

# **(Schwer-)Behinderung und Erkrankung im Fokus der Prävention**

**20. – 22. September 2022**  
Regensburg

**Carola Bielmeier**  
**Christoph Jacobowsky**  
**Alban Westenberger**

**kifas** gemeinnützige GmbH  
Betriebliche Mitbestimmung – Dialog & Prozessbegleitung  
Hofgartenstraße 2  
93449 Waldmünchen  
info@kifas.org



## Abschnitt I

- Zentrale Begriffe aus dem Sozialrecht und dem SGB IX
- Anträge auf Feststellung einer Behinderung, Einstufung und Gleichstellung, Verfahrensfragen
- Pflichten des Arbeitgebers

# Mit Behinderungen ist zu rechnen



# SGB IX ist Sozialrecht und Sozialrecht ist öffentliches Recht

- Sozialrecht ist Teil des öffentlichen Rechts in Abgrenzung zum Zivilrecht
- Antragsteller steht in einem „Über/Unterordnungsverhältnis“ zu der Behörde
- Leistungen werden in der Regel nur auf Antrag erbracht
- Leistungen werden nur bei einem Bedarf oder rechtlichen Feststellungsinteresse erbracht
- Der Antragsteller hat einen Anspruch auf „Verbescheidung“ also Erstellung eines Bescheides, dessen Versagung zu einer Untätigkeitsklage führen kann

## Leistungsbereiche der Sozialgesetzbücher sind....

- Grundsicherung für Arbeitssuchende (Hartz IV) SGB II
- Recht der Arbeitsförderung SGB III
- Krankenversicherung SGB V
- Rentenversicherung SGB VI
- Unfallversicherung SGB VII
- Kinder- und Jugendhilfe SGB VIII
- Rehabilitationsrecht SGB IX
- Pflegeversicherung SGB XI
- Sozialhilfe / Grundsicherung SGB XII
- Recht der Sozialen Entschädigung SGB XIV – **NEU**  
**ab 01.01.2024**

mehr dazu: [https://www.buzer.de/SGB\\_14.htm](https://www.buzer.de/SGB_14.htm)

# Sozialgesetzbuch allgemeiner Teil

## Grundsätze im SGB I:

- Benachteiligungsverbot, § 33c,
  - Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.
- Sozialgeheimnis § 35
  - Jeder hat Anspruch darauf, dass die ihn betreffenden Sozialdaten (§ 67 Absatz 2 Zehntes Buch) von den Leistungsträgern nicht unbefugt verarbeitet werden (Sozialgeheimnis).
- Beratungsanspruch, § 14
  - Jeder hat Anspruch auf Beratung über seine Rechte und Pflichten nach diesem Gesetzbuch. Zuständig für die Beratung sind die Leistungsträger, denen gegenüber die Rechte geltend zu machen oder die Pflichten zu erfüllen sind.
- Auskunftspflicht der Behörden, § 15
  - (1) Die nach Landesrecht zuständigen Stellen, die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung sind verpflichtet, über alle sozialen Angelegenheiten nach diesem Gesetzbuch Auskünfte zu erteilen.
  - (2) Die Auskunftspflicht erstreckt sich auf die Benennung der für die Sozialleistungen zuständigen Leistungsträger sowie auf alle Sach- und Rechtsfragen, die für die Auskunft suchenden von Bedeutung sein können und zu deren Beantwortung die Auskunftsstelle imstande ist

# SGB I: Weitere Grundsätze...

- Grundsätze des Leistungsrechts, §§ 38 – 59 SGB I
  - Begriff des „Rechts-Anspruchs“, § 38 SGB I
    - Beispiel § 33 SGB V:
      - » „Versicherte **haben Anspruch** auf Versorgung mit Hörhilfen, Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln ... wenn ...“
  - In Abgrenzung zu „Ermessensleistungen“, § 39 SGB I
    - Beispiel: § 15 SGB VI: medizinische Reha Maßnahmen durch die Rentenversicherung:
      - » „Die stationären Leistungen zur medizinischen Rehabilitation **sollen** für **längstens drei Wochen** erbracht werden. Sie können für einen längeren Zeitraum erbracht werden, wenn dies erforderlich ist, um das Rehabilitationsziel zu erreichen ...“
  - **Besonderheit im Schwerbehindertenrecht:**
    - **Feststellungsverfahren, § 152 SGB IX:**
      - » **Auf Antrag des Leistungsberechtigten stellen die zuständigen Behörden das Vorliegen und den Grad der Behinderung fest**
- Mitwirkungspflichten des Leistungsberechtigten, § 60-67 SGB I
  - Beibringung von Unterlagen
  - Duldung medizinischer Untersuchungen,
  - Grenzen der Mitwirkung: unzumutbare Untersuchungen, invasive Eingriffe
  - Folgen fehlender Mitwirkung: Versagung oder Entziehung einer Leistung oder der Feststellung

# SGB IX Rehabilitation und Teilhabe Schwerbehindertenrecht

- Im wesentlichen neu geregelt durch das Bundesteilhabegesetz  
weitere Infos unter: [www.umsetzungsbegleitung-bthg.de](http://www.umsetzungsbegleitung-bthg.de)



# Gliederung des SGB IX

- Teil 1, §§ - 1- 89 SGB IX
  - Regelungen für Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen § 1-89 SGB IX, insbesondere:
    - Koordinierung der Leistungen, §§ 14 ff
    - Leistungsformen, §§ 28 ff
    - Beratung, §§ 32 ff
    - Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, §§ 42 ff
    - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, §§ 49 ff
    - Leistungen zur Teilhabe an Bildung, § 75
    - Leistungen der sozialen Teilhabe, §§ 76 ff
- Teil 2, §§ 90 – 150 SGB IX
  - Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht) – ab 2023, bisher SGB XII und Eingliederungshilfeverordnung
- Teil3, §§ 151 – 241 SGB IX
  - Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) bisher SGB IX

# Schwerbehindertenrecht

## §§ 151 - 241 SGB IX - Überblick

- Zuständigkeit des Versorgungsamts, in Bayern: ZBFS (Zentrum Bayern Familie und Soziales)
- Förmliches Antragsverfahren zur Feststellung einer/mehrerer Behinderung(en)
- Feststellungsbescheid:
  - Höhe des Grades der Behinderung (einzeln und Gesamt)
  - Anerkennung der Anwendung von Merkzeichen um Nachteilsausgleich
- Anwendung der „versorgungsmedizinischen Grundsätze“

# Voraussetzungen zur Feststellung einer Behinderung

## Begriff der Behinderung

- Ausfluss der UN- Behindertenrechtskonvention vom 03.05.2008:
- § 2 SGB IX alt:
  - ... wenn körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensjahr typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft beeinträchtigt ist
- § 2 SGB IX neu:
  - Menschen mit Behinderung sind solche,
  - die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben,
  - die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren
  - an der gleichberechtigten Teilhabe am Leben an der Gesellschaft
  - mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate hindern können.
  - Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.
  - Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

## SGB IX Begriffe .....

- Eine Einschränkung der Fähigkeit zur Teilhabe an der Gesellschaft in erheblichem Maße liegt vor,
  - wenn die Ausführung von Aktivitäten **in mindestens fünf Lebensbereichen** nach Absatz 2 nicht ohne personelle oder technische Unterstützung möglich oder
  - in **mindestens drei Lebensbereichen** auch mit personeller oder technischer Unterstützung nicht möglich ist.
- in der nachfolgenden Folie werden die Lebensbereiche dargestellt...

# Lebensbereiche.....

Kapitel	Lebensbereiche Aktivitäten und Teilhabe (Kapitel der ICF)
1	<b>Lernen und Wissensanwendung</b> z. B. bewusste sinnliche Wahrnehmungen, elementares Lernen, Wissensanwendung
2	<b>Allgemeine Aufgaben und Anforderungen</b> z. B. Aufgaben übernehmen, die tägliche Routine durchführen, mit Stress und anderen psychischen Anforderungen umgehen
3	<b>Kommunikation</b> z. B. Kommunizieren als Empfänger oder als Sender , Konversation und Gebrauch von Kommunikationsgeräten und -techniken
4	<b>Mobilität</b> z. B. die Körperposition ändern und aufrecht erhalten, Gegenstände tragen, bewegen und handhaben , gehen und sich fortbewegen, sich mit Transportmitteln fortbewegen
5	<b>Selbstversorgung</b> z. B. sich waschen, pflegen, an- und auskleiden, die Toilette benutzen, essen, trinken, auf seine Gesundheit achten
6	<b>Häusliches Leben</b> z. B. Beschaffung von Lebensnotwendigkeiten, Haushaltsaufgaben, Haushaltsgegenstände pflegen und anderen helfen
7	<b>Interpersonelle Interaktion und Beziehungen</b> z. B. allgemeine interpersonelle Interaktion, besondere interpersonelle Beziehungen.
8	<b>Bedeutende Lebensbereiche</b> z. B. Erziehung/ Bildung, Arbeit und Beschäftigung, wirtschaftliches Leben, oder
9	<b>Gemeinschafts-, soziales- und staatsbürgerliches Leben</b> z. B. Gemeinschaftsleben, Erholung und Freizeit, Religion und Spiritualität

# Einschub ICF – was ist das?

Die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) ist eine Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Die ICF dient fach- und länderübergreifend als **einheitliche und standardisierte Sprache** zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, der Behinderung, der sozialen Beeinträchtigung und der relevanten Umgebungsfaktoren eines Menschen.

Mit der ICF können die bio-psycho-sozialen Aspekte von Krankheitsfolgen unter Berücksichtigung der Kontextfaktoren systematisch erfasst werden.

<https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icf/icfhtml2005/>

# Beispielfall Diabetes...

- Mann, 54 Jahre, Leitungsfunktion in einem Unternehmen, leidet seit ca 4 Jahren an Diabetes. Insulinpflicht. Es kommt immer wieder zu „Entgleisungen“, die tagesunabhängig auftreten, aber auch Nachts. Dadurch hat sich eine tiefe Verunsicherung bei dem Kollegen eingestellt, die als „psychische Begleiterscheinungen“ bisher bewertet worden sind.
- GdB seit 2017: 30, nun wegen Verschlechterung Höherstufungsantrag gestellt.
- Schauen wir uns das Verfahren einmal an ...

# Höherstufungsantrag ...

- Stellen bei Gemeinde oder Online ...
- Antragsunterlagen ausfüllen. Ziel (Höhe des angestrebten GdB, Merkzeichen etc) angeben
- Medizinische Unterlagen beifügen, aktuelle Arztberichte, REHA Berichte, andere Bescheide (z.b. von einer Berufsgenossenschaft nach Arbeitsunfall)

# Was macht das ZBFS

(Zentrum Bayern Soziales und Familie)

- Prüfung der Unterlagen
- Einholung Stellungnahme durch den medizinischen Dienst des Versorgungsamts
- In der Regel keine persönlichen Untersuchung sondern Auswertung der Unterlagen nach Aktenlage
- Stellungnahme des medizinische Dienstes, geht zurück an Sachbearbeiter
- ggf Anhörung wenn ablehnender Bescheid droht
- Erlass des Feststellungsbescheids

## Bescheid

### nach § 48 Abs. 1 Sozialgesetzbuch – Zehntes Buch – (SGB X) i. V. m. § 152 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)

Sehr geehrter Herr ████████t,

der Antrag vom 14.10.2020, eingegangen am 09.11.2020, den Bescheid vom 03.05.2017 aufzuheben und eine neue Feststellung nach § 152 SGB IX zu treffen, wird abgelehnt.

#### **Begründung**

Soweit in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass eines Feststellungsbescheides nach § 152 SGB IX vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eintritt, ist gemäß § 48 SGB X der Bescheid aufzuheben und eine neue Feststellung zu treffen.

Als wesentlich ist nur eine Änderung der bisherigen Höhe des Grades der Behinderung (GdB) anzusehen oder das Hinzutreten bzw. der Wegfall der Voraussetzungen für ein Merkzeichen.

Wir haben Unterlagen der folgenden Ärzte/Stellen berücksichtigt

- Frau ████████

und diese mit den ggf. selbst eingereichten Befunden sowie den von Ärzten erhaltenen Fremdbefunden versorgungsärztlich ausgewertet.

Für die Beurteilung ist es wichtig, dass zu jeder geltend gemachten

Gesundheitsstörung ein aussagekräftiger Befund vorliegt.

Wir fordern daher regelmäßig nicht von allen im Antrag angegebenen Ärzten/Stellen Unterlagen an, wenn die vorliegenden Unterlagen für eine Beurteilung bereits ausreichen.

Die Prüfung der Behindertenangelegenheit anhand der beigezogenen ärztlichen Unterlagen hat aus folgenden Gründen ergeben, dass in den Verhältnissen, die für oben genannten Bescheid vom 03.05.2017 maßgebend waren, keine wesentliche Änderung eingetreten ist:

Bei der Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus) richtet sich der GdB nach dem Therapieaufwand und der Teilhabebeeinträchtigung. An Diabetes Erkrankte, deren Therapie eine Hypoglykämie auslösen kann, die mindestens einmal täglich eine dokumentierte Überprüfung des Blutzuckers selbst durchführen müssen und durch weitere Einschnitte in der Lebensführung beeinträchtigt sind, erleiden je nach Ausmaß des Therapieaufwands und der Güte der Stoffwechseleinstellung eine stärkere Teilhabebeeinträchtigung, die einen GdB von 30 oder 40 bedingt.

Ein höherer GdB kommt erst dann in Betracht, wenn eine Insulintherapie mit täglich mindestens vier Insulininjektionen durchzuführen ist, wobei die Insulindosis immer wieder selbstständig variiert werden muss. Darüber hinaus müssen Betroffene durch die Auswirkungen des Diabetes in der Teilhabe gravierend beeinträchtigt sein, z.B. wenn trotz der genannten Therapiemaßnahmen keine ausreichend stabile Stoffwechsellage erreicht wird. Bei einer Funktionsbehinderung des Kniegelenks wird der GdB entsprechend dem Ausmaß der Beschwerden, den entzündlichen Reizzuständen und der Bewegungseinschränkung festgesetzt.

Der GdB bei Wirbelsäulenschäden richtet sich in erster Linie nach der Anzahl der betroffenen Wirbelsäulenabschnitte (Halswirbelsäule, Brustwirbelsäule, Lendenwirbelsäule) und nach den funktionellen Auswirkungen (insbesondere nach dem Ausmaß der Bewegungseinschränkung sowie der Häufigkeit und Dauer der Beschwerden).

Bei Bluthochdruck richtet sich der GdB nach dem Ausmaß der Leistungsbeeinträchtigung und der Organbeteiligung.

Nach den vorliegenden ärztlichen Unterlagen liegt/liegen der versorgungsärztlichen Beurteilung zufolge nachstehende Gesundheitsstörung/en vor:

1. Zuckerkrankheit  
(Einzel-GdB: 30)
2. Funktionsbehinderung des Kniegelenkes links Knorpelschäden am Kniegelenk links  
(Einzel-GdB: 10)
3. Funktionsbehinderung der Wirbelsäule degenerative Veränderungen muskuläre Verspannungen  
(Einzel-GdB: 10)
4. Bluthochdruck  
(Einzel-GdB: 10)

Diese Gesundheitsstörung/en bedingt/bedingen weiterhin einen Gesamt-GdB von 30. Die Ermittlung des Gesamt-GdBs erfolgt nicht durch ein Zusammenzählen der Einzel-GdBs; es wird vielmehr eine Gesamtwürdigung aller Gesundheitsstörungen unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen aufeinander vorgenommen. Einzelheiten zur Bildung des Gesamt-GdBs können Sie ebenfalls der Anlage „Beurteilungsgrundlagen im Schwerbehindertenrecht“ (unter 2.) entnehmen.

Insgesamt betrachtet, bleibt der GdB unverändert mit 30 festgestellt.

Danach folgt Rechtsbehelfsbelehrung .....

# Widerspruch ...

- Ein Widerspruch ist der Rechtsbehelf gegen den Ausgangsbescheid
- Wird 1 Monat nach Zugang des Bescheides bei der ausstellenden Behörde eingereicht
- EMail reicht nicht (!) Schriftform (Fax) oder Originalbrief per Einschreiben
- Wenn die Widerspruchsfrist weg ist ...
  - Antrag auf Überprüfung § 44 SGB X, dann muss die Behörde erneut in die Prüfung eintreten

# Vorgehen im Widerspruchsverfahren...

- Neue aktuelle Arztberichte vorlegen
  - Wichtig: aussagekräftige Befundberichte, keine Atteste.
- Begründung ist nicht zwingend, da Grundsatz der Ermittlung des Sachverhalts von Amts wegen, aber hilfreich
- Vertretung durch Sozialverbände wie VdK oder Sozialverband Deutschland, Gewerkschaft, KAB oder spezialisierte Fachanwält/innen

# DIABETOLOGISCHE SCHWERPUNKTPRAXIS UND SCHULUNGSZENTRUM

Dr. med. Elke Kessler

23

Ambulante Behandlungseinrichtung für Typ 1, Typ 2- und Gestations-Diabetes  
Ambulante Fußbehandlungseinrichtung

Zentrum Bayern

Familie und Soziales

86135 Augsburg



Fachärztin für Allgemeinmedizin  
Schwerpunkt Diabetes  
Geriatrische Grundversorgung  
Gesundheitsförderung und Prävention (CMI)  
B. und B. Ernährungsmedizin (SAMA)

Rathausstr. 4  
94133 Röhrenbach  
Tel.: 08582-979700 Fax: 9797029  
mail: info@hzrb.de

07.07.2021

Pat. [REDACTED], geb. am [REDACTED] 5, [REDACTED]  
AZ 2031-2831

## Diagnosen:

Diabetes mellitus T1 LADA ICT  
Hypertonie  
Hyperlipidämie

## HbA1c:

Mai 2020 8,2%  
Nov 2020 7,4%  
Februar 2021 7,8%

O. g. Pat. steht seit 2017 in meiner diabetologischen Behandlung. Es besteht ein Diabetes mellitus T1 LADA, der permanenter Glucosekontrollen und Insulininjektionen bedarf, da sonst lebensbedrohliche Komplikationen wie Ketoazidose (durch Insulinmangel) oder schwere Hypoglykämien auftreten können. Um seine Glucosewerte stabil zu halten, muss Hr. Sch. kontinuierlich seinen Stoffwechsel kontrollieren. Er führt eine intensivierete Insulintherapie mit einem langwirksamen Insulin zur Nacht und kurzwirksamen Insulin zu den Mahlzeiten und als Korrektur erhöhter Glucosewerte zwischendurch. Er dosiert seine Insulinmenge anhand der Mahlzeiten Be-adaptiert(BEF 2-2-2) und Korrekturfaktor 40-50-50. Für ihn bedeutet dies eine permanente Beschäftigung mit seinem Glucoseverlauf. In seinem sehr stressigen Arbeitsalltag wechseln Bürozeiten und Außenterminen (Autofahrten) unregelmäßig ab. Er ist demnach ständig gefordert, in einem gesicherten Glucosebereich zu sein, um nicht zu unterzuckern bzw. Überzuckerungen zu vermeiden. Dazu sind meist mehr als die obligatorischen 4 Insulingaben und auch deutlich mehr Messungen nötig. Der in seiner Freizeit sehr aktive Mann, wird durch diese Stoffwechselkontrollen (Messungen und Therapiekonsequenzen) allerdings sehr beeinträchtigt. Der Aufwand für den Erhalt seiner Gesundheit geht über das normale Maß hinaus, um keine Folgekomplikationen zu bekommen, die seine Lebensqualität beeinträchtigen und auch die Arbeitsfähigkeit negativ beeinflussen könnten. Dies führt immer wieder auch zum sozialen Rückzug, da eine chronische Erkrankung per se und ein T1Diabetes im Besonderen eine immense Belastung bei der täglichen Bewältigung des psychosozialen Privat- und Berufslebens darstellt.  
Ein GdB von 50 ist demnach gerechtfertigt

Aktenzeichen	Name, Vorname	Geburtsdatum
2031-2831	[REDACTED]	24.09.1965

	Gesundheitsstörungen	Einzel-GdB	Änd.-Art	Beh.-Art	Beh.-Urs	Aktenblatt
1	<O04> Zuckerkrankheit	30		62	09	63, 73, 84
2	<T17I> Funktionsbehinderung des Kniegelenkes links, <T18I> Knorpelschäden am Kniegelenk links	10		07	09	63
3	<R10> Funktionsbehinderung der Wirbelsäule, <R11> degenerative Veränderungen, <R12> muskuläre Verspannungen	10		16	09	63
4	<H55> Bluthochdruck	10		50	09	63

**Feststellung zum GdB, zu den Merkzeichen und zum Bayerischen Blindengeldgesetz**  
 (Zutreffendes ist angekreuzt bzw. ein von der Antragstellung abweichendes Datum ist eingetragen)

GdB		Merkzeichen								
gesamt		B	G	aG	H	Bl	TBl	RF	1.KI	GI
30		<input type="checkbox"/>								

**Begründung der ärztlichen Entscheidung:**

Der Bericht der Diabetologin begründet keine geänderte Bewertung, kein Hinweis auf tatsächlich eingetretene schwere Unterzuckerungen, eigene neue Dokumentationen des Widerspruchsführers zu den tatsächlich durchgeführten Anpassungen der Insulindosierungen in Abhängigkeit von der Lebensführung liegen nicht vor. Eine über bei den Grunderkrankungen bereits berücksichtigte Minderung der Leistungsfähigkeit und Einschränkung sportlicher Aktivitäten hinausgehende gravierende Leistungseinschränkung ist mit der Informationslage nicht zu begründen. Ebenso sind übliche psychische Begleiterscheinungen im GdB berücksichtigt, eine eigenständige psychische Behinderung ist den Unterlagen nicht abzuleiten. Am 15.06.2021 Vorstellung wegen HWS-Beschwerden mit Ausstrahlung in den linken Arm, Gefühlsminderung am Daumen und linken Zeigefinger angegeben, keine motorischen Ausfälle, Physiotherapie wurde verordnet, zum jetzigen Zeitpunkt ist eine Höhere Bewertung des Wirbelsäulenleidens nicht zu begründen. Es verbleibt bei der vor Beurteilung.



Dr. [REDACTED]

**Fachärztin für Neurologie und Psychiatrie, Psychotherapie, Sozialmedizin**

Folge: Widerspruchsbescheid, es bleibt bei GdB 30

ZBFS nimmt die Einordnung anhand der versorgungs-medizinischen Grundsätze vor



- **Einstufungsverfahren des ZBFS (Zentrum Bayern Familie und Soziales)**
- Versorgungsmedizinische Grundsätze als Beurteilungsgrundlage

## Versorgungsmedizinische Grundsätze

### - Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung -

Zum 01.01.2009 ist die Versorgungsmedizin-Verordnung vom 10.12.2008 in Kraft getreten. Diese ersetzt die bisher für die Feststellung der Behinderung anzuwendenden "Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach der

Die Versorgungsmedizin Verordnung vom 10.12.2008 ist fortgeschrieben worden durch die [Erste Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung vom 14.07.2010](#), die [Dritte Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung vom 17.12.2010](#), die [Vierte Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung vom 11.10.2012](#) sowie [Artikel 26 des Gesetzes zur Regelung des Sozialen Entschädigungsrechts vom 11.10.2012](#)

Inhalt der Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung sind:

[Teil A: Allgemeine Grundsätze](#)

[Teil B: GdS-Tabelle](#)

[Teil C: Begutachtung im Sozialen Entschädigungsrecht](#)

[Teil D: Merkzeichen](#)

Die Versorgungsmedizinischen Grundsätze sind standardisierte Bewertungsgrundlagen zur Einordnung von regelwidrigen Körper- und Geisteszuständen um daraus einen Grad der Behinderung bestimmen zu können.

## Teil B: 15. Stoffwechsel, innere Sekretion

In diesem Abschnitt nicht erwähnte angeborene Stoffwechselstörungen sind analog und unter Berücksichtigung ihrer vielfältigen Auswirkungen zu beurteilen. Normabweichungen der Laborwerte bedingen für sich allein noch keinen GdS.

### 15.1 Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus)

Die an Diabetes erkrankten Menschen, deren Therapie regelhaft keine Hypoglykämie auslösen kann und die somit in der Lebensführung kaum beeinträchtigt sind, erleiden auch durch den Therapieaufwand keine Teilhabebeeinträchtigung, die die Feststellung eines GdS rechtfertigt. Der GdS beträgt 0

Die an Diabetes erkrankten Menschen, deren Therapie eine Hypoglykämie auslösen kann und die durch Einschnitte in der Lebensführung beeinträchtigt sind, erleiden durch den Therapieaufwand eine signifikante Teilhabebeeinträchtigung. Der GdS beträgt 20

Die an Diabetes erkrankten Menschen, deren Therapie eine Hypoglykämie auslösen kann, die mindestens einmal täglich eine dokumentierte Überprüfung des Blutzuckers selbst durchführen müssen und durch weitere Einschnitte in der Lebensführung beeinträchtigt sind, erleiden je nach Ausmaß des Therapieaufwands und der Güte der Stoffwechseleinstellung eine stärkere Teilhabebeeinträchtigung. Der GdS beträgt 30 - 40

Die an Diabetes erkrankten Menschen, die eine Insulintherapie mit täglich mindestens vier Insulininjektionen durchführen, wobei die Insulindosis in Abhängigkeit vom aktuellen Blutzucker, der folgenden Mahlzeit und der körperlichen Belastung selbständig variiert werden muss, und durch erhebliche Einschnitte gravierend in der Lebensführung beeinträchtigt sind, erleiden auf Grund dieses Therapieaufwands eine ausgeprägte Teilhabebeeinträchtigung. Die Blutzuckerselbstmessungen und Insulindosen (beziehungsweise Insulingaben über die Insulinpumpe) müssen dokumentiert sein. Der GdS beträgt 50

Außergewöhnlich schwer regulierbare Stoffwechsellagen können jeweils höhere GdS-Werte bedingen.

#### Anmerkung

## Anmerkung zu Teil B 15.1 - Diabetes mellitus

1. [Änderung der Bewertung](#)
2. [Diabetes mellitus - Typ I und II](#)
3. [Einstellbarkeit- Einstellung](#)
4. [Hypoglykämie](#)
5. [Diabetes mellitus bei Kindern](#)
6. [Insulindosierpumpenträger](#)
7. [Hypophysenvorderlappeninsuffizienz](#)
8. [Einzelfälle](#)

### 1. Änderung der Bewertung

#### a) Änderung der Bewertungsvorgaben im September 2008

Die Bewertungsvorgaben für den Diabetes mellitus wurden durch Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom [Schreiben vom 22.09.2008](#) - IVc 3 - 48064 - 3 neu gefasst und in dieser Form auch in die VMG übernommen.

Die ursprünglichen Bewertungsvorgaben, die zu heftigen Streitigkeiten führten - die Deutsche Diabetes-Gesellschaft (DDG) ist eine der am stärksten engagierten Interessenvertreter behinderter Menschen - sind sowohl für Verfahren nach [§ 48 SGB X](#) (s. auch die [Anmerkung zu Teil A 7 VMG](#)) als auch für das tiefere Verständnis der Regelungen von Bedeutung. Sie lauteten:

Diabetes mellitus

#### **Typ I** durch Diät und alleinige Insulinbehandlung

- gut einstellbar 40
- schwer einstellbar (häufig bei Kindern), auch gelegentliche, ausgeprägte Hypoglykämien 50

#### **Typ II** durch Diät allein (ohne blutzuckerregulierende Medikation) oder durch Diät

- und Kohlenhydratresorptionsverzögerer oder Biguanide (d.h. orale Antidiabetika, die allein nicht zur Hypoglykämie führen) ausreichend einstellbar 10
- und orale Antidiabetika mit insulinotroper (insulinsekretorischer) Wirkung (auch bei zusätzlicher Gabe anderer oraler Antidiabetika) ausreichend einstellbar 20
- und orale Antidiabetika und ergänzende oder alleinige Insulininjektionen ausreichend einstellbar 30

Häufige, ausgeprägte Hypoglykämien sowie Organkomplikationen sind ihren Auswirkungen entsprechend zusätzlich zu bewerten.

Diese Vorgaben waren zuletzt mit Rundschreiben des BMAS vom 16.07.2007 - aufgrund des Beschlusses des Sachverständigenbeirats vom 14./15. März 2007 - geändert worden: "Im Absatz Diabetes mellitus Typ II wird nach dem 2. Spiegelstrich das Wort "Sulfonylharnstoffe" durch die Worte "orale Antidiabetika mit insulinotroper

# Lösung im Ausgangsfall...

- Klage zum Sozialgericht
- Terminsgutachten des gerichtlichen Sachverständigen
- Auswertung der Befundberichte: GdB 50 ab Tag der Untersuchung
- Abschluss eines Vergleichs

Der Sachverhalt wird vorgetragen.  
Sodann erhalten die Beteiligten das Wort.  
Das Sach- und Streitverhältnis wird mit ihnen erörtert.

Der Vorsitzende weist darauf hin, dass die von Dr. [REDACTED] vorgeschlagene Bewertung mit einem Gesamt-GdB von 50 schlüssig erscheint, dass allerdings als Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse das heutige Untersuchungsdatum angesetzt werden soll.

Nach Erörterung der Sach- und Rechtslage schließen die Beteiligten auf Grundlage des Gutachtens des Dr. [REDACTED] vom 29.08.2022 und auf Grundlage des richterlichen Hinweises vom 29.08.2022 folgenden

### **V e r g l e i c h :**

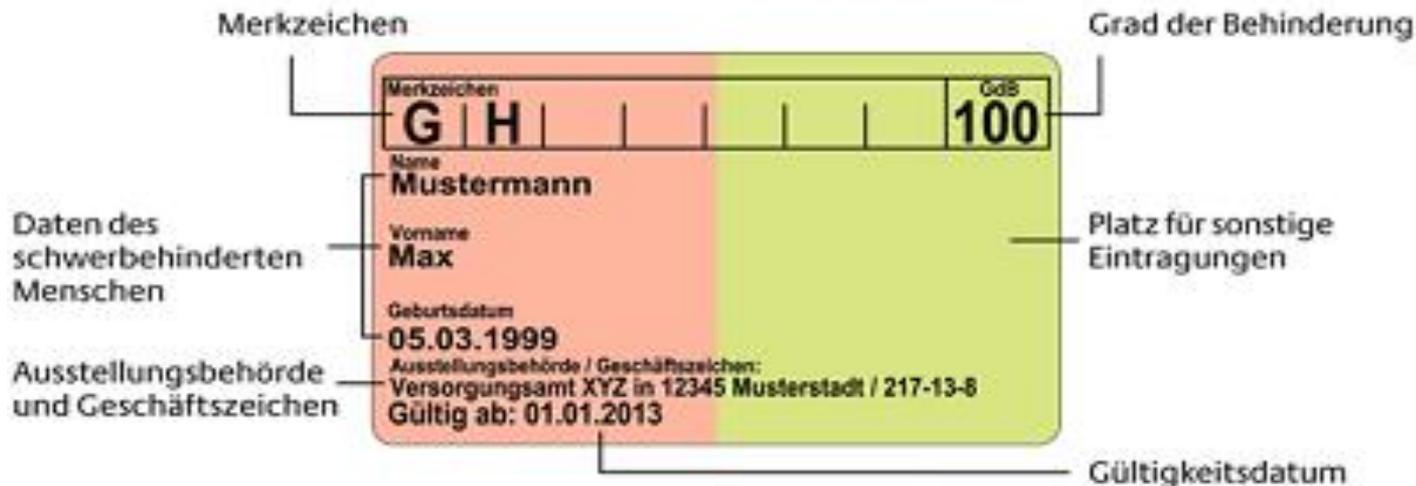
- I. Der Beklagte erklärt sich unter Abänderung des Bescheides vom 21.01.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.10.2021 bereit, die Gesundheitsstörungen des Klägers ab dem 29.08.2022 mit einem Gesamt-GdB von 50 zu bewerten.
- II. Der Beklagte erstattet die notwendigen außergerichtlichen Kosten des Klägers im Klageverfahren zu 5/10.
- III. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers nimmt im Einvernehmen mit dem Kläger dieses Vergleichsangebot an.
- IV. Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass hiermit der Rechtsstreit in vollem Umfang erledigt ist.

- vorgelesen und genehmigt -

Der Vorsitzende erklärt die mündliche Verhandlung für geschlossen.

# ZBFS fertigt neuen Bescheid und stellt Schwerbehindertenausweis aus

Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft in englischer Sprache



# Taktische Anmerkungen ...

- Widerspruch oder Neuantrag ?
- der Erhöhungsantrag und seine Risiken  
...
- Vorgehensweise bei negativen Gutachten ...
  - Stellungnahme des behandelnden Arztes
  - § 109 Sozialgerichtsgesetz, SGG

# Sonderfall: Überprüfung von Amts wegen ...

- Ausgangslage: z.B. nach Tumor-OP im Bereich des Bauchraums und der Wirbelsäule: Bescheid GdB 80 und aG für 2 Jahre „in Heilungsbewährung“
- Überprüfung von Amts wegen
- Gutachten: aG fällt weg, GdB soll auf 60 herabgestuft werden
- Anhörung und Bescheid: Entzug Merkzeichen aG
- Widerspruch und ggf. Klage sinnvoll?

# Schwerbehinderung

## Zentrale Begriffe – Merkzeichen Übersicht

- G** „erheblich beeinträchtigt“
- aG** „außergewöhnlich gehbehindert“
- Bl** „blind“
- Gl** „gehörlos“
- B** „Berechtigung zur Mitnahme ein Begleitperson“
- H** „hilflos“ → Unterstützungsbedarf erforderlich
- RF** „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht liegen vor.“ → Teilhabe an der Gesellschaft
- Tbl** Taubblindheit

# Ansprüche nach SGB IX – Schwerbehindertenrecht

## Merkzeichen „G“: Erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfreiheit

37

- Gemäß § 228 Abs. 1 SGB IX werden schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung in ihrer Bewegungsfreiheit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt oder hilflos oder gehörlos sind, von Unternehmen, die öffentlichen Personennahverkehr betreiben, gegen Vorzeigen eines entsprechend gekennzeichneten Ausweises im Nahverkehr i.S.v. § 230 SGB IX unentgeltlich befördert. Statt der unentgeltlichen Beförderung können die schwerbehinderten Menschen, die erheblich gehbehindert sind, auch die Ermäßigung der KfZ Steuer in Anspruch nehmen.
- Bei der Prüfung der Frage, ob diese Voraussetzungen vorliegen, kommt es nicht auf die konkreten örtlichen Verhältnisse des Einzelfalles an, sondern darauf, welche Wegstrecken allgemein, d.h. altersunabhängig von Nichtbehinderten noch zu Fuß zurückgelegt werden.
- Nach der Rechtsprechung gilt als ortsübliche Wegstrecke in diesem Sinne eine Strecke von ca. zwei Kilometern, die in etwa einer halben Stunde zurückgelegt wird.

## **Merkzeichen „aG“: Außergewöhnliche Gehbehinderung**

- Dieses Merkzeichen betrifft die Gewährung von Parkerleichterungen (Parken im eingeschränkten Halteverbot und an Stellen mit Rollstuhlfahrersymbol, völlige Befreiung von Kfz-Steuer).
- Als Schwerbehinderte mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (§ 229 Abs 2) sind solche Personen anzusehen, die sich wegen der Schwere ihres Leidens dauernd nur mit fremder Hilfe oder nur mit großer Anstrengung außerhalb ihres Kraftfahrzeuges bewegen können.
- Beispielhaft sind zu nennen: Querschnittslähmung, Doppeloberschenkel- oder Doppelunterschenkel-amputierte. Die Beeinträchtigung des Orientierungs-vermögens allein reicht nicht aus.

# Ansprüche nach SGB IX – Schwerbehindertenrecht

## **Merkzeichen „B“: Notwendigkeit ständiger Begleitung**

39

- Die Notwendigkeit ständiger Begleitung ist Voraussetzung für die kostenlose Beförderung einer Begleitperson im Nah- und Fernverkehr nach § 145 Abs. 2 SGB IX.
- Ständige Begleitung ist bei schwerbehinderten Menschen (bei denen die Voraussetzungen für die Merkzeichen „G“ oder „aG“ oder „H“ vorliegen) notwendig, die infolge ihrer Behinderung zur Vermeidung von Gefahren für sich oder andere bei Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig auf fremde Hilfe angewiesen sind.
- Dementsprechend ist zu beachten, ob bei der Benutzung Öffentlicher Verkehrsmittel regelmäßig fremde Hilfe beim Ein- und Aussteigen oder während der Fahrt des Verkehrsmittels notwendig ist, bereit sein muss oder ob Hilfen zum Ausgleich von Orientierungsstörungen (z.B. bei Sehbehinderung, geistiger Behinderung) erforderlich sind.
- Die Notwendigkeit ständiger Begleitung wird stets angenommen bei: Querschnittsgelähmten, Ohnhändern, Blinden und erheblich Sehbehinderten, hochgradig Hörbehinderten, geistig Behinderten und Anfallskranken, bei denen eine erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr anzunehmen ist.

# Ansprüche nach SGB IX – Schwerbehindertenrecht

## Merkzeichen „RF“: Rundfunkgebührenbefreiung

40

- Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht sind erfüllt bei: **Behinderten Menschen mit einem GdB von wenigstens 80, die wegen ihres Leidens an öffentlichen Veranstaltungen ständig nicht teilnehmen können.**
- Hierzu gehören unter anderem Behinderte Menschen, bei denen schwere Bewegungsstörungen (auch durch innere Leiden wie z.B. schwere Herzleistungsschwäche, schwere Lungenfunktionsstörung) bestehen und die deshalb auf Dauer selbst mit Hilfe von Begleitpersonen oder mit technischen Hilfsmitteln (Rollstuhl) öffentliche Veranstaltungen in ihnen zumutbarer Weise nicht besuchen können.
- **Blinden oder nicht nur vorübergehend wesentlich Sehbehinderten mit einem GdB von mindesten 60 allein wegen der Sehbehinderung. Hörgeschädigten, die gehörlos sind oder denen eine ausreichende Verständigung über das Gehör auch mit Hörhilfen nicht möglich ist.** Letzteres ist dann nicht möglich, wenn an beiden Ohren mindestens eine hochgradige kombinierte Schwerhörigkeit oder hochgradige Innenohrschwerhörigkeit vorliegt und hierfür ein GdB von wenigstens 50 anzusetzen ist.
- Mit der Änderung des Rundfunkstaatsvertrages obliegt die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht seit 01.04.2005 nicht mehr den Sozialbehörden, sondern den jeweiligen Landesrundfunkanstalten, die ihrerseits die GEZ Köln beauftragt haben, das Verfahren in ihrem Auftrag zentral durchzuführen.

## Merkzeichen „H“: Hilflosigkeit

- Das Merkzeichen „H“ berechtigt vor allem zur Einräumung von Freibeträgen bei der Einkommenssteuer, zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Nahverkehr ohne Eigenbeteiligung und zur KfZ-Steuerbefreiung.
- Derjenige ist als „hilflos“ anzusehen, der infolge seiner Behinderungen nicht nur vorübergehend für eine Reihe von häufig und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen zur Sicherung seiner persönlichen Existenz im Ablauf eines jeden Tages fremder Hilfe dauernd bedarf. Als „nicht nur vorübergehend“ gilt ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten. „Häufig und regelmäßig“ wiederkehrende Verrichtungen zur Sicherung der persönlichen Existenz im Ablauf eines jeden Tages sind insbesondere An- und Auskleiden, Nahrungsaufnahme, Körperpflege, Verrichtungen der Notdurft. Außerdem sind notwendige körperliche Bewegung, geistige Anregung und Möglichkeiten zur Kommunikation zu berücksichtigen.
- Bei der Beurteilung der Hilflosigkeit bei Kindern und Jugendlichen sind nicht nur die vorgenannten Verrichtungen zu beachten. Auch die Anleitung zu diesen Verrichtungen und die Förderung der körperlichen und geistigen Entwicklung sowie die notwendige Überwachung gehören zu den Hilfeleistungen, die für die Frage der Hilflosigkeit von Bedeutung sind.
- Stets ist nur der Teil der Hilfsbedürftigkeit zu berücksichtigen, der wegen der Behinderung den Umfang der Hilfsbedürftigkeit eines gesunden gleichaltrigen Kindes überschreitet. Der Umfang der notwendigen zusätzlichen Hilfeleistungen muss erheblich sein.

## **Merkzeichen „BI“: Blind**

- Blind ist der Behinderte, dem das Augenlicht vollständig fehlt. Das Merkzeichen berechtigt zur Inanspruchnahme von steuerlichen Ausgleichen, Befreiung von der KfZ Steuer und andere Nachteilsausgleiche, wie Führerhund, Pflegezulage und Sonderführsorge nach dem Bundesversorgungsgesetz.
- Als blind ist auch der Behinderte anzusehen, dessen Sehschärfe auf keinem Auge und auch nicht bei beidäugiger Prüfung mehr als  $1/50$  beträgt oder wenn andere Störungen des Sehvermögens von einem solchen Schweregrad vorliegen, dass sie dieser Beeinträchtigung der Sehschärfe gleichbedeutend sind.

# Einschub: Ansprüche auf Blindengeld nach den Blindengeldgesetzen der Länder

- Begriff der Blindheit:
  - Siehe oben Definition beim Merkzeichen BI
- Umfang, hier bayer. BlindengeldG
  - Blindheit: 685,- € monatliches Blindengeld
  - Taubblinde Menschen: 1.370,- €
  - Hochgradig sehbehinderte : 205,50 €
  - Taubsehbehinderte Menschen: 411,- €
  - Anrechnungen:
    - Leistungen wegen Pflegebedürftigkeit: 145,36 € PG II und 179,85 € PG 3, 4, oder 5

# Ansprüche nach SGB IX - Schwerbehindertenrecht

## Merkzeichen „GI“: Gehörlos

44

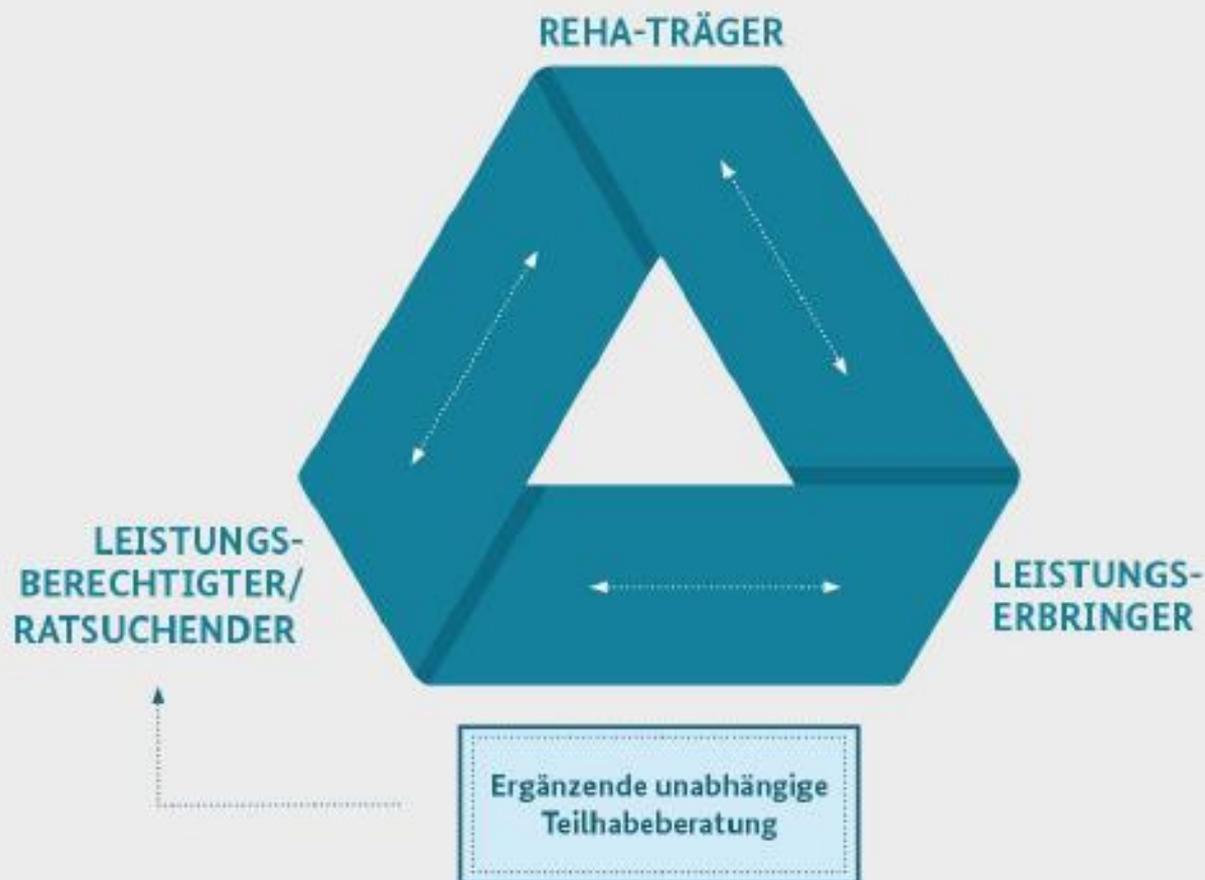
- Die Feststellung des Merkzeichens „GI“ setzt voraus, dass Gehörlosigkeit vorliegt.
- Gehörlose sind hörbehinderte Menschen, bei denen Taubheit beiderseits vorliegt, sowie Hörbehinderte Menschen mit einer an Taubheit grenzenden Schwerhörigkeit beiderseits, wenn daneben schwere Sprachstörungen (schwer verständliche Lautsprachen, geringer Sprachschatz) vorliegen. Das sind in der Regel hörbehinderte Menschen, bei denen an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit angeboren oder in Kindheit erworben worden ist. Gehörlose haben Anspruch auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr. Bei Ihnen kommen ebenfalls die Merkzeichen „G“, „B“ und „RF“ in Betracht.

# Merkzeichen Tbl - Taubblindheit

- Das Merkzeichen TBl wird vom Versorgungsamt erteilt, wenn wegen einer Störung der Hörfunktion ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 70 **und** wegen einer Störung des Sehvermögens ein GdB von 100 anerkannt ist.
- Menschen mit dem Merkzeichen TBl sind vom Rundfunkbeitrag befreit.
- Steuerpflichtige mit Merkzeichen TBl können bei der Steuer ab dem Veranlagungszeitraum 2021 unter bestimmten Voraussetzungen einen Behinderten-Pauschbetrag von 7.400 € absetzen. Für den Veranlagungszeitraum 2020 kann bei Merkzeichen BI ein Pauschbetrag von 3.700 € abgesetzt werden.
- In Bayern: Taubblinde Menschen erhalten das doppelte Landesblindengeld: 1.370,- € monatlich (§ 2 BayBlindG).

# Tipp: erster Ansprechpartner für Betroffene : Unabhängige Teilhabeberatung

## Stärkung der Menschen mit Behinderung durch unabhängige Beratung



*Übrigens, das Leben ist schön ...*



... auch wenn die Materie manchmal sehr trocken ist

## Zentrale Begriffe

### Gleichstellung § 2, Abs. 3 SGB IX

(3) Schwerbehinderten Menschen **gleichgestellt** werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem **Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30**, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Abs. 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung **einen geeigneten Arbeitsplatz** im Sinne des § 156 **nicht erlangen oder nicht behalten** können (= gleichgestellte behinderte Menschen).

- **Keine** Gleichstellung bei **weniger als 18 Stunden** pro Woche.
- Jugendliche oder junge Erwachsene können **während ihrer Berufsausbildung** gleichgestellt werden, auch wenn noch keine Behinderung festgestellt wurde oder sie lediglich einen GdB unter 30 haben.



## Zentrale Begriffe

### Gleichstellung § 2, Abs. 3 SGB

Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen wird auf Antrag der betroffenen Person von der für sie zuständigen **Agentur für Arbeit rückwirkend vom Tag der Antragstellung wirksam.**

Der Schwerpunkt liegt auf den **Auswirkungen der Behinderung** auf die berufliche Tätigkeit.

Zudem sollten Gründe genannt werden, warum der Arbeitsplatz behinderungsbedingt gefährdet ist. **Dazu zählen z. B. folgende Gründe:**

- häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten
- behinderungsbedingte eingeschränkte Einsatzfähigkeit / verminderte Belastbarkeit
- Notwendigkeit von Hilfsmitteln / Hilfeleistungen durch Kollegen\*innen



# Gleichstellung § 2, Abs. 3 SGB IX – Stellungnahmen und Folgen

## Stellungnahmen:

Die Agentur für Arbeit fordert vom **Dienstgeber, der MAV und der SBV** je eine Stellungnahme an, die unabhängig voneinander ausgefüllt und zurückgesendet werden.

Für den/die Arbeitnehmer\*in und Arbeitssuchende\*r ergeben sich die **gleichen Rechte und Ansprüche** wie für schwerbehinderte Menschen,

→ jedoch: kein Zusatzurlaub und kein früherer Renteneintritt

## Besonderer Kündigungsschutz

Bei einem Kündigungsbegehren muss der **Antrag auf Gleichstellung** mit einem schwerbehinderten Menschen **drei Wochen** zurückliegen und rückwirkend stattgegeben werden.

## Gleichstellung § 2, Abs. 3 SGB IX – Gründe für den Antrag auf Gleichstellung

- Besonderer Kündigungsschutz
- Besondere Fürsorgepflicht  
z. B. Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX
- Zusätzliche Fördermöglichkeiten  
z. B. Hilfe zur Arbeitsplatzausstattung /  
Betreuung durch Fachdienste
- Besondere Beschäftigungsanreize für  
Dienstgeber  
z. B. Lohnkostenzuschuss
- Ausgleichsabgabe = ein Pflichtplatz
- BEM – SBV ist mit im Gespräch
- MAV – bessere Unterstützungsmöglichkeiten

# Besondere Pflichten des Dienstgebers - Besondere Fürsorgepflicht § 164 SGB IX

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass ...

- schwerbehinderte Beschäftigte ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können
- schwerbehinderte Beschäftigte bei einer **Weisung** bezüglich **Inhalt, Ort und Zeit** der Arbeitsleistung nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden
- der Arbeitsplatz behinderungsgerecht ausgestattet ist.
- an die Berechtigung einer **Kündigung** strenge Anforderungen gestellt werden, insbesondere wenn ein Zusammenhang zwischen **Kündigungsgrund** und anerkannter **Behinderung** besteht.



# Besondere Pflichten des Dienstgebers - Beschäftigungspflicht § 154 SGB IX

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über **mindestens 20 Arbeitsplätze** verfügen, haben **auf wenigstens 5 %** der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Abs.1 SGB IX). Wird diese **Beschäftigungspflicht** nicht erfüllt, haben sie eine **Ausgleichsabgabe** zu entrichten.

Die Ausgleichsabgabe beträgt **monatlich** je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz:

- **125 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote **von 3 % bis weniger als 5 %**,
- **220 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote **von 2 % bis weniger als 3 %**,
- **320 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote **von weniger als 2 %**.



## Abschnitt II

- Inklusion als strategisches Ziel
- Gestalten von Prozessen

# Inklusion – oder das ganz normale Unterschiedlich-Sein



## **Inklusion – oder das ganz normale Unterschiedlich-Sein**

Wie begegne ich Menschen mit  
Behinderung?

- a) Ich fühle mich unsicher.
- b) Ich verhalte mich ganz normal.
- c) Ich versuche diese Begegnungen eher zu vermeiden.

[Aktion Mensch: Das erste Mal](#)

# Inklusion – oder das ganz normale Unterschiedlich-Sein



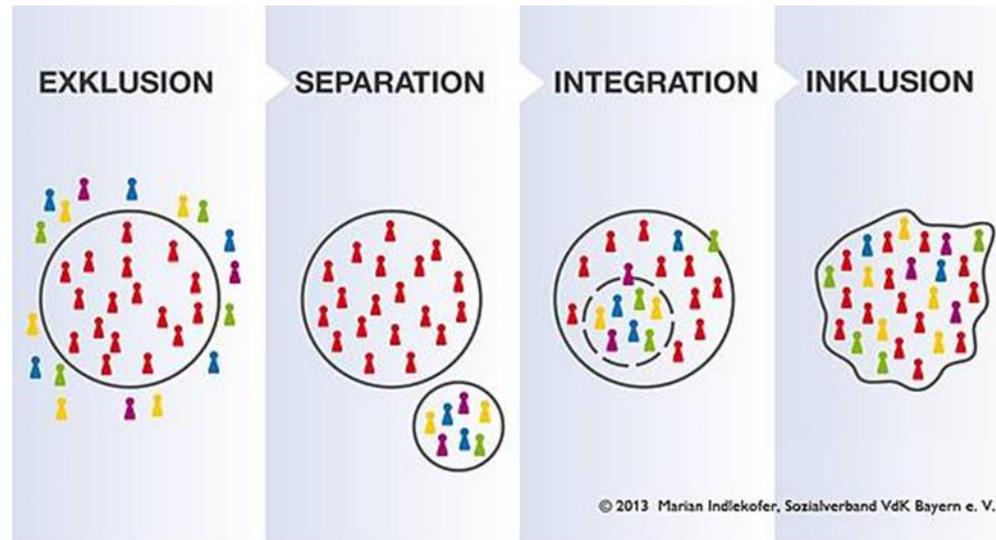
**Inklusion bedeutet  
für mich ...**

Aktion Mensch: Inklusion bedeutet für mich

# Zentrale Begriffe

## Inklusion nach der BRK

Das Ziel von **Integration** ist es, Menschen mit Behinderung in Kommunikations- und Arbeitsgemeinschaften unter Anwendung von **Nachteilsausgleichen** einzubeziehen.



Die Zielsetzung von **Inklusion** ist die gleichberechtigte **Teilhabe** aller in ihrer Verschiedenheit in allen Lebensbereichen.



*„Wer Inklusion will, sucht Wege – wer sie verhindern will, sucht Begründungen.“*

(Hubert Hüppe, ehem. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)

# Inklusion – oder das ganz normale Unterschiedlich-Sein

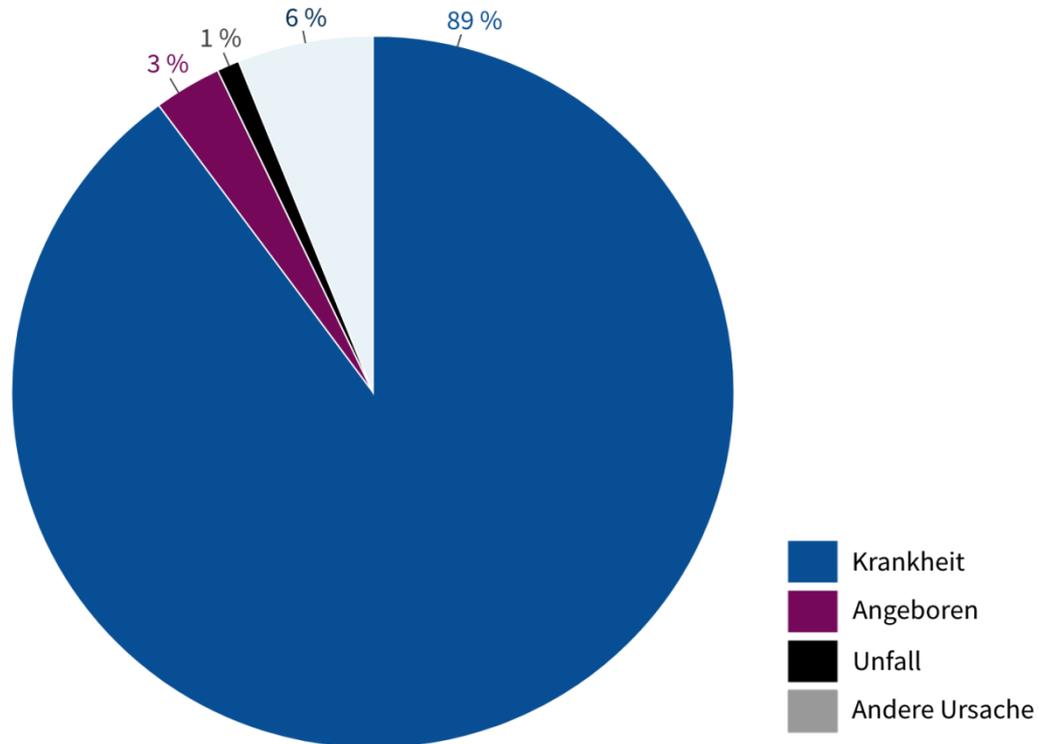
## Sprachgebrauch:

- Behinderte
- Menschen mit Handicap
- Beeinträchtigte Menschen
- Schwerbehinderte
- Menschen mit Behinderung
- Behinderte Menschen
- Schwerbehinderte Menschen
- Gleichgestellte behinderte Menschen
- von Behinderung bedrohte Menschen



# Inklusion – oder das ganz normale Unterschiedlich-Sein

Behinderungsursachen 2019

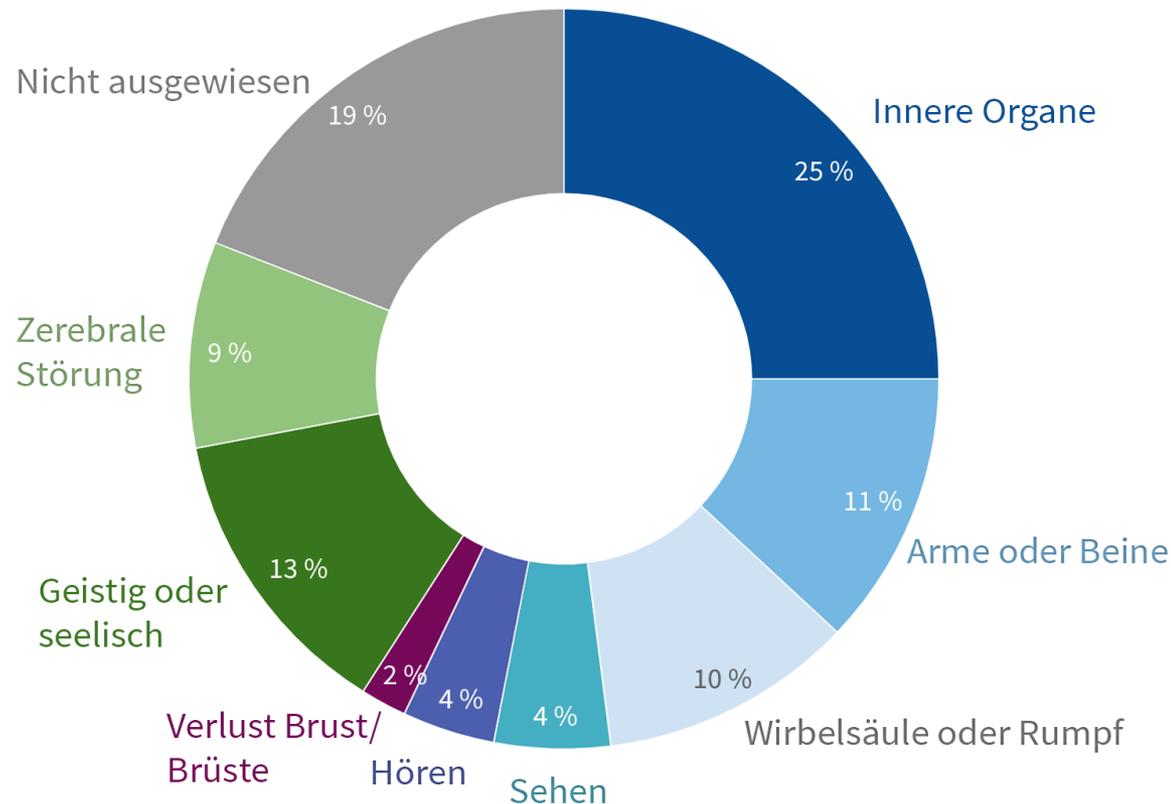


Ende 2019 lebten  
7,9 Millionen sbM  
in Deutschland.  
Davon waren 44 %  
im Alter zw. 55 und  
74 Jahren.

Gibt es in der ELKE  
eine entsprechende  
Auswertung?

# Inklusion – oder das ganz normale Unterschiedlich-Sein

## Behinderungsarten 2019



# Inklusion – oder das ganz normale Unterschiedlich-Sein

Jeder Mensch hat Stärken.

Jeder Mensch hat Schwächen.

- Wir alle können unsere Stärken stärken.  
Wir alle können die Schwächen schwächen.  
Gerade dann und dadurch, wenn und  
dass wir uns aufeinander beziehen,  
dass wir aufeinander zugehen,  
dass wir miteinander umgehen,  
dass wir zusammengehen
- Wilfried Steinert, der Inklusions-Experte, sagt:  
„Wenn wir den Menschen nicht auf seine Mängel  
fixieren, sondern ihn in seinen unerschöpflichen  
Ressourcen sehen, können wir Zukunft gestalten.“

[www.bildung-neu-  
denken.de](http://www.bildung-neu-denken.de)  
Inklusion erleben.  
lernen, Inklusion zu leben!

# Selbstverständnis Inklusion - auch bei uns?

## Bestands- und Bedarfsanalyse:

- Was gibt es bereits?
- Wer sind die Akteure?
- Was gelingt besonders gut?
- Was fehlt noch?
- Wie können neue Ideen verwirklicht werden?
- Was müsste zuerst bearbeitet werden?
- Welche Ziele sollen bis zu welchem Zeitpunkt erreicht werden?
- Was ist für die Umsetzung der Ideen notwendig?
- Wer kann uns alle dabei unterstützen?

## Ideenbörse Inklusion

- Jour fixe mit dem/der Inklusionsbeauftragten, der Einrichtungsleitung und der Amtsleitung
- Inklusionsvereinbarung (evtl. Gesamt- und Bereichs-Inklusionsvereinbarungen)
- Steuerungskreis Gesundheit / BGM
- Schulung von Führungskräften / Lernplattform
- Inklusionsstellenkonzept für sog. „leistungsgeminderte Personen“
- Gestaltung von Gesundheitstagen
- Behinderungen erfahrbar machen → Parcours

## Ideenbörse – Inklusion

- Öffentlichkeitsarbeit durch Homepages, Flyer ... mit Verweisen zu Dokumenten des Dienstgebers [Schwerbehindertenvertretung\\_Erzdiözese München und Freising](#)
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen mit Bericht des Arbeitgebers
- Gemeinsam gestalteter Tag der Menschen mit Behinderung
- Ausstellung mit inklusiven Bildern
- Imagefilm Inklusion



## Abschnitt III

- Schnittstelle MAV und SBV
- Mitwirkung der SBV im Rahmen des § 52 MAVO
- MAV als Teil des Inklusionsteams
- Einzelfallarbeit und BEM

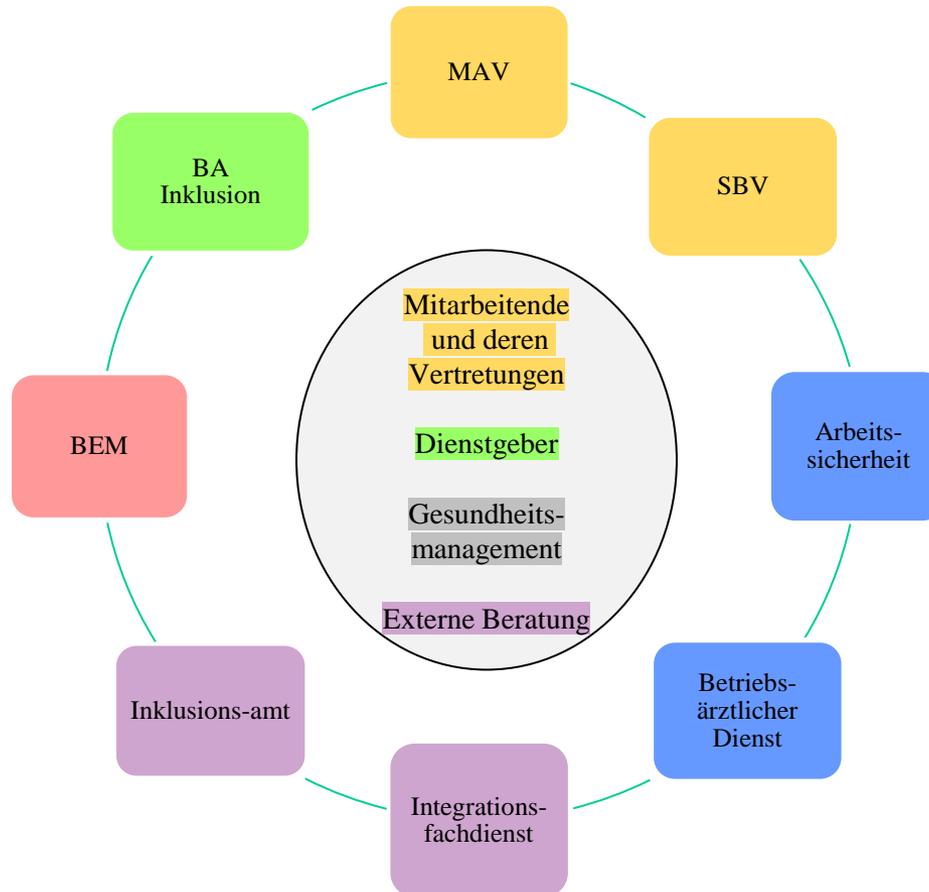
# Teilhabe am Arbeitsleben



Cartoon für Audi 

Es gibt reichlich  
Möglichkeiten,  
schwerbehinderte  
Menschen ins  
Arbeitsleben  
einzubinden!

# Interessengemeinschaft Inklusion – ein Auftrag aller für alle



## Die Mitarbeitervertretung – Aufgaben für Mitarbeiter\*innen mit Behinderung

- Eingliederung und Entwicklung → BEM
- Maßnahmen zur beruflichen Förderung  
→ Schulungen zum Thema Inklusion, Gleichbehandlung...
- Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung  
→ ASA, Gesundheitstage, Barrierefreiheit ...
- Bewerbungen von sbM und Vermittlungsvorschläge nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX
- Einfordern des für den Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalts des Verzeichnisses gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX,

## Die Mitarbeitervertretung – Aufgaben für Mitarbeiter\*innen mit Behinderung

- Darauf achten, dass die dem Dienstgeber nach §§ 154, 155, 164, 166 und 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden → Inklusionsbeauftragte\*r
- Beteiligung beim Verhandeln einer Inklusionsvereinbarung
- Prävention: Möglichkeiten und Hilfen zur Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses erörtern
- Unterstützung und Begleitung bei Gesprächen

# Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## § 3 MAVO

### (2) Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:

6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung **überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung,** beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

**ABER:** Sind Rehabilitanden schwerbehindert, ist die Schwerbehindertenvertretung für sie zuständig.

#### **Anmerkung zu § 3 Abs. 1 MAVO:**

„Obwohl z. B. die schwerbehinderten Menschen in einer Einrichtung im Anwendungsbereich der MAVO gemäß staatlichem Recht ihre Vertrauensperson wählen (§ 52), sind sie gleichwohl Mitarbeiter i. S. der MAVO mit allen daraus folgenden Rechten und Pflichten.“

(§ 3 RZ 51 Thiel, Fuhrmann, Jüngst, 2014)

# Mitwirkungsrechte der MAV

## Allgemeine Aufgaben § 26 MAVO

Vertrauensvolle Zusammenarbeit  
& gegenseitige Unterstützung

Behandlung aller Mitarbeiter  
nach Recht und Billigkeit

Vorlage erforderlicher  
Unterlagen

Allgemeiner  
Aufgabenkatalog

Hinzuziehung bei  
Mitarbeitergesprächen

Wahl der  
Kommissionen

1. **Maßnahmen** anregen
2. Anregungen und **Beschwerden**
3. **Eingliederung und berufliche Entwicklung** schwerbehinderter [...]
4. Eingliederung **ausländischer** Mitarbeiter\*innen
5. **Maßnahmen zur beruflichen Förderung** schwerbehinderter Mitarbeiter\*innen
6. Förderung der Belange der **Jugendlichen** und Auszubildenden
7. **Arbeitsschutz** und Unfallverhütung
8. frauen- und **familienfreundliche** Arbeitsbedingungen
9. Kontrolle des Systems der **Leistungsfeststellung**

# Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

## § 26 MAVO

### (3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

- die **Eingliederung** und **berufliche Entwicklung** schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu **fördern**,

#### **Beispiele:**

- Vorschlagsrecht nach § 32 Abs. 1 Nr. 4 MAVO (Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen)
- Zustimmung bei Einstellung § 34 MAVO

# Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

## § 26 MAVO

### (3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

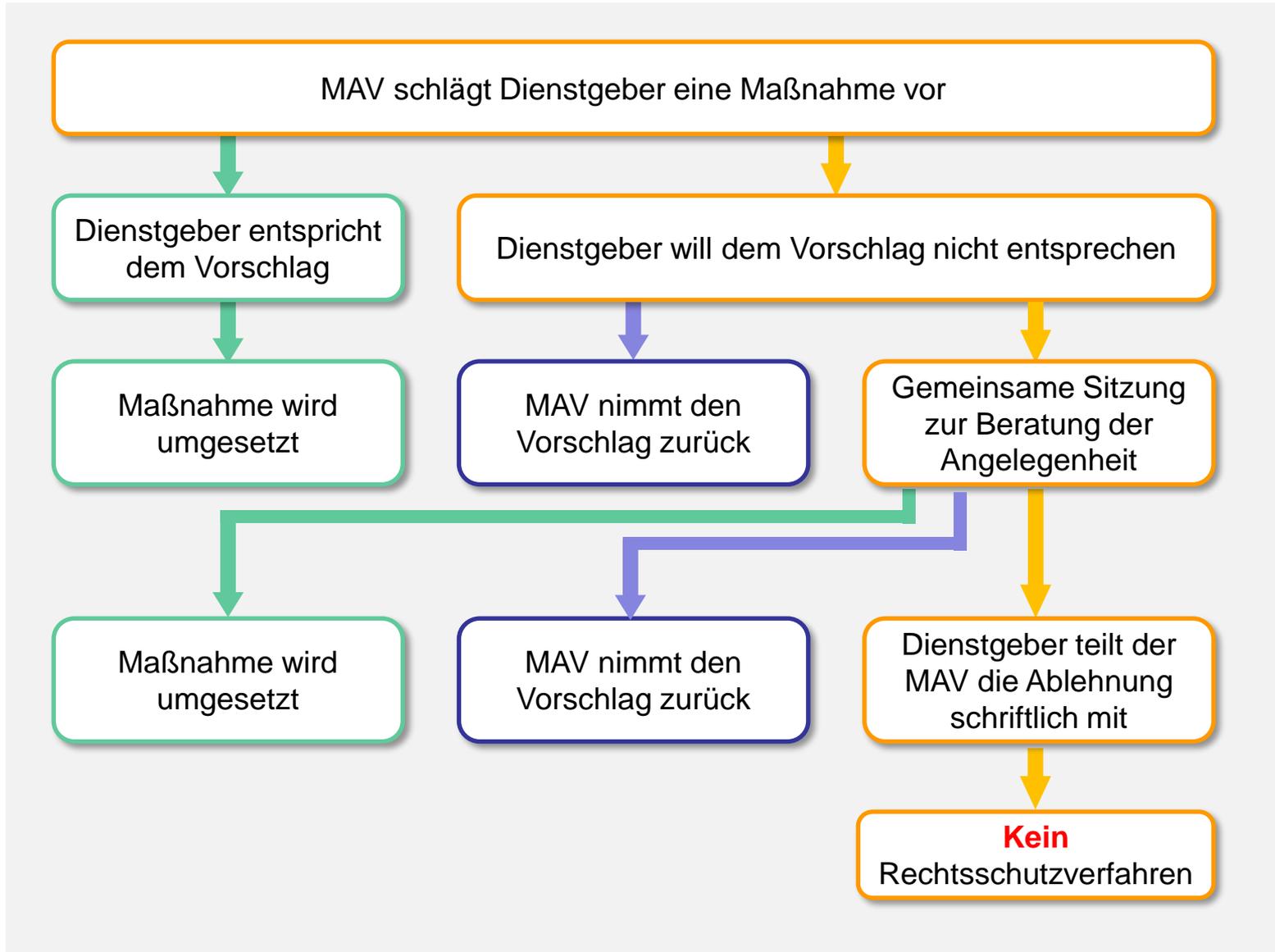
➤ **Maßnahmen zur beruflichen Förderung**

schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
**anzuregen,**

#### **Beispiele:**

- Integrationsvereinbarung
- Freie Arbeitsplätze vgl. § 164 Abs. 1 SGB IX
- Teilzeitarbeitsplätze
- Benachteiligung vermeiden vgl. § 164 Abs. 2 SGB IX

# Vorschlagsrecht § 32 MAVO



# Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

## § 26 MAVO

### (3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

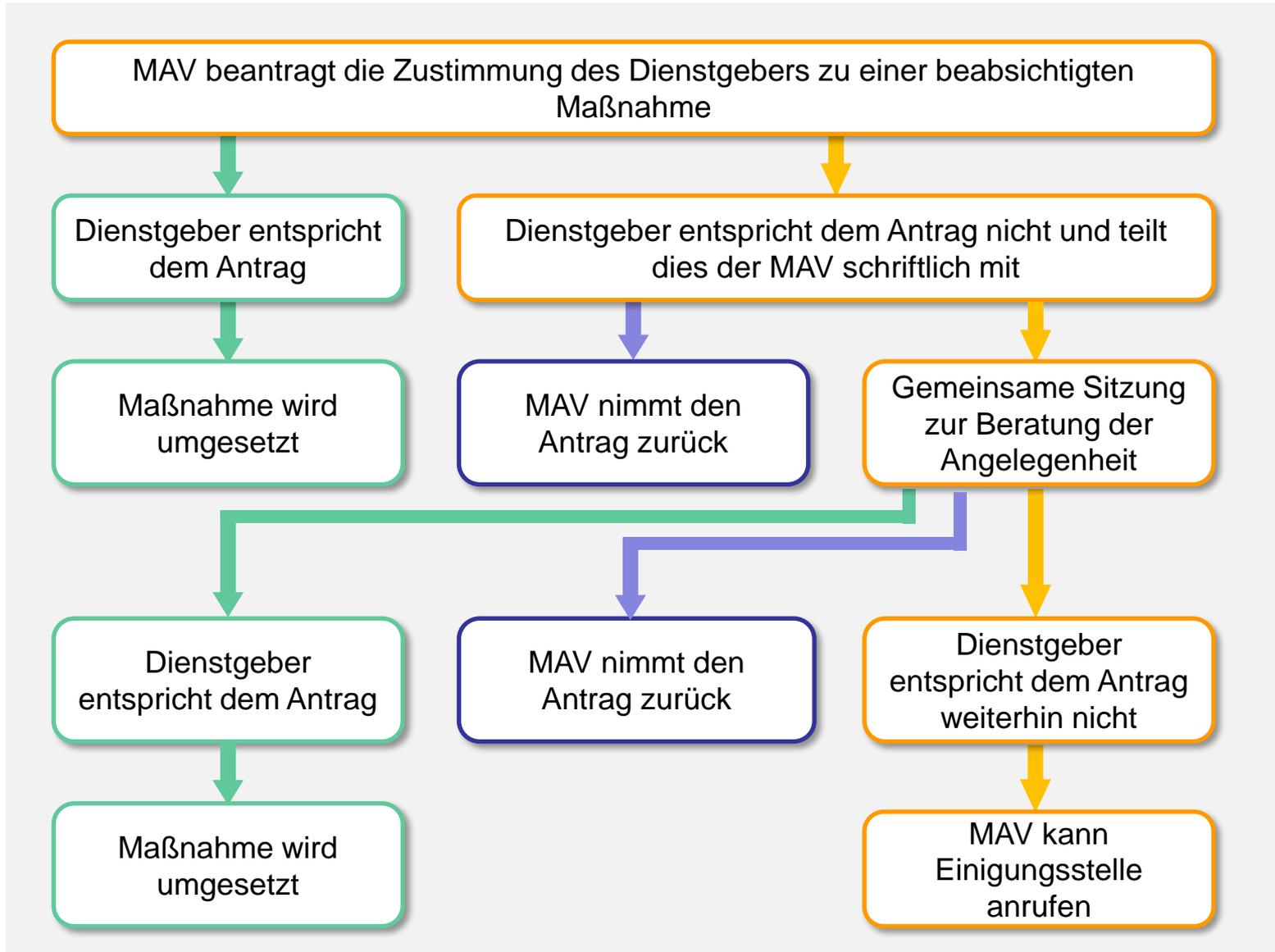
- sich für die Durchführung der Vorschriften über den **Arbeitsschutz**, die **Unfallverhütung** und die **Gesundheitsförderung** in der Einrichtung **einzusetzen**,

#### Hintergrund:

- Die Aufgabe erfordert auch eine sichere Kenntnis der gefährdeten oder schutzbedürftigen Mitarbeiter, also auch schwerbehinderter Mitarbeiter\*innen
- Aktive Rechte können/müssen wahrgenommen werden vgl. § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“

# Antragsrecht

## § 37 MAVO



# Information

## § 27 MAVO

### (2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über:

- **Bewerbungen** von schwerbehinderten Menschen und **Vermittlungsvorschläge** nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX,

#### Hintergrund:

- Information an MAV und SBV unmittelbar nach Eingang
- Einladung der Bewerber zu Vorstellungsgespräch
- § 29 Abs. 1 Nr. 19 MAVO bei Ablehnung
- Erfüllung der Beschäftigungspflicht

# Information

## § 27 MAVO

### (2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über:

- den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen **Inhalt des Verzeichnisses** gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX sowie der **Anzeige gemäß** § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX,

#### Hintergrund:

- Verzeichnis → beschäftigten schwerbehinderten, gleichgestellten behinderten sonstigen anrechnungsfähigen Personen und auf Verlangen der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt vorzulegen.
- Anzeige → einmal jährlich sind bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten (Beschäftigungspflicht) anzuzeigen

# Anhörung und Mitberatung

## § 29 MAVO

### 19. Zurückweisung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um einen freien Arbeitsplatz, soweit die Beschäftigungspflicht des § 154 Abs. 1 SGB IX noch nicht erfüllt ist.

- Ermittlung eines freien **Arbeitsplatzes**
- **Prüfpflicht** und Entscheidung des Dienstgebers
- **Besondere Pflichten** der öffentlichen Arbeitgeber
- **Integrationsvereinbarung**

#### Hintergrund:

Die Mitarbeitervertretung wird hier den Betriebsvertretungen des SGB IX gleichgestellt.

# Zustimmung bei Einstellung und Anstellung

## § 34 MAVO

**(1) Die Einstellung und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.**

(4) Der Mitarbeitervertretung sind **auf Verlangen ein Verzeichnis** der eingegangenen **einrichtungsinternen Bewerbungen** sowie der **Bewerbungen von Schwerbehinderten zu überlassen** und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einzustellenden zu gewähren.

Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die **erforderlichen Bewerbungsunterlagen** zur Einsicht vorgelegt werden.

# Zustimmung bei Einstellung und Anstellung § 34 MAVO

## (2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt,

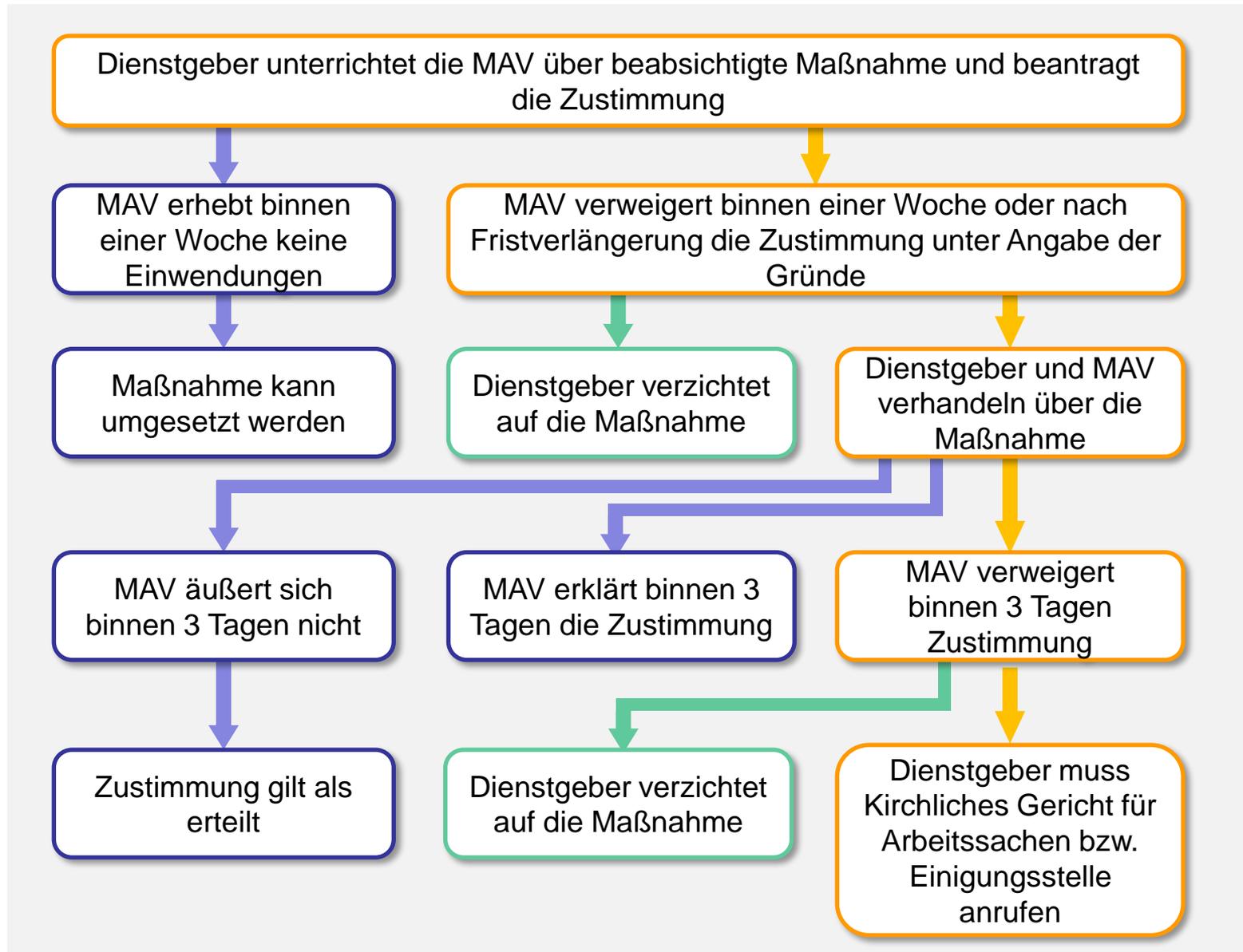
Die **Einstellung** eines nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers verstößt dann gegen eine gesetzliche Vorschrift i. S. d. § 34 Abs. 2 Nr. 1, wenn der Dienstgeber vor der Einstellung nicht geprüft hat, ob der freie Arbeitsplatz mit einem **schwerbehinderten Menschen besetzt** werden kann.

(vgl. § 34 RZ 61 Thiel, Fuhrmann, Jüngst. 2014)

**Integrationsvereinbarungen** sind einzuhalten

# Zustimmungsrecht

## § 33 MAVO



# Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen

## § 28a MAVO

### (1) Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Sie **achtet darauf**, dass die dem Dienstgeber nach §§ 154, 155, 164, 166 und 167 SGB IX obliegenden **Verpflichtungen erfüllt** werden und **wirkt auf die Wahl** einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

# (1) Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen[...]

## Hintergrund:

- § 154 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, z. B. auf **wenigstens 5 Prozent** der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen
- § 155 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, z. B. die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich **verminderte Arbeitsleistung** erbringen können
- § 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen, z. B. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der **beruflichen Bildung**
- § 166 Inklusionsvereinbarung, z. B. Ausbildung behinderter **Jugendlicher**,
- § 167 Prävention, z. B. Schwierigkeiten beseitigen, damit das Arbeits- oder sonstige **Beschäftigungsverhältnis** möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann

# Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen § 28a MAVO

## (2) Der Dienstgeber trifft [...] eine verbindliche Inklusionsvereinbarung.

- auf Verlangen der Vertrauensperson wird unter Beteiligung der MAV hierüber **verhandelt**
- dieses Recht **geht auf die MAV** über, wenn keine SBV vorhanden ist
- **Integrationsamt** kann eingeladen werden
- **Übermittlung** der Integrationsvereinbarung an Arbeitsagentur und Integrationsamt
- **Inhalt** richtet sich nach § 166 Abs. 2 SGB IX, z. B. Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung,

# § 52 MAVO – Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**(1) Die entsprechend den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX gewählte Vertrauensperson [...] nimmt an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil.**

soweit Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden:

- **Anträge** zu stellen
- **Sitzung** in angemessener Frist einberufen zu lassen
- **Stimmrecht**
- an Besprechungen bei dem **Dienstgeber** teilzunehmen.

**(2) Der Dienstgeber hat die Vertrauensperson [...] in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren,**

- unverzüglich und umfassend zu **unterrichten**
- vor einer Entscheidung **anzuhören**
- die getroffene Entscheidung unverzüglich **mitzuteilen**

Ist dies bei einem Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht geschehen [...] oder eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, wird auf ihren Antrag der Beschluss **für die Dauer von einer Woche** vom Zeitpunkt der Beschlussfassung **ausgesetzt**.

Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.

**(3) Die Vertrauensperson [...] hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung [...] durchzuführen.**

Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften des § 21 und § 22 gelten entsprechend:

- § 21 Einberufung der Mitarbeiterversammlung
- § 22 Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung.

### **Inhalte:**

- Nicht öffentlich, mindestens einmal im Jahr, Einberufung der Versammlung, Arbeitszeit
- Beschlussfähigkeit, Tätigkeitsbericht, Misstrauensvotum ?, Niederschrift für Anträge und Beschlüsse

## § 52 MAVO – Mitwirkung der Vertrauensperson [...]

**(4) [...], soweit hierfür nicht eigene Räume und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.**

Es stehen die

- **Räume** und der
  - **Geschäftsbedarf**, die der Dienstgeber der MAV zur Verfügung stellt
- für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson zur Verfügung

## § 52 MAVO – Mitwirkung der Vertrauensperson [...]

91

**(5) Für die [...] gelten die §§ 15 bis 20 entsprechend.**

- § 15 Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung
- § 16 Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses
- § 17 Kosten der Mitarbeitervertretung
- § 18 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung
- § 19 Kündigungsschutz
- § 20 Schweigepflicht

... Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.

# Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen § 28a MAVO

## **(3) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis [...] auf,**

- möglichst frühzeitiger Einschaltung des Beauftragten des Dienstgebers nach § 98 SGB IX,
  - der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - der Mitarbeitervertretung
  - das Integrationsamte
- Möglichkeiten und Hilfen zur Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses erörtern

# Inklusion im BEM im Interesse aller

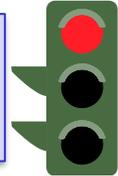
- Einhalten der gesetzlichen Vorschrift(en)
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- Erhalten und Stärken der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten durch den Einsatz entsprechender unterstützender Maßnahmen
- Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter\*innen
- Betriebswirtschaftliche Effekte durch weniger AU-Zeiten

- Erkennen von nicht festgestellten Behinderungen
  - Erhöhung der Beschäftigungspflicht
  - Unterstützung durch den Integrationsfachdienst
  - Präventionsverfahren
  - Zuschüsse beantragen
- Kontaktaufnahme zur SBV
- DV: Vertrauensperson als ständiges Mitglied im BEM\*
- Kontaktaufnahme zur/zum Inklusionsbeauftragten

\* Rolle: Person, die sich mit dem Thema Behinderung auskennt

## Mitglieder im BEM-Team

Die Zusammensetzung des BEM-Teams ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Maßnahmen.



- die **MAV** als selbstverständliche und verlässliche Partnerin
  - eine Person, die sich dem Themenkomplex Behinderung annimmt, z. B. ein\*e Verantwortliche\*r in der MAV die/eine Vertrauensperson der/für Menschen mit Behinderung
  - eine Person mit **Entscheidungskompetenz**, die das Dienst- und Arbeitsrecht (Arbeitszeit, -organisation, -einsatz...) im Blick behält sowie geplante Maßnahmen umsetzt und begleitet.
- Aufgabe des **Dienstgebers**



Eindeutige Zuständigkeiten sparen Zeit und Umwege.

## (2) Der Dienstgeber trifft [...] eine verbindliche Inklusionsvereinbarung.

### **Beteiligte:**

- Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mitarbeitervertretung
- Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 181 SGB IX
- auf Einladung das Integrationsamt
- Dienstgeber
- Ggf. Mitarbeiter

# MAV und Schwerbehindertenvertretung



**Ein  
selbstverständlicher  
Grundsatz:**

Jeder Schritt nur mit  
Einverständnis des/der  
Kolleg\*in!

## Abschnitt IV

Entwicklung und Gestaltung von Inklusionsvereinbarungen

- Inklusionsbeauftragte\*r und Schwerbehindertenvertretung
- Zweck, Struktur und Inhalte einer Inklusionsvereinbarung
- Präventionsverfahren und Aufgaben des Inklusionsamtes

# Zentrale Begriffe – Inklusionsbeauftragte\*r des Dienstgebers § 181 SGB IX

- (1) Der Arbeitgeber bestellt einen **Inklusionsbeauftragten**, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen **verantwortlich vertritt**; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden.
  - (2) Der Inklusionsbeauftragte soll **nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch** sein.
  - (3) Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber **obliegende Verpflichtungen erfüllt** werden.
- Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung/MAV ist erforderlich.

# Schwerbehindertenvertretung

## Aufgaben, Rechte, Pflichten § 179 SGB IX

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite, auch Führungskräften.

**Einzelberatung**, z. B. Prävention, Antrag auf Feststellung eines GdB bzw. einer Gleichstellung, Umgang mit Behinderung im Arbeitsumfeld, Anpassung des Arbeitsplatzes

Achten auf die Einhaltung der **gesetzlichen Pflichten** des Dienstgebers und ggfs. Einfordern dieser Pflichten

Berücksichtigen **der gesamten Gruppe** der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen, z. B. bei Bewerbungsverfahren, Umstrukturierungsmaßnahmen, Personalentwicklung

# Schwerbehindertenvertretung – Aufgaben, Rechte, Pflichten - § 179 SGB IX

- Zusammenarbeit mit dem/der Inklusionsbeauftragten
- Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung
- Mitglied im Arbeitsschutzausschuss
- Mitglied im Lenkungsausschuss des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
- Mitglied im Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Erarbeiten und Umsetzung einer Inklusionsvereinbarung
- Einfordern von Barrierefreiheit im Hinblick auf verschiedene Behinderungsarten  
→ Gedanke der Inklusion im Vordergrund
- Versammlung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Mitarbeiter\*innen
- Sensibilisieren für das Thema *Inklusion*, z. B. durch einen Impulstag am 3. Dezember



# Schwerbehindertenvertretung – Wahl § 177 Abs. 1 SGB IX

## Wahlvoraussetzungen

- In allen Betrieben oder Dienststellen, in denen **wenigstens fünf** schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen **nicht nur vorübergehend** (mindestens 6 Monate) beschäftigt sind, ist eine Schwerbehindertenvertretung **und mindestens eine Stellvertretung** zu wählen.



Bei mehr als 50 Beschäftigten findet das **förmliche Wahlverfahren** statt.

Wenn es keine Schwerbehindertenvertretung gibt, kann eine **Wahlversammlung** zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstands stattfinden.

# Schwerbehindertenvertretung – Wahl § 177 Abs. 1 SGB IX

- Im Herbst 2022 finden die SBV-Wahlen statt. Mit dem ... können Sie sich auf jedem Wahltermin optimal vorbereiten!
- Interaktiver Wahlkalender
- Häufig gestellte Fragen
- Der umfassende Ratgeber zur Wahl ist in einer neu bearbeiteten Auflage erschienen.
- Förmliches und vereinfachtes Wahlverfahren
- Wahlformulare
- Wahlkalender
- Gesetzliche Regelungen

# Präventionsverfahren § 167 Abs. 1 SGB IX



## **Begriff:**

Maßnahmen zur Beseitigung von Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen führen können.

## **Anlass:**

Der Dienstgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten eines schwerbehinderten Menschen im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die MAV sowie das Inklusionsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

# Inklusionsvereinbarung § 166 Abs. 1 SGB IX

## Wer schließt eine Inklusionsvereinbarung ab?

Das Sozialgesetzbuch IX **verpflichtet** den Arbeitgeber dazu, mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat eine Inklusionsvereinbarung abzuschließen.

→ MAVO §28 (2)

Diese Verpflichtung besteht seit 01.10.2000.

## Wozu dient eine Inklusionsvereinbarung?

Eine Inklusionsvereinbarung ist ein **prozess- und entwicklungsorientiertes Instrument zur Förderung der Beschäftigung** schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen.

## Inklusionsvereinbarung - ein Plus für alle

### Das soll den Verhandlungspartnern klar sein:

- Eine Inklusionsvereinbarung kann allen Beteiligten einschließlich den schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen Vorteile bringen.
- Vorteile eines Beteiligten führen nicht zu Nachteilen eines anderen Beteiligten.
- Die Qualität der Inklusionsvereinbarung bemisst sich nicht am Umfang der Zielvereinbarungen, sondern an deren Umsetzbarkeit und an der für die behinderten Mitarbeiter\*innen spürbaren Wirksamkeit.



# Inklusionsvereinbarung § 166 Abs. 1 SGB IX

## Risiken:

- Einengung der bisherigen Handlungsspielräume - bewährte Praxis findet keine Berücksichtigung
- Bestehende Strukturen, Projekte und Prozesse sowie Absprachen werden ignoriert.
- Verantwortung als zusätzliche Arbeit
- Unrealistische Zielsetzungen
- Nicht messbare Ziele
- Unklar formulierte Zielvereinbarungen
- Lähmung der Abläufe durch langwierige Verhandlungen
- Vorwurf der Ungleichbehandlung



# Inklusionsvereinbarung § 166 Abs. 1 SGB IX

## Grundlagen:

- Rechtsgrundlage nach § 166 Abs. 1 SGB IX
- Initiativrecht der SBV (Vertrauensperson) bzw. MAV)
- Unterzeichnung mit Kopie an Agentur für Arbeit und Inklusionsamt

## Erste Schritte:

- Sichten verschiedener Inklusionsvereinbarungen, <http://rehadat.de>
- Grundkonsens zwischen den Verhandlungspartnern herstellen
- Entwickeln von Leitlinien
- Bestandsaufnahme = Ist-Analyse
- Zielfelder definieren

# Inklusionsvereinbarung § 166 Abs. 1 SGB IX

Beispiele für von allen Beteiligten getragene Grundaussagen (Präambel):

- „Die dauerhafte berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ist nur durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.“
- „Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.“
- „Grundlage für die Umsetzung der Ziele sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation.“

# Inklusionsvereinbarung – Bestandaufnahme / Ist-Analyse

## Ist-Analyse mit Hilfe von Statistik

Schwachstellen analysieren und Verbesserungsbedarf ermitteln, z. B. Personalsituation (ggf. Fragebogen)

- ✓ Altersstruktur und Behinderungsgrad
- ✓ Vergütungsstruktur und Berufszugehörigkeit
- ✓ Anteil Frauen / Männer
- ✓ Arbeitszeitmodelle
- ✓ Fortbildungsangebot für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten behinderte Menschen
- ✓ Art der Krankheiten und Behinderungen
- ✓ Erwerbsminderungsrente



# Inklusionsvereinbarung § 166 Abs. 1 SGB IX - Schritt für Schritt zum ZIEL

- Positives und Bewährtes aufgrund der Ist-Analyse festschreiben und weiterentwickeln
- Strukturen und Besonderheiten sowie aktuelle Veränderungen innerhalb der Einrichtung bereits beim Verhandeln bedenken und durchleuchten
- Zielvereinbarungen formulieren
- Grobgliederung der künftigen Inklusionsvereinbarung
- Handlungsverantwortliche festlegen und Zuständigkeiten klären
- Handlungsstrategien entwickeln
- Überprüfung der Zielerreichung / Berichtspflicht
- Feingliederung der künftigen Inklusionsvereinbarung
- Überprüfbarkeit der Ziele gewährleisten durch festgelegten Zeitrahmen

# Inklusionsvereinbarung - § 166 Abs. 1 SGB IX

## Inhaltliche Arbeit:

- Etappenziele vereinbaren
- Handlungsbedarf ermitteln
- Priorisieren
- Gespräche mit den Verantwortlichen führen
- Textbausteine formulieren

Mindestens Erreichen der Beschäftigungspflicht

Bewerbungsverfahren – Ablehnungsgründe sbM

Schaffen von „Inklusionsstellen“

Beteiligung bei Bauvorhaben

# Inklusionsvereinbarung § 166 Abs. 1 SGB IX - Inhaltliche Arbeit

Welche **Inhalte** können in der Inklusionsvereinbarung berücksichtigt werden?

- Einhaltung bzw. Verbesserung der Beschäftigungspflicht
- **Einhaltungsgrad der gesetzlicher Vorschriften**
- Fort- und Weiterbildung von behinderten Mitarbeiter\*innen  
→ Qualifizierungskonzept
- **Ausbildung behinderter Jugendlicher**
- Einbindung der MAV/SBV bei Bauvorhaben hinsichtlich der Barrierefreiheit
- **Vermeidung vorzeitiger Zur-Ruhe-Setzung und Verrentung**
- Versetzung / Umbesetzung
- **Arbeitsplatzgestaltung**
- Probezeit- und Einarbeitungsmanagement

# 1

# Inklusionsvereinbarung § 166 Abs. 1 SGB IX - Inhaltliche Arbeit

- Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen
- Beschäftigung schwerbehinderter Frauen
- Teilzeitarbeitsplätze für behinderte Menschen
- Beschäftigungssicherung und Schaffen von Beschäftigungsmöglichkeiten für leistungseingeschränkte Mitarbeiter\*innen = Inklusionsarbeitsplätze  
→ Umsetzung der Prävention und des Präventionsverfahrens nach § 167 (1) SGB IX
- Vertrauensperson als ständiges Mitglied im BEM-Team  
**Wichtig:** Kompetenz und Expertise im Fokus, nicht in der Rolle als Vertretungsorgan SBV.
- Umgang mit Beurteilungen und Leistungsmessungen

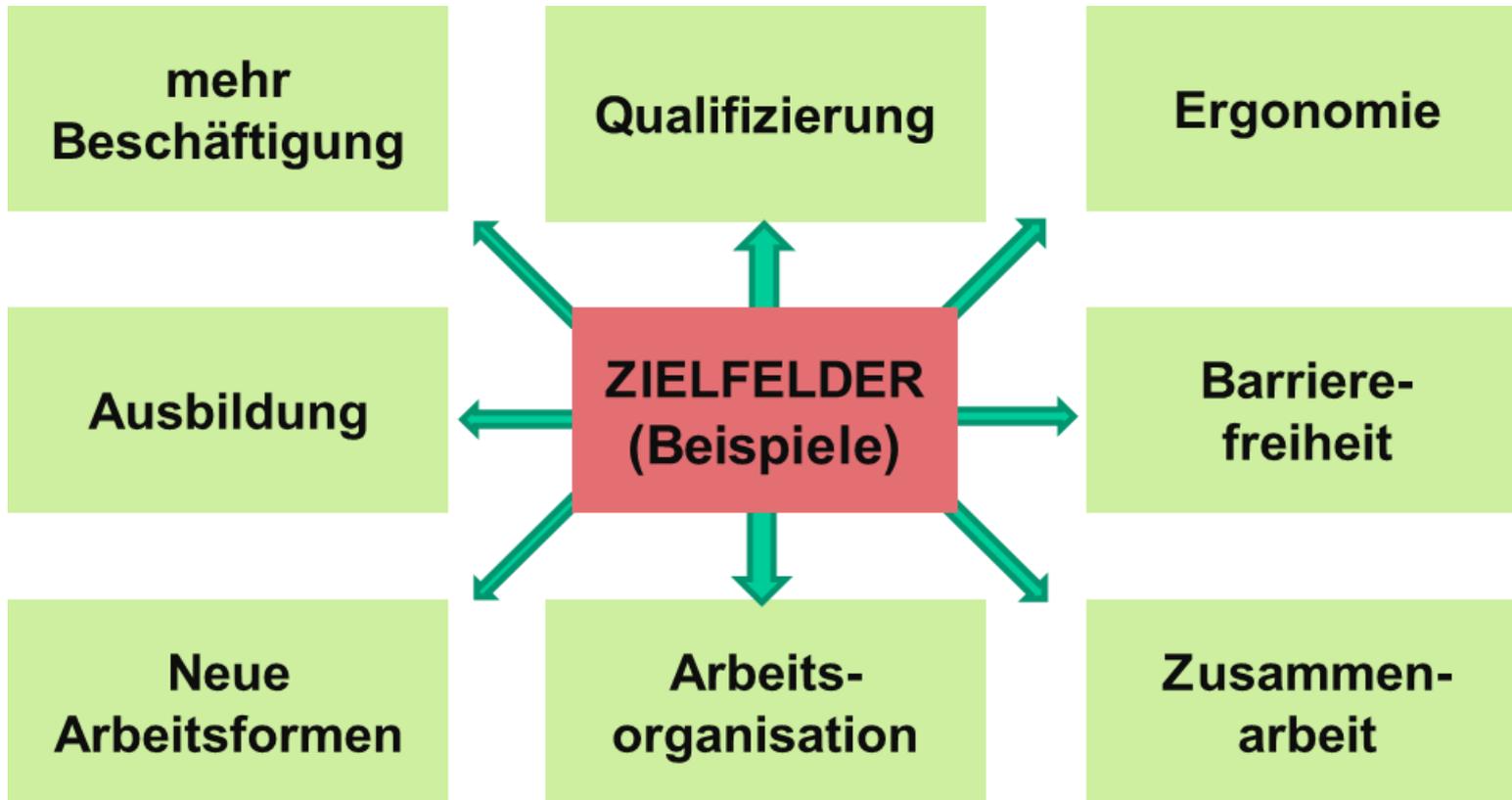
# 2

# Inklusionsvereinbarung - § 166 Abs. 1 SGB IX - Inhaltliche Arbeit

- Zusammenarbeit mit dem/der Inklusionsbeauftragten
- Kooperationsstrukturen innerhalb des Inklusionsteams
- Qualifizierung des Inklusionsteams
- Beteiligung und Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung, z. B. bei der Besetzung freier Stellen
- Einschaltung externer Stellen (Inklusionsamt, Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienste...)
- Gestaltung des Arbeitsumfeldes /bauliche Strukturen
- Neue Arbeitsformen (Mobiles Arbeiten, Home-Office...)
- Neue Arbeitszeitmodelle, z. B. ab 55 zusätzlicher freier Tag im Monat
- Altersteilzeit → gesonderte Vereinbarungen

# 3

# Inklusionsvereinbarung - § 166 Abs. 1 SGB IX



## Inklusionsvereinbarung – vor der Unterzeichnung

- Namentliche Nennung der Unterzeichner mit Funktionsbezeichnung
- Nennung externer Berater
- Zeitrahmen und Gültigkeitsdauer
- Überprüfung / Veränderung / Anpassung
- Bekanntmachung im Intranet
- Spezielle Information an Führungskräfte
- Kooperationsformen festlegen
- Verfahrenswege erläutern

**konkret**

# Unterstützungsmöglichkeit – Integrationsfachdienst (ifd)



## Begriff Integrationsfachdienst

- Die individuelle Unterstützung, Begleitung und Betreuung schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen und ihrer Arbeitgeber ist das Kernstück der **Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben**. Die Inklusionsämter nutzen dafür die Dienste Dritter, die **Integrationsfachdienste**.
  - Der Integrationsfachdienst unterstützt auch im **Präventionsverfahren**.
  - Eine Kontaktaufnahme durch die SBV ist möglich.
- **Kontakt** zum [Integrationsfachdienst](#) in Ihrer Nähe.

# Unterstützungsmöglichkeit – Integrationsfachdienst

## Aufgaben des Integrationsfachdienstes:



- Die Vorgesetzten und Kolleg\*innen im Arbeitsplatzumfeld informieren und beraten
- Für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung sorgen
- Als Ansprechpartner für den Arbeitgeber zur Verfügung stehen
- Es gibt bundesweit ein flächendeckendes Netz an Integrationsfachdiensten  
Ratsuchende – schwerbehinderte Menschen, Arbeitgeber oder das betriebliche Inklusionsteam – können sich direkt an einen Integrationsfachdienst wenden

# Unterstützungsmöglichkeit – Integrationsfachdienst

Das Angebot an Unterstützung ist vielfältig:

- Die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen bewerten und dabei ein **individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil** erarbeiten
- Die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher, begleiten
- Die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorbereiten
- Die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend betreuen



# Zentrale Begriffe – Inklusionsamt



## Unterstützungsmöglichkeiten:

- Geeignete Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen finden
- **Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten**
- Bei der Beschaffung und Handhabung von Hilfsmitteln unterstützen
- **Bewilligung von Zuschüssen zur Teilhabe**
- Im Kündigungsschutzverfahren die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung prüfen  
→ Präventionsverfahren
- **Inhouse-Schulungen, auch für Führungskräfte**

# Unterstützungsmöglichkeit – Inklusionsamt

## Technischer Beratungsdienst

- Der **Technische Beratungsdienst** ist ein Fachdienst des Inklusionsamtes. Die beratenden Ingenieure kennen sich aus in Fragen der Ergonomie und haben Erfahrungen mit den Auswirkungen unterschiedlicher Behinderungen.
- Vor Ort beraten sie Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Inklusionsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen Lösungswege.

**Achtung:**  
Förderanträge sind immer vor einer  
Neueinstellung bzw. Versetzung zu stellen.



# Unterstützungsmöglichkeit – Inklusionsamt

## Die wichtigsten Unterstützungsmöglichkeiten sind:

- Geeignete Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen finden → Integrationsfachdienst
- Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten
- Bei der Beschaffung und Handhabung von Hilfsmitteln unterstützen
- Bewilligung von Zuschüssen zur Teilhabe
- Im Kündigungsschutzverfahren die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung prüfen  
→ Präventionsverfahren
- Inhouse-Schulungen, auch für Führungskräfte anbieten



# Unterstützungsmöglichkeit – Inklusionsamt

## Technischer Beratungsdienst

- Der Technische Beratungsdienst ist ein Fachdienst des Inklusionsamtes. Die beratenden Ingenieure dort kennen sich aus in Fragen der Ergonomie und haben Erfahrungen mit den Auswirkungen unterschiedlichster Behinderungen.
- Vor Ort beraten sie Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Inklusionsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen Lösungswege.

**Achtung!**  
Förderanträge sind immer **vor** einer  
Neueinstellung bzw. Versetzung zu stellen.



# Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Für behinderte oder schwerbehinderte Menschen gibt es besondere Förderbedingungen.



- **Probebeschäftigung:**  
Für die Zeit einer Probebeschäftigung können die **Personalkosten des Arbeitgebers bis zu drei Monate** übernommen werden, wenn sich die Arbeitsmarktchancen des/der Betroffenen dadurch verbessern.
- **Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen:**  
Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Menschen einstellen, können einen Zuschuss von **bis zu 75 Prozent** des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für **bis zu 24 Monate** erhalten. Nach 12 Monaten ist der Zuschuss je nach Zunahme der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten, mindestens aber um zehn Prozentpunkte, zu mindern. Ansprechpartner für die Förderung mit Eingliederungszuschuss sind die Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundsicherung nach dem SGB II.

# Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

- **Außergewöhnlichen Belastungen**  
bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen, etwa bei **behinderungsbedingt verminderter Arbeitsleistung** oder bei **zusätzlichem Aufwand für Betreuung und Anleitung** des Betroffenen.
- **Ausbildung**  
von jungen Menschen mit Behinderung:  
In bestimmten Fällen können Ausbildungsgebühren oder andere Kosten für die Berufsausbildung übernommen werden.  
→ **Unterschied zum Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit.**



# Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Folgende Leistungen werden entweder vom Inklusionsamt oder Rentenversicherungsträger erbracht.

- **Technische Arbeitshilfen,**  
die speziell auf die Bedürfnisse des/der schwerbehinderten Beschäftigten zugeschnitten sind und die er/sie benötigt, um seine/ihre beruflichen Aufgaben erfüllen zu können.
- **Arbeitsassistenz**  
als arbeitsbezogene personale Hilfestellung für schwerbehinderte Beschäftigte mit besonderem Unterstützungsbedarf
- **Kraftfahrzeug**  
Kosten für die Anschaffung eines Kraftfahrzeuges, wenn es zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, behinderungsbedingt notwendige Zusatzausrüstung und - abhängig vom Einkommen - der Erwerb eines Führerscheins.



## Abschluss - Resümee und Ausblick

### Drei Fragen zum Schluss:

1. Welche konkrete Idee / Erkenntnis / Vorgehensweise ... nehme ich aus dem Seminar mit?
2. Was berichte ich in der nächsten MAV-Sitzung?
3. Wie kann ich Inklusion in unserer Einrichtung voranbringen?





Alban Westenberger

Fachanwalt für Sozialrecht  
 Fachanwalt für  
 Versicherungsrecht

[www.westenberger-anwaelte.de](http://www.westenberger-anwaelte.de)

## Kontakt

**kifas** gemeinnützige **GmbH**  
 Hofgartenstr. 2  
**93449 Waldmünchen**

Telefon: 09972 59798-60  
 E-Mail: [info@kifas.org](mailto:info@kifas.org)  
 Mobil: 0172-86 97 028  
 www: [kifas.org](http://kifas.org)



**Carola Bielmeier**

Religionslehrerin i.K. | Mitglied der  
 Mitarbeitervertretung im Ordinariat der  
 Erzdiözese München und Freising |  
 Vertrauensperson der schwerbehinderten  
 Menschen / Mitverantwortlich für den Aufbau  
 des BEM-Systems in der Erzdiözese Ordinariat |  
 externe Trainerin und Beraterin der kifas  
 gGmbH mit den Schwerpunkten BEM,  
 Schwerbehindertenvertretung, Inklusion

## *Christoph Jacobowsky*

### *Politikwissenschaftler M.A: / Wirtschaftsjurist LLB*

- Studium der Politikwissenschaft *Schwerpunkt: Politische Systeme*  
*Nebenfach: Verfassungsrecht und Sozialstaat*
- Studium der Pädagogik *Schwerpunkt: Erwachsenenbildung*
- Studium der Philosophie *Schwerpunkt: Erkenntnistheorie* *Schwerpunkt: Gerechtigkeit und Verteilung*
- Studium Wirtschaftsrecht *Schwerpunkt: Human Resources*

### **Arbeitsschwerpunkte:**

- Planung und Durchführung von Schulungsveranstaltungen für Mitarbeitervertretungen in den sieben Bayerischen Diözesen.
- Sprecher der Arbeitsgruppe MAVO Novellierung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG)
- Referententätigkeit zu kollektivem und individuellem Arbeitsrecht.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!  
Kontaktieren Sie mich gerne



**westenberger**  
anwälte

Alban und Felix Westenberger  
Rechtsanwälte

Steiningerasse 2

94032 Passau

Telefon: +49 (0)851 200 918-0

E-Mail: [kanzlei@westenberger-anwaelte.de](mailto:kanzlei@westenberger-anwaelte.de)



© Alban Westenberger, Passau