

# Schwerbehindertenrecht

## Grundlagen und Aktuelles

Schwerbehinderung das betrifft mich doch nicht! Doch wie schnell kann sich unser Leben ändern. Ein Unfall mit Dauerfolgen, eine chronische Erkrankung wie z. B. Wirbelsäulenerkrankungen, ein Herzinfarkt, eine Krebserkrankung, usw. alles Krankheiten die unser Leben massiv verändern und auch Auswirkungen auf unsere beruflichen Tätigkeiten haben können.

Behinderte Menschen sind durch das **Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen** (im **SGB IX** = Sozialgesetzbuch) im Arbeitsleben besonders geschützt. Menschen gelten als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit und seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Darunter fallen z. B. viele chronische körperliche Erkrankungen wie Multiple Sklerose, Krebs, aber auch Unfälle mit entsprechenden Folgen, sowie seelische und geistige Erkrankungen.

Je nach Schwere und Auswirkung der Krankheit wird ein „**Grad der Behinderung**“ (GdB) in der Spanne von 20 - 100 amtlich festgestellt.

**Erst ab einem GdB von 50 v. H. gilt ein Mensch als schwerbehindert.**

Personen mit einem Grad von weniger als 50 v. H., jedoch mindestens mit 30 v. H., können schwerbehinderten Menschen unter bestimmten Voraussetzungen **gleichgestellt** werden. (Gleichgestellte erhalten jedoch keinen Zusatzurlaub! ). Voraussetzung ist dafür, dass der Arbeitsplatz des Behinderten gefährdet ist. Für die Gleichstellung ist das Arbeitsamt zuständig.

**Wichtig** : *Der Schwerbehindertenstatus sagt nichts aus über die berufliche Leistungsfähigkeit oder gar den Wert eines Menschen, sondern er bezieht sich auf die Auswirkungen einer Behinderung in allen Lebensbereichen.*

Anerkannten Schwerbehinderten stehen bestimmte so genannte **Nachteilsausgleiche** zu. Durch diese Nachteilsausgleiche soll etwas von den Nachteilen wettgemacht werden, die sie in Beruf und Gesellschaft möglicherweise in Kauf nehmen müssen.

Die wesentlichen Nachteilsausgleiche sind :

- **Besonderer Kündigungsschutz** besteht darin, dass neben der Interessensvertretung auch das **Integrationsamt** ( alter Name Hauptfürsorgestelle ) bei einer **Kündigung vor Aussprache einer Kündigung zustimmen muss**.
- Dieses Amt kann bei allen Problemen mit Schwerbehinderten am Arbeitsplatz eingeschaltet werden.
- **Zusatzurlaub** von 5 Arbeitstagen
- **Steuerfreibetrag** (Höhe ist abhängig vom GdB)
- **Herabsetzung der Altersgrenze** für das flexible Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung auf das vollendete 63.Lebensjahr (eine vorzeitige Rente ab

dem 60. Lebensjahr ist mit Abzügen möglich) weitere Voraussetzungen sind 35 Jahre Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung.

- **Förderung** der Beschäftigten durch **besondere Pflichten der Arbeitgeber**
- **Begleitende Hilfen im Arbeits- und Berufsleben** (Finanzielle Hilfen an Arbeitgeber, Wiedereingliederungshilfe, Hilfsmittelfinanzierung etc, z.B. durch Arbeitsamt, Rentenversicherungsträger, Integrationsamt)

Bestehen weitergehende gesundheitliche Beeinträchtigungen, werden vom Versorgungsamt so genannte **Merkzeichen** ( z. B. „G“ für gehbehindert, „aG“ für außergewöhnlich gehbehindert ) in den Schwerbehindertenausweis aufgenommen. Abhängig von der Behinderung können weitere Nachteilsausgleiche in Anspruch genommen werden ( z. B. Benutzen eines Behindertenparkplatzes, Freifahrt in öffentlichen Verkehrsmitteln ). Weitere Merkmale sind z.B. „RF“ Rundfunk- und Fernsehgebührenbefreiung, „H“ Hilflos, „Bl“ Blind.

Nach dem **Heilbewährungszeitraum** erfolgt die Rückstufung der GdB's. Treten neue Behinderungen auf oder verschlechtern sich bestehende Gesundheitsstörungen, kann jederzeit ein **Neufeststellungsantrag** gestellt werden.

**Ist es sinnvoll einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen ?**

***Grundsätzlich ist es sinnvoll, den Schwerbehindertenausweis zu beantragen. Genauer überlegen sollten Arbeitssuchende und diejenigen, die ihre Stelle wechseln möchten. Denn leider ist es trotz aller Änderungsversuche nach wie vor so, dass Schwerbehinderte im Berufsleben benachteiligt werden.***

Der **Arbeitgeber** unterliegt einer **Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten**. Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten müssen auf wenigstens 5 % dieser Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigen. Für jeden nichtbesetzten Platz muss der Arbeitgeber eine sogenannte Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt bezahlen. Die Ausgleichsabgabe ist jedoch so gering, dass es für die Arbeitgeber kostengünstiger ist, die Ausgleichsabgabe zu bezahlen. Sie beträgt zwischen 105 und 260 Euro (gestaffelt je nach Beschäftigungsquote) pro Monat für jeden nicht besetzten Platz.

**Bei Einstellungsgesprächen gilt folgendes:** Die Frage ob eine Schwerbehinderung vorliegt, ist gestattet und muss wahrheitsgemäß beantwortet werden. Ansonsten könnte der Arbeitgeber seinen Schutzpflichten gegenüber Schwerbehinderten gar nicht nachkommen. Wird die Frage wahrheitswidrig verneint und der Schwerbehinderte eingestellt, hat der Arbeitgeber das Recht den Arbeitsvertrag anzufechten.

### **Die Interessensvertretung**

Nach den rechtlichen Grundlagen im SGB IX ist in allen Betrieben mit mindestens 5 Schwerbehinderten eine eigene Interessensvertretung zu wählen. Gewählt wird ein/e Vertrauensmann / frau, sowie ein Stellvertreter. Diese Person hat das Recht an allen MAV - Sitzungen teilzunehmen.

Die MAV hat die Aufgabe, die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Schwerbehinderten in der Dienststelle zu fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung einzutreten. Das heißt in der Praxis, die MAV soll bei jeder Einstellung überprüfen, ob diese Stelle auch von einem /einer Schwerbehinderten besetzt werden kann.

Zur Förderung der Eingliederung von Schwerbehinderten empfiehlt sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach der Schwerbehinderte bevorzugt eingestellt werden:

### **Die Integrationsvereinbarung**

In § 83 im SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) werden Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung, oder Personalrat, Betriebsrat oder MAV zu einer Integrationsvereinbarung verpflichtet. In ihr sollen Regelungen zur Eingliederung insbesondere zur Personalplanung, zur Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, der Arbeitszeit und zur angemessenen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte verbindliche vereinbart werden.

Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung unter Beteiligung der MAV muss darüber verhandelt werden. Existiert keine Schwerbehindertenvertretung, hat die MAV das Antragsrecht. Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen zu beteiligen.

Insgesamt ergeben sich aus diesen Regelungen eine deutliche Ausweitung des Aufgabenspektrums und Handlungsmöglichkeiten für die Interessensvertretungen.

- Die Schwerbehindertenvertretung und die MAV erweitern ihre bisherigen Zuständigkeiten für die Integration schwerbehinderter Menschen
- Der gesetzliche Beratungsauftrag wurde verstärkt
- Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung wurde gestärkt
- Insgesamt sind die Anforderungen an die Interessensvertretungen über Rahmenbedingungen, individuelle Integrationslösungen in den erweiterten Arbeits- und Gestaltungsgebieten zu verhandeln, deutlich gestiegen.

Ein konsequentes Ausschöpfen der neuen Vorschriften ist eine zwingende Notwendigkeit. Die einzelnen Interessensvertretungen müssen sich in diesem Bereich gut informieren und austauschen. Ständige Kontakte zu den Interessensverbänden und den Gewerkschaften sind unverzichtbar.

### **Weitere Informationen**

- Anträge und Merkblätter für Schwerbehinderte sind bei den Versorgungsämtern, Stadt- und Gemeindeverwaltungen erhältlich.

Dort können Sie auch die Adresse des für Sie zuständigen Integrationsamtes erfragen.

***Für weitergehende Fragen stehe ich Ihnen im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft im Deutschen Diabetikerbund e. V. Landesverband Sachsen – Anhalt zur Verfügung.***

***Frank –Burkhard Biester  
Sozialreferent des DDB, Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.***