <a href="http://www.sovd-rlp-saarland.de/">www.sovd-rlp-saarland.de/</a>	Spittelstraße 3 67655 Kaiserslautern Tel.: 0631 73657
<b>Sozialverband VdK Saarland e. V.</b> <a href="http://www.vdk.de/saarland/">www.vdk.de/saarland/</a>	Neugeländstraße 11 66117 Saarbrücken Tel.: 0681 584 590
<b>KISS – Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe im Saarland</b> <a href="http://www.selbsthilfe-saar.de">www.selbsthilfe-saar.de</a>	Futterstraße 27 66111 Saarbrücken Tel.: 0681 960 2130
<b>Saarländisches Bündnis gegen Depression</b> <a href="http://www.depression-saarland.de">www.depression-saarland.de</a>	Futterstraße 27 66111 Saarbrücken Tel.: 0681 403 1067
<b>Saarländischer Behinderten- und Rehabilitations-Sportverband e.V.</b> <a href="http://www.brs-saarland.de">www.brs-saarland.de</a>	Hermann-Neuberger-Sportschule 4 66123 Saarbrücken Tel.: 0681 3879 225
<b>Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)</b> <a href="http://teilhabeberatung-saarland.de">teilhabeberatung-saarland.de</a>	Tel.: 0681 910 4770
<b>Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen</b> <a href="http://www.behindertenbeauftragter.de">www.behindertenbeauftragter.de</a>	Mauerstraße 53 10117 Berlin Tel.: 030 221911006

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
(BMAS)**

[www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/inhalt.html](http://www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/inhalt.html)

Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin  
Tel.: 030 221 911 006

**Bundesarbeitsgemeinschaft für  
Rehabilitation e.V. (BAR)**

[www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

Solmsstraße 18  
60486 Frankfurt  
Tel.: 069 60 50 180

## **2.1 Integrationsfachdienst – Berufliche Begleitung**

Zuständig für:

**Regionalverband Saarbrücken, Blieskastel, Gersheim, Mandelbachtal, St. Ingbert**

**IFD Berufliche Begleitung**

Großherzog-Friedrich-Straße 11  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0681 389 1212  
Fax: 0681 389 1211  
E-Mail: [info-sb@ifd-saarland.de](mailto:info-sb@ifd-saarland.de)

Zuständig für:

**Landkreise Saarlouis und Merzig -Wadern**

**IFD Berufliche Begleitung**

Saarlouiser Straße 6  
66763 Dillingen  
Tel.: 06831 707 980  
Fax: 06831 707 670  
E-Mail: [info-dill@ifd-saarland.de](mailto:info-dill@ifd-saarland.de)

Zuständig für:

**Landkreise Neunkirchen, St. Wendel und Bexbach, Homburg, Kirkel**

**IFD Berufliche Begleitung**

Bliespromenade 7  
66538 Neunkirchen  
Tel.: 06821 140 814  
Fax: 06821 177 114  
E-Mail: [info-nk@ifd-saarland.de](mailto:info-nk@ifd-saarland.de)

Zuständig für:

**Hörbehinderte im gesamten Saarland**

**IFD-Büro**

Großherzog-Friedrich-Straße 11  
Tel.: 0681 389 1252  
Fax: 0681 389 1211  
E-Mail: [pehl@ifd-saarland.de](mailto:pehl@ifd-saarland.de)

## 2.2 Pflegestützpunkte im Saarland

<b>Pflegestützpunkt im Saarpfalz-Kreis</b>	Am Forum 1 66424 Homburg Tel.: 06841 1047134
<b>Pflegestützpunkt im Landkreis Saarlouis</b>	Kaiser-Friedrich-Ring 31 66740 Saarlouis Tel.: 06831 1206329
<b>Pflegestützpunkt im Landkreis St. Wendel</b>	Welvertstraße 2 66606 St. Wendel Tel.: 06851 801 5251
<b>Pflegestützpunkt im Landkreis Neunkirchen</b>	Knappschaftsstraße 1 66538 Neunkirchen Tel.: 06821 102674
<b>Pflegestützpunkt im Landkreis Merzig-Wadern</b>	Am Gaswerk 3 66663 Merzig Tel.: 06861 80477
<b>Pflegestützpunkt im Regionalverband Saarbrücken-Mitte</b>	Stengelstraße 12 66117 Saarbrücken Tel.: 0681 5065322
<b>Pflegestützpunkt im Regionalverband Saarbrücken-West</b>	Rathausstraße 4-6 66333 Völklingen Tel.: 06898 135555
<b>Pflegestützpunkt im Regionalverband Saarbrücken-Ost</b>	Gutenbergstraße 1 66280 Sulzbach Tel.: 06897 9246798





