

**GEW**

**INFO**  
Saarland

Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Saarland

## **SCHWERBEHINDERTENRECHT**

Ratgeber für Behinderte und von Behinderung bedrohte  
Menschen im pädagogischen Bereich und ihre Rechte



**BILDUNG IST MEHRWERT!**



1. Der Begriff „Behinderung	4
2. Arbeitsrechtliche Folgen	8
3. Sozialrechtliche Folgen	15
4. Steuerrechtliche Folgen	15
5. Folgen für Studierend	17
6. Leistungen nach dem Saarländischen Blindheitshilfegesetz	18
7. Rehabilitation, Rehabilitationseinrichtungen und Rehabilitationsträger	20
Adressen & Links	27
Gesetze, Erlasse, Verordnungen	29
Broschüren	30
Quellen	30

**Öffnungszeiten der Geschäftsstelle**

Mo.-Do.: 09.00 – 12.00 Uhr,  
 13.00 – 16.00 Uhr  
 Fr.: 09.00 – 12.00 Uhr, 13.00 – 15.00 Uhr  
 Telefon: 0681 / 66830-0,  
 Telefax: 0681 / 66830-17  
 E-Mail: info@gew-saarland.de  
 Internet: www.gew-saarland.de

**GEW-Service  
 Beratungszeiten für  
 Mitglieder in Rechtsfragen**

Mo.,Di u. Do.: 08.30 – 16.30 Uhr,  
 Mi.: 13.00 – 17.00 Uhr

**Landesstelle für Rechtsschutz**

Gabriele Melles-Müller,  
 Tel.: 0681 / 66830-13,  
 E-Mail: g.melles-mueller@gew-saarland.de  
 Tel. (priv.): 0170/4151006  
 Fr.: 13.00 – 16.00 Uhr

**Impressum  
 Herausgeber**

Gewerkschaft Erziehung und  
 Wissenschaft (GEW) im DGB,  
 Landesverband Saarland, Geschäftsstelle:  
 Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken  
 Tel.: 0681/66830-0, Fax: 0681/66830-17  
 info@gew-saarland.de

**Bildnachweis**  
 u.a. pixelio.de, fotolia.de

**Layout**  
 Andreas Sánchez, Bärbel Detzen

**Liebe Kolleginnen  
 und Kollegen,**

Behinderte Menschen haben ein Recht auf selbstbestimmte, eigenverantwortliche und umfassende Teilhabe an und Gleichstellung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Bereits im Grundgesetz steht, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf (Art. 3 Absatz 3 GG). Darauf aufbauend stehen die Säulen der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, nämlich das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und nicht zuletzt das Gesetz zum Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Trotz Vorsorge und Früherkennung, auf die Versicherte nach den sozialgesetzlichen Regelungen ab einem bestimmten Alter einen Anspruch haben, kann jeder von Behinderung betroffen oder bedroht werden, sei es durch einen Unfall oder durch eine Krankheit. Zwar kann man Behinderung nicht beseitigen, aber man kann sie in ihren Auswirkungen mildern. Dazu braucht es die Hilfe und Solidarität der Gesellschaft.

Diese Broschüre soll behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen über ihre Rechte aufklären und ihnen ebenso wie ihren Angehörigen vor allem Tipps für den Alltag geben. Dabei soll zunächst einmal der Begriff „Behinderung“ geklärt werden und wie und wo ein Antrag auf die Feststellung einer Behinderung bzw. ein Verschlimmerungsantrag gestellt werden. Die GEW berät ihre Mitglieder dazu auch gerne ausführlich. In jeweils einem eigenen Kapitel werden die arbeitsrechtli-

chen, sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Auswirkungen einer Behinderung für Angestellte und BeamtInnen im Saarland dargestellt und welche Folgen sich für Studierende ergeben. In Kapitel 6 werden die Leistungen nach dem Saarländischen Blindheitshilfegesetz aufgeführt, während Kapitel 7 über die verschiedenen Rehabilitationsmaßnahmen, -einrichtungen und -träger informiert. Eigene Unterkapitel sind dem Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und der stufenweisen Wiedereingliederung gewidmet. Beide Maßnahmen gelten für alle ArbeitnehmerInnen, auch für BeamtInnen. Jedoch sieht die gängige Verwaltungspraxis im saarländischen Schuldienst derzeit immer noch anders aus. Hier wird eine für BeamtInnen einmalige Wiedereingliederung vorgeschlagen, die sich über sechs Monate erstreckt.

Die GEW hat sich bereits in der Vergangenheit dafür eingesetzt, dass eine Dienstvereinbarung mit den entsprechenden Regelungen zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement mit dem Ministerium für Bildung und Kultur abgeschlossen wird - bisher leider nicht mit dem erhofften Erfolg. Doch wir bleiben am Thema dran durch unsere Mitglieder in den HPRs der einzelnen Schulformen in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen sowie in den Gesprächen mit dem Minister. ■



**Traudel Job**  
 Mitglied im  
 Geschäftsführenden  
 Vorstand  
 der GEW-Saarland



## 1 . Der Begriff „Behinderung“

Dieser wird im §2, Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), Rehabilitation und Teilhabe folgendermaßen definiert:

„(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“

Somit ist nicht eine vorliegende Krankheit, sondern die Funktionseinschränkung, die sie verursacht, ausschlaggebend für die Anerkennung einer Behinderung. Sie kann auf einer Krankheit oder einem Unfall beruhen oder angeboren sein. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden.

### 1.1 Behindert oder schwerbehindert: Worin liegt der Unterschied?

Für die Inanspruchnahme aller notwendigen Hilfen und Unterstützungen, die einer Person wegen ihrer Behinderung zustehen, ist es nicht notwendig, dass ein bestimmter Grad der Behinderung (GdB) festgestellt und durch einen Ausweis bescheinigt wird (s. 1.2 Feststellung der Behinderung).

Das im August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stärkt die Rechte aller behinderten Menschen in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, aber auch im alltäglichen Leben. Um einer nachteiligen Behandlung auf diesen Gebieten wirksam zu begegnen, wurde

ein Benachteiligungsverbot für die Gruppe der behinderten Menschen eingeführt.

Ein Antrag auf Gleichstellung muss bei der Agentur für Arbeit am zuständigen Wohnort gestellt werden (SGB IX, §2, Absatz 3). Wird diesem nicht zugestimmt, so kann innerhalb eines Monats dagegen Widerspruch eingelegt werden. Wird auch dem Widerspruch nicht stattgegeben, so kann Klage beim Sozialgericht eingereicht werden. Die GEW bietet ihren Mitgliedern im Widerspruchs- und Klageverfahren Rechtsschutz.

Besondere Regelungen gelten ausschließlich für schwerbehinderte Menschen, also Personen, deren Grad der Behinderung wenigstens 50 beträgt, die in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, ihren gewöhnlichen Aufenthalt hier haben oder hier beschäftigt sind (§ 2 SGB IX.)

Die Hilfen und Unterstützungen, die schwerbehinderten und behinderten Menschen zustehen, stehen im Teil 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (§§ 69ff Schwerbehindertenrecht).

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen gemäß §2, Absatz 3 SGB IX behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

## 1.2 Der Begriff „Behinderung“

Einige Rechte und Hilfen im Arbeitsleben und Leistungen zum Ausgleich der durch die Behinderung bedingter Nachteile setzen eine Feststellung des Grades der Behinderung voraus (§ 69 SGB IX).

Jeder behinderte Mensch kann hierfür bei der für seinen Wohnsitz zuständigen örtlichen Versorgungsbehörde einen schriftlichen Antrag stellen. Im Saarland ist hierfür das Landesamt für Soziales, Hochstr. 67, 66115 Saarbrücken zuständig. Der Antrag kann dort angefordert oder unter [http://www.versorgungsamter.de/Antragsformulare/Saarland/Behinderung/Erstantrag\\_Aenderungsantrag\\_SchwebG.pdf](http://www.versorgungsamter.de/Antragsformulare/Saarland/Behinderung/Erstantrag_Aenderungsantrag_SchwebG.pdf) heruntergeladen werden. Auch Erziehungsberechtigte oder Bevollmächtigte können diesen Antrag stellen.

Mit dem Antrag werden drei Ziele verfolgt:

- die Feststellung der Behinderung und ihrer Schwere,
- der Nachweis bestimmter gesundheitlicher Merkmale zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen und
- die Ausstellung eines Ausweises zur Wahrnehmung von Rechten und Nachteilsausgleichen (Schwerbehindertenausweis).

Aufgrund von ärztlichen Befunden und ggf. zusätzlichen Untersuchungen des versorgungsärztlichen Dienstes werden die Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen ermittelt.

Zur Entscheidung über den Antrag auf Feststel-

lung des Grades der Behinderung müssen die gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch ärztliche Unterlagen belegt sein. Dem Antrag sollten deshalb zu allen geltend gemachten Leiden bereits vorhandene aktuelle Arzt- oder Krankenhausberichte u.ä. in Fotokopie (keine Originale) beigelegt werden.

Es empfiehlt sich, vor der Antragstellung Kontakt mit den jeweiligen Schwerbehindertenvertretern (Vertrauenspersonen gem. SGB IX) aufzunehmen. Sie stehen gerne beratend zur Seite.

Die Schwere der Einschränkung wird im Grad der Behinderung und zwar in Zehnergraden von 10 bis 100 ausgedrückt. Als Grundlage für die Beurteilungen dienen die Versorgungsmedizinischen Grundsätze, die als Anlage zur Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) veröffentlicht werden. Im sozialen Entschädigungsrecht und im Rahmen der Gesetzlichen Unfallversicherung wird auch der Begriff „Grad der Schädigungsfolgen“ (GdS) verwendet.

GdS und GdB werden nach gleichen Grundsätzen bemessen und haben die Auswirkungen von Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen und nicht nur die Einschränkungen im Erwerbsleben zum Inhalt. Sie unterscheiden sich nur dadurch, dass der GdS nur auf Schädigungsfolgen und der GdB auf alle Gesundheitsstörungen, unabhängig von ihrer Ursache, bezogen sind.

Als Behinderung wird nur die Auswirkung einer Funktionsbeeinträchtigung festgestellt, die mindestens einen GdB von 20 bedingt.

Wenn mehrere Funktionsbeeinträchtigungen vorliegen, ist der Grad der Behinderung durch die

Beurteilung der Auswirkungen in ihrer Gesamtheit festzustellen, nicht jedoch durch ein Zusammenzählen. Dennoch sind wechselseitige Auswirkungen zu berücksichtigen (§69 Absatz 3 SGB IX).

### 1.3 Der Bescheid

Das Landesamt für Soziales setzt den GdB schriftlich mit dem Bescheid fest. Im Bescheid werden die Rechtsgrundlage (§69 SGB IX), der Gesamtgrad der Behinderung und der Zeitpunkt der Gültigkeit genannt. Er führt alle Behinderungen sowie die evtl. zuerkannten Merkmale auf und enthält Begründungen für nicht berücksichtigte Erkrankungen sowie eine Rechtsbehelfsbelehrung zur Widerspruchsfrist.

#### 1.3.1 Widerspruch

Die Widerspruchsfrist beträgt für in Deutschland lebende Personen einen Monat, für Personen, die in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wohnen, drei Monate jeweils ab Zustellung. Die zuständige Widerspruchsstelle wird in der Rechtsmittelbelehrung am Ende des Bescheides mitgeteilt.

Bevor man einen begründeten Widerspruch verfasst, sollte der Betroffene/die Betroffene Akten Einsicht beim Landesamt für Soziales nehmen. Das kann auch durch die Vertrauensperson per Vollmacht geschehen. Dabei sollte Folgendes beachtet werden:

- dass alle wichtigen Ärzte im Zusammenhang mit der Behinderung angeschrieben wurden und
- was der jeweilige behandelnde Arzt konkret zu den Auswirkungen der Behinderung geschrieben hat.

Häufig wird in den ärztlichen Berichten nur die Arbeitsleistung beschrieben, entscheidender sind aber für den Bescheid die für das Arbeitsleben bestehenden Einschränkungen, selbst wenn die Auswirkungen der Gesundheitsstörung bei der Bewertung nach SGB IX nicht berücksichtigt werden. Lediglich die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft finden Berücksichtigung (§69, Absatz 1 SGB).

Aus der Akte erschließt sich auch, welche Behinderungen berücksichtigt und wie sie im Einzelnen bewertet wurden.

Bei der Formulierung der Widerspruchsbegründung beraten die Sozialverbände, die Arbeitskammer Saarland und die GEW Saarland gerne Ihre Mitglieder.

Kommt es bei der Überprüfung durch das Landesamt für Soziales zu einer Neubewertung des Sachverhaltes, so ergeht ein Abhilfebescheid. Gegen ihn kann erneut Widerspruch eingelegt werden.

Kommt das Landesamt für Soziales hingegen zu keinem anderen Ergebnis als bei der ersten Feststellung, so überprüft die Widerspruchsstelle die Entscheidung und teilt per Widerspruchsbescheid mit. Dieser enthält ebenfalls eine Rechtsmittelbelehrung, die auf den weiteren Verlauf der Überprüfung und insbesondere auf die einzuhaltende Frist hinweist.

#### 1.3.2 Klage

Wenn der Betroffene/die Betroffene nicht mit dem Widerspruchsbescheid einverstanden ist, so besteht die Möglichkeit, ihn vor dem zuständigen

Sozialgericht innerhalb der in der Rechtsmittelbelehrung genannten Frist prüfen zu lassen. Gerichtsgebühren entstehen bei dem Verfahren nicht.

Auch bei der Klagebegründung müssen Gründe genannt werden, warum man nicht mit dem Widerspruchsbescheid einverstanden ist. Als Gründe gelten z.B., dass nicht alle Behinderungen berücksichtigt wurden, die Auswirkungen der Behinderung(en) zu gering bewertet wurden oder dass der Gesamtgrad der Behinderung falsch festgesetzt wurde.

Die Sozialverbände und die GEW Saarland bieten ihren Mitgliedern Rechtsvertretung im Falle einer Klage an.

#### 1.3.3 Verschlimmerungsantrag

Wenn sich das Ausmaß der Behinderung verschlimmert hat oder wenn neue Behinderungen dazugekommen sind, kann ein Verschlimmerungsantrag gestellt werden. Es empfiehlt sich auch in diesem Fall, vorher Einsicht in die Akte beim Landesamt für Soziales zu nehmen und mit dem behandelnden Arzt/den behandelnden Ärzten zu sprechen. Normalerweise wird ein solcher Verschlimmerungsantrag frühestens nach sechs Monaten gestellt.

### 1.4 Der Schwerbehindertenausweis

Wenn der GdB 50 oder mehr beträgt, also eine Schwerbehinderung vorliegt, wird bei Vorlage eines Passfotos der Schwerbehindertenausweis ausgestellt. In der Regel wird er erstmalig für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren ausgestellt. Er kann verlängert werden, wenn die Voraussetzun-

gen hierfür gegeben sind. Wenn keine Änderung in Art und Schwere der Behinderung zu erwarten ist, kann der Schwerbehindertenausweis auch unbefristet ausgestellt werden (vgl. § 6 Schwerbehindertenausweisverordnung).

Neben dem GdB prüft das Landesamt für Soziales auch, ob ein Anspruch auf ein Merkzeichen besteht. Die Merkzeichen dienen dem Nachteilsausgleich bei besonders schweren Funktionsstörungen. Damit ist gemeint, dass den behinderten Menschen, die bei der Arbeit und in ihrem Alltag in gewissem Maße „benachteiligt“ sind, besondere Hilfen und Leistungen quasi als Ausgleich angeboten werden. Jedoch hat nicht jeder Behinderte darauf Anspruch, bestimmte Voraussetzungen müssen vorliegen. In den meisten Fällen erhalten nur Schwerbehinderte Nachteilsausgleiche.

Mit dem Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen sind behinderte Menschen zur uneingeschränkten Inanspruchnahme des Rechts auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr und von Parkerleichterungen im gesamten Bundesgebiet berechtigt. Die Merkzeichen haben auch Bedeutung für Nachteilsausgleiche bei der steuerrechtlichen Veranlagung.

Merkzeichen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen sind:

- Gl gehörlos,
- Bl blind,
- H hilflos,
- G erhebliche Beeinträchtigung in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr,

- aG außergewöhnlich gehbehindert,
- B Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson,
- RF Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht,
- BRt berechtigt zur Beförderung in der 1. Wagenklasse der Deutschen Bahn mit dem Fahrschein der 2. Klasse.

Einzelheiten regelt die Schwerbehindertenausweisverordnung. Detaillierte Auskünfte können auch bei den Schwerbehindertenvertretungen oder beim Landesamt für Soziales erfragt werden.

### 1.5. Die Heilungsbewährung

Der Begriff spielt eine große Rolle bei der Festsetzung des GdB. Er beschreibt den Zeitraum nach der Behandlung von Krankheiten, bei denen abgewartet werden muss, ob ein Rückfall eintritt. Dies kann vor allem der Fall sein bei Krebserkrankungen oder nach Transplantationen innerer Organe. Für die häufigsten und wichtigsten derartigen Krankheiten sind in den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen Anhaltswerte für den GdB während der Heilungsbewährungszeit angegeben.

Die Heilungsbewährung umfasst einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren. Zum Teil sind aber auch kürzere Zeiträume von zwei bis drei Jahren als Heilungsbewährung vorgesehen, wenn nach klinischen Erfahrungen von einer kürzeren Gefährdungszeit ausgegangen werden kann. Für die Berechnung des Beginns der Heilungsbewährung ist der Termin maßgeblich, zu dem die Transplantation stattfindet bzw. das Karzinom durch Operation

und eventuell Chemo- und Strahlentherapie als beseitigt betrachtet werden kann.

Zu Beginn der Heilungsbewährung wird der GdB zunächst einmal höher eingeschätzt, als es tatsächlich durch die Einschränkungen erforderlich wäre. Konkrete Beeinträchtigungen müssen dafür nicht geltend gemacht und belegt werden. Nach Ablauf dieses Zeitraums wird der GdB neu festgesetzt. Sofern kein Rückfall festzustellen ist, wird ein niedrigerer GdB für die Zukunft festgesetzt. Das ist häufig auch dann der Fall, wenn sich der Gesundheitszustand nach Ablauf der Heilungsbewährung gar nicht geändert hat, weil nun die Bewertung nach den konkret verbleibenden Funktionsbeeinträchtigungen erfolgt. Die Herabsetzung des GdB ist nach § 48 SGB X gerechtfertigt, da die erfolgreiche Heilungsbewährung als wesentliche Änderung der tatsächlichen Verhältnisse gesehen wird.

### 2. Arbeitsrechtliche Folgen

Zunächst einmal muss darauf hingewiesen werden, dass ein behinderter Mensch grundsätzlich nicht dazu verpflichtet ist, seine Behinderung von sich aus in seiner Bewerbung oder im Vorstellungsgespräch zu offenbaren.

Seit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat der Gesetzgeber ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für behinderte und schwerbehinderte Menschen normiert (§ 81 Absatz 2 SGB IX in Verbindung mit § 7 AGG). Dabei gilt, dass es grundsätzlich unzulässig ist, dass seitens des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung nachgefragt wird. Wird die Frage dennoch gestellt, muss sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden („Recht zur Lüge“). Der Arbeitgeber

darf den Arbeitsvertrag aufgrund der unwahren Antwort auch nicht anfechten.

Ist eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz, so darf der Arbeitgeber fragen, ob der Bewerber/die Bewerberin an gesundheitlichen, seelischen oder anderen Beeinträchtigungen leidet, durch die er/sie für die Erfüllung der von ihm/ihr erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist. Wenn diese Voraussetzung nicht gegeben ist, so ist die Frage nach der Schwerbehinderung unzulässig und stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar.

Eine Offenbarungspflicht seitens des behinderten Bewerbers/der behinderten Bewerberin besteht jedoch auch, wenn er/sie erkennt, dass aufgrund der bestehenden Behinderung die von ihm/ihr geforderte Arbeit nicht erbracht werden kann oder die Behinderung eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt, die für den vorgesehenen Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist.

Wenn im Bescheid ein GdB von 50 und mehr festgesetzt wurde, hat dies gemäß SGB IX für das Arbeitsleben folgende Konsequenzen: Gemäß § 81 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2–3 SGB IX) haben schwerbehinderte Personen gegenüber ihren Arbeitgebern einen Rechtsanspruch darauf, so beschäftigt zu werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen und ihre Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen soll erleichtert werden.

Der Arbeitgeber hat den einzelnen schwerbehinderten Menschen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten somit umfassend zu fördern. Diese besondere Verpflichtung der Arbeitgeber zur Förderung des beruflichen Fortkommens schwerbehinderter Beschäftigter geht über die Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX) und auch die allgemeine arbeits- bzw. beamtenrechtliche Fürsorgepflicht hinaus.

Demnach haben schwerbehinderte Personen ein Recht auf die behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr und der Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen. Ein Anspruch hierauf besteht jedoch nicht, wenn die Erfüllung für den Arbeitgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist oder sie staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften dieser entgegenstehen.

Es besteht jedoch dann die Möglichkeit, Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe bzw. Leistungen zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze in Anspruch zu nehmen. Die Durchführung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist eine der Hauptaufgaben des Integrationsamtes, das im Saarland beim Landesamt für Soziales angesiedelt ist (§ 102 Abs. 1 SGB IX).

Die Begleitende Hilfe soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen

- in ihrer sozialen Stellung nicht absinken,

■ auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können,

■ durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst neben finanziellen Leistungen und fachlicher Beratung von Arbeitgeber und behinderte Menschen auch die eventuell notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verhindert oder beseitigt werden.

Unabhängig davon, ob Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation vorausgegangen sind, umfasst die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, um dem schwerbehinderten Menschen die Teilhabe im Arbeitsleben und damit in der Gesellschaft zu sichern und Kündigungen zu vermeiden.

Der Arbeitgeber muss dich dabei mit einem angemessenen Eigenanteil an der behindertengerechten Umgestaltung beziehungsweise bei der Neuschaffung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes beteiligen.

Anträge auf finanzielle Hilfen müssen vor der Einrichtung bzw. behindertengerechter Umgestaltung des Arbeitsplatzes bzw. vor der Beschaffung der Fördergegenstände gestellt sein. Die Höhe der Förderung wird im Einzelfall entschieden.

Bei Beschäftigten im Öffentlichen Dienst oder bei BeamtInnen muss der Dienstherr vor dienstlichen Beurteilungen die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig davon in Kenntnis setzen und sie auf ihren Antrag hin hören. Eine eventuelle Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit der schwerbehinderten Person ist wohlwollend zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl für BeamtInnen und Angestellte als auch für ArbeiterInnen im öffentlichen Dienst im Saarland. Näheres regelt der Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, VII. Beurteilungen und Personalakten.

Nach § 124 SGB IX kann die schwerbehinderte Person auf eigenen Wunsch Mehrarbeit ablehnen. Jedoch kann nach Rechtsprechung sie weiterhin zu Überstunden herangezogen werden, wenn sie bisher immer Überstunden ausgeübt hat und diese betrieblich erforderlich sind.

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 125 SGB IX Anspruch auf Zusatzurlaub von fünf Tagen. Dieser Anspruch kann jedoch nur erhoben werden, wenn der GdB von 50 und mehr für das ganze Jahr gilt. Ansonsten wird der zusätzliche Urlaubsanspruch entsprechend der verbleibenden Monate eines Jahres anhand der sog. „Zwölfteilerberechnung“ bestimmt. Diese Regelung gilt allerdings nur für Schwerbehinderte, nicht für ihnen gleichgestellte Personen. Bei ihnen kann aber eine insbesondere für das Saarland geltende Regelung zutreffen (vgl. hierzu Zusatzurlaubs-Gesetz Saarland).

Demnach werden bei einem vor dem 1. Januar 2000 festgestellten GdB von 30 der 40 drei zusätzliche Urlaubstage gewährt. Dieser Anspruch gilt auch noch über den genannten Stichtag hinaus, wenn der GdB immer noch besteht und der

Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin weiterhin im Saarland beschäftigt ist.

Schwerbehinderte Menschen haben auch einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§81 Absatz 5 SGB). Der Arbeitgeber hat deshalb die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. Unterstützt wird er dabei vom Integrationsamt.

## 2.1 Arbeitsrechtliche Folgen für Angestellte

Schwerbehindert und ihnen gleichgestellte ArbeitnehmerInnen mit einem GdB von mindestens 30 genießen gem. §§ 85ff SGB IX besonderen Kündigungsschutz als Nachteilsausgleich auf dem Arbeitsmarkt. Das bedeutet aber nicht, dass ihnen grundsätzlich nicht gekündigt werden darf. Besteht das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate, so muss der Arbeitgeber vor der Kündigung, sei es bei einer ordentlichen Kündigung, bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund oder einer Änderungskündigung, eine schriftliche Zustimmung des Landesamtes für Soziales einholen. Bei weniger als sechs Monaten genügt eine Anzeige der Kündigung beim Landesamt für Soziales. Tut er dies nicht, ist die Kündigung unwirksam.

Zustimmungspflichtig ist bei schwerbehinderten Menschen auch die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Gewährung einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit oder bei teilweiser oder voller Erwerbsminderung auf Zeit ohne Kündigung.

Das Landesamt für Soziales informiert den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin über die An-

tragstellung des Arbeitgebers und setzt in einem Anhörungsverfahren eine Frist, binnen derer die schwerbehinderte Person sich zu der beabsichtigten Kündigung äußern kann. Bei Zustimmung des Landesamtes für Soziales zur Kündigung kann der Arbeitgeber gemäß der gesetzlichen oder tariflichen Frist kündigen. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat dann jedoch immer noch die Möglichkeit, vor dem Arbeitsgericht die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz prüfen zu lassen. Dabei ist eine Klagfrist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung zu beachten.

Bei Versetzungen eines schwerbehinderten Menschen muss gemäß § 95 Abs.2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Dabei spielt es für den Begriff der Versetzung keine Rolle, ob es sich um eine Versetzung innerhalb des Betriebs handelt, ob die Versetzung eine Änderung des Arbeitsvertrags notwendig macht oder ob es sich um eine Maßnahme handelt, die der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt. Versetzung bedeutet immer nur die tatsächliche Veränderung des Arbeitsbereichs. Im Bereich des Beamtenrechts wird unter der Versetzung die dauernde Zuweisung einer neuen Tätigkeit unter Verlust der bisherigen Stelle, verbunden mit dem Wechsel der Dienststelle, verstanden. Die Umsetzung hingegen bedeutet der Wechsel innerhalb einer Dienststelle auf eine andere Stelle.

Der Schwerbehindertenvertretung sowie der schwerbehinderten Person muss dabei Gelegenheit gegeben werden, sich über die Versetzung zu äußern. Vor Abordnungen und Versetzungen ist immer zu prüfen, ob die Maßnahme unumgänglich notwendig ist. Dabei sind die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Person nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründete Anträge



auf Versetzung oder sonstiger Wechsel des Arbeitsplatzes sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen (Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, V. Beschäftigung und Fortbildung schwerbehinderter Menschen).

## 2.2 Arbeitsrechtliche Folgen für BeamtInnen auf Lebzeit und ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst

Nach § 128 Absatz 1 SGB IX sind die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen unbeschadet der Geltung des Teils 2 SGB auch für schwerbehinderte BeamtInnen so zu gestalten, dass ihre Einstellung und Beschäftigung gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den BeamtInnen erreicht wird. Zur Ausführung dieser Vorschrift hat die SLVO (Saarländische Laufbahnverordnung) besondere Regelungen aufgenommen.

Der Dienstherr ist ebenso wie jeder andere Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, für die schwerbehinderten Menschen in seinem Dienstbereich Sorge zu tragen, ihre Tätigkeit zu erleichtern und ihr berufliches Weiterkommen zu fördern (Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, I. Allgemeines). Dabei obliegt die Durchführung der Fürsorgemaßnahme in erster Linie den DienststellenleiterInnen und den leitenden BeamtInnen, „...die über die Einstellung und Verwendung von Bediensteten zu entscheiden haben.“ (ebda.). Dabei muss den Schwerbehinderten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Wohlwollen

begegnet werden (s. dazu auch § 9 SLVO). Demnach darf von schwerbehinderten Menschen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden. In Prüfungsverfahren sind den schwerbehinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren. Näheres regelt der Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, IV Prüfung.

In vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen, den zuständigen Personalvertretungen und dem Integrationsamt beim Landesamt für Soziales haben DienststellenleiterInnen und die über die Einstellung und Verwendung von Bediensteten zu entscheidenden leitenden BeamtInnen Sorge zu tragen, dass die Unterbringung schwerbehinderter Personen gefördert wird und sie eine ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechende Beschäftigung erhalten.

Bei Einstellungen müssen Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die mindestens zwanzig Arbeitsplätze gemäß § 73 SGB IX bieten, auf mindestens 6 % der Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigen (§ 71, Absatz 1 SGB IX). Schwerbehinderte Frauen sind dabei besonders zu berücksichtigen. Bei dieser Einstellungsverpflichtung handelt es sich jedoch um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung, die nur gegenüber dem Staat besteht und aus der die einzelne schwerbehinderte Person keinen Anspruch auf Beschäftigung gegen den Arbeitgeber oder den Staat herleiten kann.

Die DienststellenleiterInnen und die über die Einstellung und Verwendung von Personal entscheidende Stellen sind dazu verpflichtet, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und

durch Anhörung der zuständigen Personalvertretung sorgfältig zu prüfen, ob freie Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Ist dies der Fall und liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Personen vor, so soll ihnen bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen BewerberInnen gegeben werden. Darauf muss auch in Stellenausschreibungen hingewiesen werden.

Wenn vor der Einstellung Eignungstests oder andere Nachweise vorgesehen sind, so muss die schwerbehinderte Person rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass sie, wie in anderen Prüfungsverfahren auch, auf Antrag hin nach Art und Umfang der Behinderung entsprechend Erleichterungen in Anspruch nehmen darf (s. dazu auch Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, III. Einstellung und IV Prüfung).

Bei Vorstellungsgesprächen haben die Schwerbehindertenvertreter und die zuständige Personalvertretung Recht auf Teilnahme.

Hat man sich für die Einstellung eines schwerbehinderten Bewerbers/einer schwerbehinderten Bewerberin entschieden, so muss die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung darüber unterrichten und das Zustimmungsverfahren gemäß Personalvertretungsgesetz einleiten.

Schwerbehinderte Personen können auch dann als für ein Beamtenverhältnis gesundheitlich geeignet angesehen werden, wenn zwar ihre vorzeitige Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nicht mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit auszuschließen ist, aber aufgrund amtsärztlicher Beurteilung erwartet werden kann, dass Dienstunfähigkeit nicht vor Ablauf von zehn Jahren eintre-

ten wird (Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, III. Einstellung)

Bei schwerbehinderten BeamtInnen im Vorbereitungsdienst kann es notwendig werden, dass auf ihre Behinderung Rücksicht genommen wird.

Schwerbehinderte Personen, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können in ein Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. (§12 SLVO).

Bei der Besetzung von Stellen mit höherwertigen Aufgaben innerhalb der Dienststelle sind schwerbehinderte Menschen bevorzugt einzustellen (Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, III. Einstellung).

Vor dienstlichen Beurteilungen der Leistung von Schwerbehinderten muss der Dienstherr die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig davon in Kenntnis setzen und sie auf ihren Antrag hin hören. Eine eventuelle Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit der schwerbehinderten Person ist wohlwollend zu berücksichtigen (§ 9 SLVO). Näheres regelt der Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, VII. Beurteilungen und Personalakten.

Der Feststellungsbescheid der Behinderung des Landesamtes für Soziales muss in die Personalakte aufgenommen werden (siehe 1.3 Der Bescheid). Bei Anträgen an die Dienststelle genügt der Hinweis auf die Personalakte bezüglich des GdB, bei allen anderen Stellen, die die Personalangelegenheiten der schwerbehinderten Person anbelangen,

ist auf die Art und den Grad der Behinderung hinzuweisen, sofern die von Bedeutung sein können. Im Interesse der schwerbehinderten Person sind diese Informationen streng vertraulich zu behandeln (Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, VII. Beurteilungen und Personalakten).

Bei BeamtInnen, bei denen eine Schwerbehinderung im Sinne des § 72 SGB IX vorliegt und die aufgrund ihres „vorgerückten Lebensalters“ oder infolge ihrer Behinderung wahrscheinlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ohne dass sie das nächste Beförderungsamts ihrer Laufbahn erreichen, muss geprüft werden, ob eine Vorrangbeförderung möglich ist (Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, VI. Berufsförderung besonderer Gruppen von schwerbehinderten Menschen).

Vor jeder beabsichtigten Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit muss auch bei schwerbehinderten BeamtInnen und Angestellten im öffentlichen Dienst geprüft werden, ob die Person nicht auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann ((Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, VIII. Kündigung).

Schwerbehinderte BeamtInnen dürfen nur dann wegen Dienstunfähigkeit infolge ihrer Behinderung in den Ruhestand versetzt werden, „...wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.“ (Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland, IX. Versetzung in den Ruhe-

stand). Wenn der schwerbehinderten Person ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn, für die sie die Befähigung hat, übertragen werden kann oder es zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes noch genügt, ist von einer Ruhestandsversetzung abzusehen.

Gemäß § 44 Absatz 2 SGB (Saarländische Beamtengesetz) können schwerbehinderte BeamtInnen bisher noch auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Es können sich hier jedoch Veränderungen ergeben, da derzeit das entsprechende Gesetz überarbeitet wird.

Im Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland werden unter XI. Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen auch Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen, der Abholdienst, Parkmöglichkeiten, die Teilnahme am Behindertensport, der Erwerb von Kraftfahrzeugen aus landeseigenem Besitz für schwerbehinderte Personen und der Umgang mit Servicehunden für Blinde und RollstuhlfahrerInnen geregelt.

### 2.2.1 Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter LehrerInnen im Saarland

Gemäß §83 SGB IX wurde 2006 zwischen dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, den Schwerbehindertenvertretungen und den Hauptpersonalräten der Lehrkräfte eine Integrationsvereinbarung getroffen. Diese regelt die Stundenermäßigung gemäß § 10 der Pflichtstundenverordnung, die Beschäftigung und Förderung

bei der Stundenplangestaltung, der Verteilung der Unterrichtsstunden, bei Vertretungsstunden, Mehrarbeit, Pausenaufsicht, den Einsatz bei schulischen Veranstaltungen und den Einsatz an verschiedenen Schulstandorten sowie die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung auf Wunsch schwerbehinderter Lehrkräfte sowie die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

### 3. Sozialrechtliche Folgen

Schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen haben nach dem geltenden Rentenrecht die Möglichkeit, zwei Jahre früher die Regelaltersrente zu erhalten, wenn sie 35 Jahre Versicherungsbeiträge gezahlt haben. Da derzeit aber das geltende Recht überarbeitet wird, empfiehlt es sich, sich genauer beim Rentenversicherer zu informieren.

Ebenso wird empfohlen, alle Lohnbescheinigungen, Bescheide über Beitragszahlungen, über den Bezug von ALG I oder aus der Pflegeversicherung oder aus geringfügiger Beschäftigung aufzuheben. Sie dienen genau wie Steuerbescheide als Nachweis für Beitragszeiten und sollten bis zum Erhalt des Bewilligungsbescheides des Rentenversicherers über den Bezug der Rente aufbewahrt werden.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben darüber hinaus Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben über die gesetzlichen Bestimmungen im SGB III (Regelungen über Arbeitsförderungsrecht und Arbeitslosenversicherung), SGB V (gesetzliche Krankenkasse und Rentenversicherung), und SGB IX (Schwerbehindertenrecht). Darunter fallen neben der Arbeitsplatzausstattung z.B. Fahrkosten oder Lohnzuschüsse zur Einrichtung bzw. zum Erhalt eines Ar-

beitsplatzes. Auch bei der Schul- bzw. Berufsausbildung erhalten Schwerbehinderte Unterstützung durch die verschiedenen Leistungsträger wie das Landesamt für Soziales, ihre Krankenkasse, den Rentenversicherer und die Bundesagentur für Arbeit. Da es sich hier jeweils um Einzelentscheidungen handelt, empfiehlt es sich, die jeweiligen Leistungsträger anzuschreiben und um Beratung zu bitten.

### 4. Steuerrechtliche Folgen

Aufwendungen, die behinderten Menschen häufig durch besondere Belastungen entstehen und die nicht z.B. von der Krankenversicherung erstattet werden, können von der Steuer abgezogen werden, wenn sie über der zumutbaren Eigenbelastung liegen. Auf Antrag wird bei der Lohn- und Einkommenssteuer ein zusätzlicher Pauschbetrag berücksichtigt. Pauschbeträge erhalten schwerbehinderte Menschen, und Personen, deren GdB mindestens 25 beträgt, wenn sie wegen ihrer Behinderung aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen Renten oder andere Bezüge zustehen oder die Behinderung zur dauernden Einbuße ihrer körperlichen Beweglichkeit geführt hat oder die Behinderung auf eine typische Berufskrankheit zurückzuführen ist. (EStG § 33b Pauschbeträge für behinderte Menschen, Hinterbliebene und Pflegepersonen). Der Pauschbetrag kann auch als Freibetrag im ELSTAM-Verfahren vorab eingetragen werden. Zuständig ist dafür das jeweilige Finanzamt am Wohnsitz.

Für Schwerbehinderte (GdB > 50) genügt als Nachweis der Schwerbehindertenausweis. Menschen mit einem GdB von mindestens 25 müssen eine Bescheinigung des Versorgungsamtes vorlegen, aus der hervorgeht, dass die Behinderung zu



einer äußerlich erkennbaren und dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit geführt hat oder auf eine typische Berufskrankheit beruht. Bezieht jemand eine Renten oder sonstige laufende Bezüge, so genügt der entsprechende Bescheid hierüber. Bei Arbeitern und Angestellten genügt jedoch nicht der Rentenbescheid eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung. BeamtInnen, die ein Unfallruhegehalt beziehen, können den Bescheid hierüber vorlegen.

Pauschbeträge müssen bei rückwirkender Feststellung oder Erhöhung des GdB für Vorjahre auf Antrag vom Finanzamt in voller Höhe rückwirkend gewährt werden, denn der Bescheid des Landesamtes für Soziales ist ein Grundlagenbescheid.

Die Höhe des Pauschbetrags richtet sich nach dem dauernden Grad der Behinderung. Als Pauschbeträge werden gewährt bei einem Grad der Behinderung

von 25 und 30	€ 310,00
von 35 und 40	€ 430,00
von 45 und 50	€ 570,00
von 55 und 60	€ 720,00
von 65 und 70	€ 890,00
von 75 und 80	€ 1.060,00
von 85 und 90	€ 1.230,00
von 95 und 100	€ 1.420,00

Für behinderte Menschen, die hilflos im Sinne des Absatzes 6 EStG sind, und für Blinde erhöht sich der Pauschbetrag auf € 3.700.

Personen, denen laufende Hinterbliebenenbezüge bewilligt worden sind, erhalten auf Antrag

einen Pauschbetrag von € 370 (Hinterbliebenen-Pauschbetrag), wenn die Hinterbliebenenbezüge geleistet werden

1. nach dem Bundesversorgungsgesetz oder einem anderen Gesetz, das die Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes über Hinterbliebenenbezüge für entsprechend anwendbar erklärt, oder
2. nach den Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung oder
3. nach den beamtenrechtlichen Vorschriften an Hinterbliebene eines an den Folgen eines Dienstunfalls verstorbenen Beamten oder
4. nach den Vorschriften des Bundesentschädigungsgesetzes über die Entschädigung für Schäden an Leben, Körper oder Gesundheit.

Der Pauschbetrag wird auch dann gewährt, wenn das Recht auf die Bezüge ruht oder der Anspruch auf die Bezüge durch Zahlung eines Kapitals abgefunden worden ist.

Wegen der außergewöhnlichen Belastungen, die einem Steuerpflichtigen durch die Pflege einer Person erwachsen, die nicht nur vorübergehend hilflos ist, kann er anstelle einer Steuerermäßigung nach § 33b EStG einen Pauschbetrag von 924 Euro im Kalenderjahr geltend machen (Pflege-Pauschbetrag), wenn er dafür keine Einnahmen erhält. Zu diesen Einnahmen zählt unabhängig von der Verwendung nicht das von den Eltern eines behinderten Kindes für dieses Kind empfangene Pflegegeld. Hilflos im Sinne des Satzes 1 ist eine Person, wenn sie für eine Reihe von häufig und regelmäßig wie-

derkehrenden Verrichtungen zur Sicherung ihrer persönlichen Existenz im Ablauf eines jeden Tages fremder Hilfe dauernd bedarf. Diese Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Hilfe in Form einer Überwachung oder einer Anleitung zu den in § 33, Satz 3 genannten Verrichtungen erforderlich ist oder wenn die Hilfe zwar nicht dauernd geleistet werden muss, jedoch eine ständige Bereitschaft zur Hilfeleistung erforderlich ist. Voraussetzung ist, dass der Steuerpflichtige/die Steuerpflichtige die Pflege entweder in seiner Wohnung oder in der Wohnung der pflegebedürftigen Person persönlich durchführt und diese Wohnung in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Staat belegen ist, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum anzuwenden ist. Wird ein Pflegebedürftiger/eine Pflegebedürftige von mehreren Steuerpflichtigen im Veranlagungszeitraum gepflegt, wird der Pauschbetrag nach der Zahl der Pflegepersonen, bei denen die Voraussetzungen der in § 33b EStG, Sätze 1 bis 5 vorliegen, geteilt.

Steht der Behinderten-Pauschbetrag oder der Hinterbliebenen-Pauschbetrag einem Kind zu, für das der Steuerpflichtige Anspruch auf einen Freibetrag nach § 32 Absatz 6 EStG oder auf Kindergeld hat, so wird der Pauschbetrag auf Antrag auf den Steuerpflichtigen übertragen, wenn ihn das Kind nicht in Anspruch nimmt. Dabei ist der Pauschbetrag grundsätzlich auf beide Elternteile je zur Hälfte aufzuteilen, es sei denn, der Kinderfreibetrag wurde auf den anderen Elternteil übertragen. Auf gemeinsamen Antrag der Eltern ist eine andere Aufteilung möglich. In diesen Fällen besteht für Aufwendungen, für die der Behinderten-Pauschbetrag gilt, kein Anspruch auf eine Steuerermäßigung nach § 33b EStG.

## 5. Folgen für Studierende

Niemand darf aufgrund seiner Behinderung vom Studium an der Hochschule seiner Wahl ausgeschlossen werden. Gemäß Hochschulrahmengesetz haben die Hochschulen Sorge dafür zu tragen, dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können (HRG § 2 Absatz 4 Satz 2). Ihre spezifischen Belange finden zudem in den Prüfungsordnungen Berücksichtigung.

Die Studienstrukturen, Zulassungs- und Studienbedingungen haben sich jedoch im Zuge des Bologna-Prozesses und der Föderalismusreform grundlegend geändert. Mit der 2009 verabschiedeten Empfehlung „Eine Hochschule für alle“ hat die Hochschulrektorenkonferenz sich darauf geeinigt, weitere Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit für Studierende mit Behinderung einzuleiten. Hochschulen sind demnach aufgefordert, ihre Angebote zunehmend barrierefrei auszugestalten. Auch die finanzielle Unterstützung der schwerbehinderten Studierenden durch den Studienmehrbedarf, z.B. für Gebärdensprachdolmetscher für Vorlesungen und Prüfungen und besondere technische Hilfen, ist hier bedacht.

Die Chancengleichheit bei Prüfungen muss durch die Berücksichtigung der speziellen Belange behinderter Studierender bei der Gestaltung der Prüfungsunterlagen, der Wahl der Prüfungsräume sowie der entsprechenden Nachteilsausgleichsmittel ermöglicht werden (§ 16 Hochschulrahmengesetz).

Nähere Auskünfte erhält man von der der Beratungsstelle „Studium und Behinderung“ des Deutschen Studentenwerks. Auf deren Homepage

kann auch das Handbuch Studium und Behinderung heruntergeladen werden. Dieses gibt detaillierte Auskünfte zu Beratungsangeboten vor Ort, zur Studienfinanzierung, zu Studiengebühren, zur Studienplatzvergabe, zum allgemeinen Lebensunterhalt, zu Assistenzen und Hilfsmitteln uvm. Auch die Beauftragten für die Belange von Studierenden mit Behinderung an den jeweiligen Hochschulen sowie die BeraterInnen der Studierendensekretariate geben gerne nähere Auskünfte.

Die besonderen Belange von Studierenden mit Behinderung wurden bislang im Rahmen von Beitragsbefreiungs- und Härtefallklauseln berücksichtigt. Die Entscheidung hierüber liegt allerdings in den Händen der einzelnen Hochschulen. Sie regeln eigenständig die Anspruchsvoraussetzungen, den Umfang und das Nachweisverfahren von Nachteilsausgleichen. Von daher unterscheiden sich die entsprechenden Regelungen nicht nur von Bundesland zu Bundesland, sondern können auch von Hochschule zu Hochschule desselben Bundeslandes variieren. Jede Hochschule hält ihre eigenen Anträge auf Studienbeitrags- bzw. -gebührenbefreiung vor. Für das Saarland gelten die Regelungen gemäß § 3 Ausnahmen und Befreiungen von der Studiengebühr Absatz 2, Satz 2 und § 10a Absatz 4 und 5 des Saarländischen Hochschulgebührengesetzes (HSchulGebG). Demnach sind Personen, bei denen sich ihre Behinderung im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX studienerschwerend auswirkt, von den Studiengebühren zu befreien.

Zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile gibt es auch spezielle Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Diese umfassen die üblicherweise anfallenden laufenden Lebensunterhalts- und Ausbildungskosten während des Studiums (§ 11 BAföG).

Auch können Studierende mit Behinderung, die Leistungen des BAföG erhalten, über die für das jeweilige Studienfach festgelegte Förderungshöchstdauer hinaus BAföG erhalten, wenn die Überschreitung auf ihre Behinderung zurückzuführen ist. Während der durch die Behinderung bedingten Verlängerung erfolgt die Förderung jedoch ausschließlich als Zuschuss. Besondere Regelungen gelten auch im Zusammenhang mit der Ermittlung des Härtefreibetrags bei der Einkommensermittlung der Eltern. Der behinderungsbedingte Mehrbedarf, der kein Bestandteil des BAföG ist, wird ggf. nach SGB II (nicht ausbildungsgeprägter Mehrbedarf) bzw. als Eingliederungshilfe nach SGB XII (ausbildungsgeprägter Mehrbedarf) beantragt.

Wenn nach Abschluss des Studiums das Darlehen zurückzahlen ist, gelten ebenfalls besondere Bestimmungen. Der Zeitpunkt der Rückzahlung, der ggf. durch Freistellung und Stundung hinausgeschoben werden kann, und ggf. die Höhe der Raten richten sich grundsätzlich nach dem erzielten Einkommen. Es besteht dabei die Möglichkeit, behinderungsbedingte Mehraufwendungen geltend zu machen und somit die allgemeinen Einkommensfreibeträge zu erhöhen. Nähere Informationen und Beratung erhält man auch hierüber bei den zuständigen Beratungsstellen der Hochschulen sowie den örtlichen Studentenwerken.

## 6. Leistungen nach dem Saarländischen Blindheitshilfegesetz

Blinden Menschen wird zum Ausgleich der durch die Blindheit bedingten Mehraufwendungen Blindenhilfe gewährt, soweit sie keine gleichartigen Leistungen nach anderen Rechtsvorschriften erhalten (§ 72 SGB XII Blindenhilfe). Blinde Menschen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt

im Saarland haben, erhalten zur Abgeltung der durch die Blindheit bedingten Mehraufwendungen auf Antrag Blindheitshilfe nach dem Saarländischen Blindheitshilfegesetz (BlindhG). Dies gilt auch für Blinde mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im Saarland eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben, für die Dauer der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit.

Weitere anspruchsberechtigte Personengruppen ergeben sich aus den Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 29. April 2004.

- Als blind gelten Personen,
- deren Sehschärfe auf dem besseren Auge nicht mehr als zwei Prozent beträgt,
  - bei denen nicht nur vorübergehende Störungen des Sehvermögens von einem solchen Schweregrad vorliegen, dass sie der o.g. Beeinträchtigung der Sehschärfe gleich zu achten sind, z.B. bei entsprechender Beeinträchtigung des Gesichtsfeldes.

Die Höhe der monatlichen Blindheitshilfe beträgt gemäß § 1 Absatz 2 BlindhG für blinde Menschen über 18 Jahre derzeit € 438,- EURO und für blinde Menschen unter 18 Jahre € 293,-.

Neben dieser einkommens- und vermögensunabhängigen Blindheitshilfe kann ein ergänzender Anspruch auf Blindenhilfe nach § 72 SGB XII bestehen. Sie ist jedoch einkommens- und vermögensabhängig. Die Höhe des ergänzenden Anspruchs ergibt sich aus der Differenz zwischen der Blinden-

hilfe nach § 72 SGB XII und der Leistung nach dem BlindhG. Die Erklärung, ob mit dem Antrag auf Blindheitshilfe im Falle der Bewilligung gleichzeitig Blindenhilfe beantragt wird, kann bereits im Antrag auf Blindheitshilfe abgeben werden. Wenn ja, wird mit dem Bewilligungsbescheid über die Blindheitshilfe ein Fragebogen zur Ermittlung der Anspruchsvoraussetzungen mitgesandt.

Auf die Blindheitshilfe werden angerechnet:

- gleichartige Leistungen, die zum Ausgleich der Blindheit nach anderen Rechtsvorschriften gezahlt werden,
- Leistungen bei häuslicher Pflege nach den §§ 36 bis 38 SGB XI, auch soweit es sich um Sachleistungen handelt, bei der Pflegestufe I mit 60 v.H. des Pflegegeldes dieser Stufe und bei den Pflegestufen II und III mit 40 v.H. des Pflegegeldes der Pflegestufe II. Das gleiche gilt bei entsprechenden Leistungen aufgrund eines Pflegeversicherungsvertrages mit einem privaten Versicherungsunternehmen und bei Leistungen nach beamtenrechtlichen Vorschriften.

Befinden sich blinde Menschen in einer Anstalt, einem Heim oder einer gleichartigen Einrichtung und werden die Kosten des Aufenthalts voll oder teilweise aus Mitteln öffentlich-rechtlicher Leistungsträger oder einer privaten Pflegeversicherung im Sinne des SGB XI getragen, so verringert sich die Blindheitshilfe um die aus diesen Mitteln getragenen Kosten, höchstens jedoch um 50 v.H. Das gleiche gilt entsprechend, wenn die Leistungen zusammen mit Leistungen nach beihilferechtlichen Vorschriften erbracht werden.

Blindheitshilfe kann mit einem formellen Antrag beim Landesamt für Soziales beantragt werden.

Formulare erhält man dort oder bei den Gemeinde- bzw. Stadtverwaltungen. Nähere Informationen erhalten Sie auch beim Deutscher Blinden und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV).

## 7. Rehabilitation, Rehabilitationseinrichtungen und Rehabilitationsträger

Bei der Rehabilitation wird zunächst zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation sowie der Rehabilitation im sozialen Bereich unterschieden. Die mit der Rehabilitation zu erreichende Ziele werden im § 4 SGB IX (Leistungen zur Teilhabe) aufgeführt, nämlich

- „1. die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
2. Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug anderer Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern,
3. die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder
4. die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.“

Das SGB IX definiert u.a. auch die folgenden Grundsätze der Rehabilitation:

■ **Vorrang der Prävention (§ 3 SGB IX):** Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.

■ **Vorrang von Leistungen zur Teilhabe (§ 8 Absatz 2 SGB IX):** Die Leistungen zur Teilhabe haben Vorrang vor Rentenleistungen (z.B. wegen Erwerbsminderung), die bei erfolgreichen Leistungen zur Teilhabe nicht oder voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen wären („Rehabilitation vor Rente“).

■ **Einheitlicher Träger (§ 4 Absatz 2 SGB IX):** Die Rehabilitationsträger erbringen die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Rechtsvorschriften nach Lage des Einzelfalls so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden.

■ **Koordinierung der Leistungen (§ 10 SGB IX):** Wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der zuständige Rehabilitationsträger (nach §14 SGB IX, Zuständigkeitsklärung) dafür verantwortlich, dass die beteiligten Träger - in Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten - die erforderlichen Leistungen so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinander greifen. Hierzu müssen die voraussichtlich erforderlichen Leistungen funktionsbezogen festgestellt und schriftlich zusammengestellt werden. Diese Leistungen sollen eine umfassende Teilhabe zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer ermöglichen.

■ **Zusammenwirken der Leistungen (§ 11 SGB IX):** Mit der Einleitung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation, während ihrer Durchführung oder nach ihrem Abschluss ist zu prüfen, ob durch geeignete Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Erwerbsfähigkeit des Leistungsempfängers erhalten, gebessert oder wiederhergestellt werden kann. Gleiches gilt, wenn während der Leistungen

zur medizinischen Rehabilitation erkennbar wird, dass der bisherige Arbeitsplatz des Betroffenen gefährdet ist. Bei der entsprechenden Prüfung ist zur Klärung des Hilfebedarfs - neben der Agentur für Arbeit - auch das Integrationsamt zu beteiligen (§ 11 Abs.3 SGB IX).

Zur Rehabilitation und Teilhabe gibt es die entsprechenden Rehabilitationseinrichtungen. Dazu zählen neben den Einrichtungen zur medizinischen Rehabilitation, die medizinisch-berufliche Rehabilitationszentren (mbREHA), die Berufsbildungswerke (BBW), die Berufsförderungswerke (BFW), die wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen (WBR), die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), Wohnheime für behinderte Menschen u.a.

Die Rehabilitationsträger haben dafür Sorge zu tragen, dass fachlich und regional in Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen (§ 19 Absatz 1 SGB IX).

Träger der Maßnahmen und Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind die zuständigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden (§§ 6 und 6a SGB IX). Die Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung werden von zwei Bundesträgern sowie Regionalträgern wahrgenommen. Bundesträger sind u.a. die Deutsche Rentenversicherung Bund und ihre Regionalträger (z.B. Deutsche Rentenversicherung Saarland).

Nach dem SGB IX § 6 Absatz 1 sind Rehabilitationsträger u.a. die

■ Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, z.B. die Allgemeine Ortskrankenkassen, Betriebs-

und Innungskrankenkassen und die Ersatzkassen,

■ Bundesagentur für Arbeit,

■ Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, z.B. die gewerbliche Berufsgenossenschaften, die Gemeindeunfallversicherungsverbände, Unfallkassen des Bundes,

■ Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, z.B. Deutsche Rentenversicherung Bund bzw. die Deutsche Rentenversicherung Saarland als Regionalträger,

■ Träger der (öffentlichen) Sozialhilfe, z.B. überörtliche Träger (gem. jeweiligem Landesrecht entweder staatliche Behörden oder höhere Kommunalverbände) oder örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte, soweit nicht nach Landesrecht anderes bestimmt)

Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten (§ 14 SGB I). Für eine trägerübergreifende, ortsnahe Auskunftserteilung, Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen im Antrags- und Leistungsverfahren hat das SGB IX die Gemeinsamen Servicestellen geschaffen (SGB XI §23)). Im Saarland wurde eine solche beim Landesamt für Soziales eingerichtet. Diese bietet gemäß SGB IX behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, ihren Vertrauenspersonen und Personensorgeberechtigten nach § 60 Beratung und Unterstützung an, „1. über Leistungsvoraussetzungen,..., besondere Hilfen im Arbeitsleben sowie über die Verwaltungsabläufe zu informieren,

2. bei der Klärung des Rehabilitationsbedarfs, bei der Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe, bei der Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets und der besonderen Hilfen im Arbeitsleben sowie bei der Erfüllung von Mitwirkungspflichten zu helfen,
3. zu klären, welcher Rehabilitationsträger zuständig ist, auf klare und sachdienliche Anträge hinzuwirken und sie an den zuständigen Rehabilitationsträger weiterzuleiten,
4. bei einem Rehabilitationsbedarf, der voraussichtlich ein Gutachten erfordert, den zuständigen Rehabilitationsträger darüber zu informieren,
5. die Entscheidung des zuständigen Rehabilitationsträgers in Fällen, in denen die Notwendigkeit von Leistungen zur Teilhabe offenkundig ist, so umfassend vorzubereiten, dass dieser unverzüglich entscheiden kann,
6. bis zur Entscheidung oder Leistung des Rehabilitationsträgers den behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen unterstützend zu begleiten,
7. bei den Rehabilitationsträgern auf zeitnahe Entscheidungen und Leistungen hinzuwirken und
8. zwischen mehreren Rehabilitationsträgern und Beteiligten auch während der Leistungserbringung zu koordinieren und zu vermitteln.“

Die Beratung umfasst unter Beteiligung der Integrationsämter auch die Klärung eines Hilfebedarfs nach Teil 2 SGB IX. Die Pflegekassen werden bei drohender oder bestehender Pflegebedürftigkeit an der Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen Servicestellen beteiligt. Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der

Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen werden mit Einverständnis der behinderten Menschen an der Beratung beteiligt.

Einige Rehabilitationsträger sind nur für einen einzelnen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig - zum Beispiel die Krankenkassen nur für die medizinische, die Bundesagentur für Arbeit nur für die berufliche Rehabilitation. Andere - wie etwa die Renten- und Unfallversicherungsträger - haben sowohl medizinische als auch berufsfördernde Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen. Bestimmte Rehabilitationsträger erbringen neben medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen auch Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (soziale Rehabilitation); u.a. sei hier die Unfallversicherung genannt.

Art und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe sind in den §§ 4–59 SGB IX sowie im Einzelnen in den speziellen sozialgesetzlichen Vorschriften geregelt, z.B. in den einzelnen Büchern des Sozialgesetzbuches und dem Bundesversorgungsgesetz (BVG).

In die Regelungen zur Zusammenarbeit und Sicherstellung einer möglichst nahtlosen Rehabilitation behinderter Menschen bis hin zum konkreten Arbeitsplatz ist auch das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales mit seiner auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen bezogenen Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingebunden (z.B. § 10 Absatz 2, § 11 Absatz 3, § 13 Absatz 5 und § 22 Absatz 1 Satz 3 SGB IX).

## 7.1 Medizinische Rehabilitation

Wenn durch Vorsorge und Frühförderung das Entstehen einer Behinderung nicht verhindert werden kann oder es tritt ein plötzliches Ereignis ein, wie z.B. ein Unfall, der zu einer Behinderung führen kann, so stehen zur Rehabilitation in der Regel zunächst medizinische Leistungen im Vordergrund.

Die einzelnen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation werden im §26 Absatz 2 SGB IX aufgeführt. Absatz 3 nennt als Bestandteil der Leistungen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich. Die o.g. Ziele der Rehabilitation sind bei allen medizinischen Leistungen, auch bei jeder Akutbehandlung, zu beachten.

Zur medizinischen Rehabilitation zählen insbesondere die stationäre und die ambulante Behandlung.

### 7.1.1 Die stationäre Behandlung

Sie findet zu einem wesentlichen Teil im Krankenhaus bzw. in stationären Rehabilitationseinrichtungen statt. Im Krankenhaus erfolgt zunächst die Akutbehandlung, wobei möglichst zeitnahe Leistungen zur Frührehabilitation mit einbezogen werden sollen.

Die Behandlung in ambulanten oder stationären Rehabilitationseinrichtungen kommt insbesondere dann in Betracht, wenn zur medizinischen Rehabilitation besondere Maßnahmen im Anschluss an die Akutbehandlung im Krankenhaus notwendig sind. In den Rehabilitationseinrichtungen und Schwerpunktkliniken wird die rehabilitative Behandlung fortgeführt bzw. die und medizinische Therapie ergänzt durch Übungen, die dem Training der ver-

bliebenen oder der Forderung kompensatorischer Funktionen dienen. Neben Schwerpunktkliniken gibt es in der Bundesrepublik Deutschland 19 Zentren für medizinisch-berufliche Rehabilitation. Dort wird mit ersten Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben begonnen.

### 7.1.2. Ambulante Behandlung

Wenn weiterer medizinischer Rehabilitationsbedarf besteht im Anschluss an die stationäre Behandlung in einer Rehabilitationseinrichtung, so ist eine ambulante rehabilitative Behandlung möglich, wenn noch weiterer medizinischer Rehabilitationsbedarf besteht. In manchen Fällen kann auch sofort nach einer Behandlung im Krankenhaus eine ambulante rehabilitative Behandlung erfolgen, wenn der Gesundheitszustand durch frührehabilitative Maßnahmen soweit gebessert wurde, dass keine stationäre Behandlung in Rehabilitationseinrichtungen notwendig ist.

Die ambulante Behandlung erfolgt insbesondere in Tageskliniken, ambulanten Therapieeinrichtungen oder Praxen einzelner Leistungserbringer, wie z.B. Physio- oder Ergotherapeuten. Diese Maßnahmen werden in der Regel durch einen niedergelassenen Arzt oder eine niedergelassene Ärztin, in dem meisten Fällen dem Hausarzt/der Hausärztin, verordnet.

### 7.1.3 Wiedereingliederung

Das Kapitel 5 SGB IX (§§ 33-43) regelt die Leistungen zur Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Arbeitsleben

Wenn arbeitsunfähige ArbeitnehmerInnen nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teil-

weise verrichten können und sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingliedert werden können, sollen gemäß § 28 SGB IX die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend erbracht werden.

Vorrangiges Ziel ist dabei, das bestehende Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber zu erhalten. Ist dies selbst durch eine behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung, den Einsatz von technischen Arbeitshilfen oder durch Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht möglich, wird eine berufliche Um- oder Neuorientierung mit den dazu geeigneten berufsfördernden Maßnahmen, z.B. einer Umschulung, erforderlich. Falls notwendig, stehen dafür auch spezielle Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation zur Verfügung (siehe 7 Rehabilitation und Rehabilitationseinrichtungen).

In vielen Fällen ist für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bei der beruflichen Wiedereingliederung die Agentur für Arbeit zuständig.

### 7.1.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten. Im weiten Sinne geht es um ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Aufgabe des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und richtet sich an alle Beschäftigten im Betrieb bzw. der Dienststelle.

### Gesetzliche Vorschriften

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen hat der Gesetzgeber das Erfordernis der betrieblichen Prävention im Rahmen des § 84 SGB IX weiter gestärkt. Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement handelt es sich dabei um ein spezielles Verfahren, mit dem die Ziele der Prävention wirksam gefördert werden sollen. Dazu gehören alle Maßnahmen, die der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten zum Zwecke der Beendigung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und der Vermeidung von weiterer Arbeitsunfähigkeit nach einem auf den Betrieb zugeschnittenen Vorgehenskonzept dienen.

§ 84 Absatz 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, spielt dabei keine Rolle. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt alle Maßnahmen ein, die geeignet sind, die Arbeitsunfähigkeit zu beenden und den Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung möglichst dauerhaft auf einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt nicht nur für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte ArbeitnehmerInnen - die Regelung findet auf alle MitarbeiterInnen eines Betriebes Anwendung und gilt grundsätzlich für alle Arbeitgeber.

### Vorgehen

Zunächst einmal muss der Arbeitgeber Kontakt mit dem Betroffenen/der Betroffenen aufnehmen, mit ihm/ihr die Situation klären und die mit dem

Betrieblichen Eingliederungsmanagement verbundenen Ziele besprechen. Wichtig dabei ist, dass die weitere Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nur stattfindet, wenn der Betroffene/die Betroffene dem BEM zustimmt. Danach erst schaltet der Arbeitgeber den Betriebs- bzw. den Personalrat und bei Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen die Schwerbehindertenvertretung sowie bei Bedarf den Betriebsarzt/Amtsarzt ein und klärt mit ihnen, mit welchen Hilfen eine schnelle Rückkehr in den Betrieb bzw. die Dienststelle möglich ist. Auch die Rentenversicherungsträger, die Berufsgenossenschaften, die Krankenkassen, die Unfallversicherungsträger, die Agentur für Arbeit und bei Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personen das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst und im Bedarfsfall auch die Gemeinsame Servicestelle können durch den Arbeitgeber am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt werden.

### Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Bei der Einführung geht es um eine für die Beteiligten verbindliche Vorgehensweise, die sich an den betrieblichen Gegebenheiten, z.B. der Größe des Betriebes oder der Dienststelle, orientiert und die dann im Einzelfall Anwendung findet. Krankenrückkehrgespräche erfüllen keinesfalls diese Anforderungen. Dabei werden an das BEM Mindestanforderungen gestellt. Als Orientierung eignet sich z.B. das 5-Phasen-System oder das „Hamburger Modell“ als bekanntestes Modell. Betroffene Regelungen zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements sollten in einer Integrationsvereinbarung oder einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden.

Zwar sieht das Gesetz keine unmittelbaren Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Vorschrift vor. Mit der Vorschrift haben sich allerdings die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung verschärft. Zwar stellt die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung dar. Wenn jedoch kein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde, so wird dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast auferlegt bezüglich einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf demselben oder einem anderen Arbeitsplatz. D.h. eine wirksame krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen, wird somit erschwert.

### 7.1.5 Stufenweise Wiedereingliederung

Durch eine zeitlich gestaffelte (stufenweise) Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit sollen arbeitsunfähige ArbeitnehmerInnen kontinuierlich wieder an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes herangeführt werden. (§ 74 SGB V und § 28 SGB IX). Schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen haben darauf grundsätzlich einen Rechtsanspruch (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX). Die stufenweise Wiedereingliederung gehört zu den wichtigsten Maßnahmen, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM, siehe 7.3) zur Verfügung stehen und zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit eingesetzt werden.

Erste Voraussetzung für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach ärztlicher Feststellung seine/ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten kann und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklärt.



den erklärt. Die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Krankenversicherungsrechts bleibt dabei jedoch bestehen.

Zweite Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber zustimmt. Wenn der Arbeitgeber jedoch glaubhaft machen kann, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter den vom behandelnden Arzt/der behandelnden Ärztin genannten Vorgaben nicht beschäftigt werden kann, so kann der Arbeitgeber auch seine Zustimmung verweigern. Ein weiterer Ablehnungsgrund könnte auch sein, wenn keine ärztliche Bescheinigung mit einem konkreten Wiedereingliederungsplan mit den aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeitstätigkeiten und den täglich verantwortbaren Arbeitszeiten vorgelegt wird. Bei schwerbehinderten Beschäftigten kann der Arbeitgeber hingegen unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sein, einer stufenweisen Wiedereingliederung zuzustimmen (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX).

Wird vom Arbeitgeber oder vom Arzt eine stufenweise Wiedereingliederung vorgeschlagen, können die Beschäftigten selbst entscheiden, ob sie das Angebot annehmen. Dafür ist eine schriftliche Zustimmung erforderlich. Eine Ablehnung hat keine negativen Folgen - auch nicht für die weitere Zahlung des Kranken- oder Übergangsgeldes bis zur Genesung.

Das Wiedereingliederungsverhältnis begründet ein besonderes Rechtsverhältnis. Es handelt sich in diesem Fall nicht um die übliche, vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung. Im Vordergrund der Beschäftigung steht nämlich vielmehr die Rehabilitation. Da der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei der stufenweisen Wiedereingliederung nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung

erbringt und sie wegen seiner/ihrer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch nicht erbringen kann, besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Es sei denn, beide Seiten haben eine Vergütung für die im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung erbrachte Tätigkeit vereinbart. Besteht eine solche Vergütungsabrede mit dem Arbeitgeber aber nicht, erbringen die Rehabilitationsträger als ergänzende Leistungen bis zum Ende der stufenweisen Wiedereingliederung Krankengeld nach dem SGB V, Übergangsgeld nach dem SGB VI oder Verletztengeld nach dem SGB VII (§15 SGB VI in Verbindung mit §§ 28, 51 und 44 Absatz1 SGB IX).

Wird von einer Rehabilitationseinrichtung eine stufenweise Wiedereingliederung zu Lasten der Rentenversicherung nicht eingeleitet, kann die zuständige Krankenkasse innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation die Einleitung einer stufenweisen Wiedereingliederung beim zuständigen Träger der Rentenversicherung anregen. Als Voraussetzung hierfür gilt, dass die veränderten individuellen Verhältnisse nach der Entlassung aus der Rehabilitationseinrichtung für die Einleitung der stufenweisen Wiedereingliederung sprechen und sie innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Beendigung der medizinischen Rehabilitationsmaßnahme beginnen kann. ■

## Adressen & Links

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)  
Von-Vincke-Str. 23 – 25  
48143 Münster  
Telefon: 0251 591 3863  
Telefax: 0251 591 713863  
Internet: <http://www.integrationsaemter.de/BIH-Bundesarbeitsgemeinschaft/86c28/>  
E-Mail: [bih@integrationsaemter.de](mailto:bih@integrationsaemter.de)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin  
Telefon: 03018 527-0  
Telefax: 03018 527-1830  
Internet: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)  
E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz  
Mohrenstraße 37  
10117 Berlin  
Tel.: (030) 18 580 - 0 (030) 18 580 - 9525  
Internet: [www.bmj.de](http://www.bmj.de)  
E-Mail: [poststelle@bmjv.bund.de](mailto:poststelle@bmjv.bund.de)

Deutsches Studentenwerk  
Informations- und Beratungsstelle  
Studium und Behinderung  
Monbijouplatz 11  
10178 Berlin,  
Tel.: 030 / 29 77 27-64  
E-Mail: [studium-behinderung@studentenwerke.de](mailto:studium-behinderung@studentenwerke.de)  
Internet: [www.studentenwerke.de/behinderung](http://www.studentenwerke.de/behinderung)

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

[www.bbsdev.de](http://www.bbsdev.de) (Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen)

[www.behindertenbeauftragte.de](http://www.behindertenbeauftragte.de) (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)

[www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de) (Bundesministerium für Gesundheit)

Behindertenorganisationen und Selbsthilfeverbände  
[www.bag-selbsthilfe.de](http://www.bag-selbsthilfe.de)  
(Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V. (BAG Selbsthilfe))

Blinden- und Sehbehindertenverein für das Saarland e. V.  
Küstriner Straße 6  
66121 Saarbrücken  
Telefon: (06 81) 81 81 81  
Infotelefon: (0 68 38) 31 10  
E-Mail: [info@bsvsaar.org](mailto:info@bsvsaar.org)  
Internet: [www.bsvsaar.de](http://www.bsvsaar.de)

[www.dcg.de](http://www.dcg.de) (Deutsche Cochlear Implant Gesellschaft e.V.)

Deutsche Krebshilfe e.V.  
Stiftung Deutsche Kinderkrebshilfe  
Dr. Mildred Scheel Stiftung für Krebsforschung  
Mildred Scheel Kreis e.V.  
Buschstr. 32, 53113 Bonn  
Telefon: 02 28/7 29 90-0  
Telefax: 02 28/7 29 90-11  
Internet: [www.krebshilfe.de](http://www.krebshilfe.de)



DMSG Landesverband Saarland e.V. (Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft)  
Lessingstr. 7  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681 / 379 10-0  
Telefax: 0681 / 379 10 -16  
E-Mail: DMSG-Saarland@dmsg.de

Deutscher Behindertenrat  
Sekretariat 2014:  
c/o Sozialverband Deutschland e.V.  
Stralauer Str. 63  
10179 Berlin  
Telefon: 030 72 62 22-0  
Telefax: 030 72 62 22-311  
Internet: www.deutscher-behindertenrat.de  
E-Mail: info@deutscher-behindertenrat.de  
Anm.: Laut den Statuten des Deutschen Behindertenrates wechseln turnusmäßig jedes Jahr der Vorsitzende und das Sekretariat des Sprecherrates zu einem anderen Mitgliedsverband.

Deutscher Gehörlosenbund  
Am Zirkus 4  
10117 Berlin  
Telefon: 030 / 609 895 360  
Telefax: 030 / 609 895 363  
E-Mail: info@gehhoerlosen-bund.de  
Internet: www.gehoerlosen-bund.de  
Facebook: Deutscher Gehörlosen-Bund

Deutscher Schwerhörigenbund e.V.  
Landesverband Saarland  
Birgit Seidler-Fallböhrmer  
Stummstraße 1  
66538 Neunkirchen  
Tel.: 06821-140440  
Fax: 06821-140441

E-Mail: SeidlerFaTTHZ@aol.com

Landesamt für Soziales  
Hochstr. 67  
66115 Saarbrücken  
E-Mail: poststelle@las.saarland.de.  
Telefon (0681) 9978-0 Telefax (0681) 9978-2299

Servicestelle für Rehabilitation  
Tel.: 0681/9978-2127  
Fax: 0681/9978-2199  
E-Mail: Servicestelle@las.saarland.de

Sozialverband Deutschland  
Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland  
Pfründnerstraße 11  
67659 Kaiserslautern  
Telefon: 0631 - 7 36 57  
Telefax: 0631 - 7 93 48  
E-Mail: info@sovd-rlp-saarland.de

Sozialverband VdK Saarland e.V.  
Neugeländstraße 11  
66117 Saarbrücken  
Telefon 06 81/5 84 59-0  
Telefax 06 81/5 84 59-50  
Internet: www.vdk.de/saarland  
Mail: saarland@vdk.de  
www.integrationsaemter.de  
(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH))

## Gesetze, Erlasse, Verordnungen:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
- BlindhG (Saarländischen Blindheitshilfegesetz)
- Budgetverordnung (BudgetV)
- Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)
- Bundesversorgungsgesetz (BVG)
- Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland vom 16. März 2005
- EStG
- Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35, Dezember 2008
- Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehinderten-Ausweisverordnung (SchwbAwV)
- SBG (Saarländische Beamtenengesetz)
- SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende)
- SGB III (Regelungen über Arbeitsförderungsrecht und Arbeitslosenversicherung ),
- SGB V (gesetzliche Krankenkasse und Rentenversicherung)
- SGB IX (Schwerbehindertenrecht)
- SGB XII (Vorschriften für die Sozialhilfe in Deutschland)
- SLVO (Saarländische Laufbahnverordnung)
- Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 29. April 2004 (zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 1224/2012 (ABl. L 349 vom 19. Dezember 2012, S. 45).
- VersMedV (Versorgungsmedizin-Verordnung)
- Zusatzurlaubs-Gesetz Saarland. Gesetz Nr. 1436 zur Änderung des Gesetzes betreffend Regelung des Zusatzurlaubs für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft vom 23. Juni 1999

## Broschüren:

- ABC Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.). 5. Ausgabe 2014
- Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.). 2013
- Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.). 2012
- Ratgeber für Menschen mit Behinderungen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Ausgabe 2013
- Schritt für Schritt zurück in den Job. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) 2013.

## Quellen:

- Arbeitskammer des Saarlandes. Schwerbehinderte Menschen und ihr Recht.
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35 vom 31. Dezember 2008. Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Ratgeber für Menschen mit Behinderungen. Ausgabe 2013

- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Ratgeber für Schwerbehinderte und ihre Rechte. Ausgabe 2013
- Korn, H. Hilfen für Krebspatienten bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Broschürenreihe: Den Alltag trotz Krebs bewältigen. Roche
- Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Kabinettsbeschluss: 15.06.2011

- [www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)
- [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de).
- [www.ifb.de](http://www.ifb.de)
- [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)
- [www.lvglth.de](http://www.lvglth.de) (Landesverband der Gehörlosen Thüringen e.V.)
- [www.saarland.de](http://www.saarland.de)
- [www.versorgungsamter.de](http://www.versorgungsamter.de)

## Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen:

### Persönliches

Nachname (Titel), Vorname \_\_\_\_\_

Straße, Nr. \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Nationalität \_\_\_\_\_

gewünschtes Eintrittsdatum \_\_\_\_\_

bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von/bis (Monat/Jahr) \_\_\_\_\_

- weiblich
- männlich

### Beschäftigungsverhältnis:

- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge bis \_\_\_\_\_
- befristet bis \_\_\_\_\_
- beamtet
- in Rente/pensioniert
- Referendariat/Berufspraktikum
- teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Std./Woche
- im Studium
- arbeitslos
- teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Prozent
- Altersteilzeit
- Sonstiges \_\_\_\_\_
- Honorarkraft
- in Elternzeit bis \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort, Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

### SEPA-Lastschriftmandat

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt  
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE31ZZZ00000013864

Ich ermächtige die GEW, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Nachname, Vorname (Kontoinhaber/in) \_\_\_\_\_ Kreditinstitut (Name und BIC) \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Ort, Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Studierende (auch SchülerInnen an Fachschulen für Sozialpädagogik) zahlen für die Dauer ihres Erst-Studiums keinen Beitrag.

Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Studiums mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überbezahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich dem Landesverband zu erklären.

Die angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträger gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an die GEW-Saarland, Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken

Vielen Dank!  
Ihre GEW



**Eine starke  
Gemeinschaft**

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



**Mach mit!**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft | Saarland

