

B. Anerkennung

1	Allgemeines	1
2	Das Anerkennungsverfahren	2
2.1	Rechtliche Grundlagen	2
2.2	Der Antrag	4
2.3	Mitteilung an den Dienstvorgesetzten	5
2.4	Das weitere Verfahren nach dem Feststellungsbescheid	5
2.4.1	GdB mindestens 50	5
2.4.2	GdB unter 50	6
2.4.2.1	Der Widerspruch (Checkliste zur Beurteilung des Bescheides)	7
2.4.2.2	Bearbeitung des Widerspruchs bei der Ausstellungsbehörde	8
2.4.2.3	Bearbeitung des Widerspruchs bei der Fachaufsicht	9
2.5	GdB unter 50 aber mindestens 30	9
2.6	Handlungsmöglichkeit nach abgelaufenen Widerspruchsfrist	9
2.7	Verschlimmerungen sind eingetreten – Änderungsantrag	10
3	Verfahren vor dem Sozialgericht	12
3.1.1	Rechtliche Grundlagen (Sozialgerichtsgesetz SGG)	12
3.1.2	Praktische Hinweise	12
4	Gleichstellung	13
4.1	Rechtliche Grundlagen	13
4.2	Grundsätzliches	13
4.3	Voraussetzungen für eine Gleichstellung	14
4.4	Hauptfallgruppen	15
4.4.1	Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes	15
4.4.2	Gleichstellung zur Sicherung des Arbeitsplatzes	15
4.4.3	Gleichstellung für tarifbeschäftigte behinderte Menschen	15
4.4.4	Gleichstellung für behinderte Beamte	16
4.4.5	Gleichstellung von Lehramtsanwärtern	16
4.5	Antragsverfahren	17
4.6	Auswirkung des Gleichstellungsantrages und der Gleichstellung	17
4.6.1	Rechtsgrundlage	17
4.6.2	Auffassung der Schwerbehindertenvertretung	18
4.7	Auswirkung eines GdB von 30 oder 40 ohne Gleichstellung	18
4.8	Inklusionsvereinbarung für Personen ohne Gleichstellung mit einem GdB von 30 oder 40	18
5	Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises	19
6	Änderungsanträge	19
7	Erlöschen und Heilungsbewährung	19
8	Schutzfrist nach Ablauf des Schwerbehindertenausweises	20
9	Entziehung des Schwerbehindertenschutzes	21
10	Datenschutz	21
11	Musterbriefe	22

1 Allgemeines

Die Behinderung selbst ist ein gesundheitlicher Zustand und somit unabhängig von Ausweisen, Verfahren u. ä. Dieser Zustand liegt vor oder ist nicht vorhanden. Er kann aber auch dann vorliegen, wenn eine Feststellung über das Ausmaß der Behinderung noch nicht getroffen wurde.

Die Anerkennung als „schwerbehinderter Mensch“ ist personengebunden. Sie setzt nicht voraus, dass die Personen deutsche Staatsbürger sind. Alle Menschen, die in Deutschland arbeiten oder hier ihren Wohnsitz haben, können einen Antrag zur Feststellung einer Behinderung stellen.

2 Das Anerkennungsverfahren

2.1 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 2 Behinderung

Begriffsbestimmungen

- (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine 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.
- (2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
- (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 Absatzes 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)

§ 152 Feststellung der Behinderung

- (1) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung fest. Auf Antrag kann festgestellt werden, dass ein Grad der Behinderung oder gesundheitliche Merkmale bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgelegen haben, wenn dafür ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird. Beantragt eine erwerbstätige Person die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Absatz 2), gelten die in § 14 Absatz 2 Satz 2 und 3 sowie § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 genannten Fristen sowie § 60 Absatz 1 des Ersten Buches entsprechend. Das Gesetz über das Verwaltungsverfahren der Kriegsopferversorgung ist entsprechend anzuwenden, soweit nicht das Zehnte Buch Anwendung findet. Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt. Eine Feststellung ist nur zu treffen, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 20 vorliegt. Durch Landesrecht kann die Zuständigkeit abweichend von Satz 1 geregelt werden.
- (2) Feststellungen nach Absatz 1 sind nicht zu treffen, wenn eine Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung und den Grad einer auf ihr beruhenden Erwerbsminderung schon in einem Rentenbescheid, einer entsprechenden Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung oder einer vorläufigen Bescheinigung der für diese Entscheidungen zuständigen Dienststellen getroffen worden ist, es sei denn, dass der behinderte Mensch ein Interesse an anderweitiger Feststellung nach Absatz 1 glaubhaft macht. Eine Feststellung nach Satz 1 gilt zugleich als Feststellung des Grades der Behinderung.
- (3) Liegen mehrere Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vor, so wird der Grad der Behinderung nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt. Für diese Entscheidung gilt Absatz 1, es sei denn, dass in einer Entscheidung nach Absatz 2 eine Gesamtbeurteilung bereits getroffen worden ist.

Die nach § 152 Abs. 1 Satz 2 geltenden Bearbeitungsfristen bei erwerbstätigen Personen gemäß § 14 und § 17 belaufen sich auf:

- (§ 14 Abs. 2. Satz 2) drei Wochen nach Antragseingang, wenn für die Feststellung kein Gutachten eingeholt werden muss;
- (§ 14 Abs. 2 Satz 3) ist für die Entscheidung ein Gutachten erforderlich, ist die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens zu treffen;
- (§ 17 Abs. 1 Satz 1) ist für die Entscheidung ein Gutachten erforderlich, ist hierfür unverzüglich ein Sachverständiger zu beauftragen;
- (§ 17 Abs. 2 Satz 1) der Sachverständige hat das Gutachten innerhalb von zwei Wochen nach Auftragserteilung zu erstellen.

Die hier genannten Fristen sollen die Antragsbearbeitung bei erwerbstätigen Personen beschleunigen.

Voraussetzung für jede ärztliche Begutachtung ist, dass die für sie notwendigen *Ermittlungen* durchgeführt sind. Das gilt nicht nur für die Bearbeitung von Erstanträgen, sondern auch für alle weiteren notwendigen Begutachtungen. Die *verwaltungsseitigen* Ermittlungen sollen vor Abgabe der Akten an den ärztlichen Dienst abgeschlossen sein. Hierzu gehört neben der Bereitstellung aller bei der zuständigen Behörde bereits vorliegenden Vorgänge u .a. die Beiziehung von

- Berichten von Ärzten, die den Antragsteller ambulant behandelt oder im Rahmen einer solchen Behandlung untersucht haben,
- Gutachten, die für Träger der Sozialversicherung, für die Arbeitsverwaltung oder für Gerichte erstellt worden sind,
- Unterlagen von Krankenhäusern, Kuranstalten oder Rehabilitationseinrichtungen,
- Vorgängen, die bei Gesundheitsämtern, Tbc-Fürsorgestellen, der Stiftung "Hilfswerk für behinderte Kinder" (Contergan-Schäden) oder bei anderen ärztlichen Diensten (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung, personal- oder betriebsärztliche Dienste) entstanden sind.

Bei der Anforderung von Befundberichten soll der zu befragende Arzt darauf hingewiesen werden, dass die Angabe von Diagnosen allein nicht ausreicht, sondern dass die jetzt bestehenden Funktionseinschränkungen und pathologischen Befunde ausführlich zu schildern und ggf. durch ihm vorliegende aktuelle Befundberichte anderer Ärzte zu ergänzen sind, soweit diese von der Einwilligungserklärung zur Beiziehung ärztlicher Unterlagen mit umfasst sind.

Nach Eingang der so vorbereiteten Akten erfolgt die Durchsicht der Akten. Etwa noch notwendig erscheinende ergänzende Ermittlungen werden von der Behörde in die Wege geleitet. Hinsichtlich der beigezogenen ärztlichen Unterlagen hat die zuständige Behörde dafür zu sorgen, dass das ärztliche Berufsgeheimnis und die datenschutzrechtlichen Vorschriften (§ 35 SGB I und §§ 89 ff. SGB X, auch § 12 VfG-KOV) beachtet werden. Leihweise überlassene Unterlagen werden so schnell wie möglich zurückgesandt. Ein Datenaustausch mit der Dienststelle oder anderer Behörden ist untersagt.

Auf eine Untersuchung kann – insbesondere bei Begutachtungen nach dem SGB IX – zur Vermeidung von Doppeluntersuchungen verzichtet werden, wenn die erforderliche Beurteilung durch Stellungnahme aufgrund der beigezogenen ärztlichen Unterlagen erfolgen kann. Voraussetzung hierfür ist, dass die Unterlagen in überzeugender Weise ein ausreichendes Bild von der Art und dem Ausmaß aller geltend gemachten Behinderungen vermitteln. Je mehr Unterlagen vorliegen, die sich gegenseitig ergänzen oder bestätigen, desto eher wird eine Beurteilung ohne Untersuchung möglich sein.

Anmerkung

Nach dem Wortlaut der Vorschrift soll eine gutachtliche Beurteilung nach Aktenlage **die Ausnahme sein**. In der Praxis ist oft das Gegenteil der Fall. Wenn überhaupt, wird eine körperliche Untersuchung der Antragsteller meist nur im Widerspruchsverfahren angeordnet ([Beirat März 2001](#)). Auch werden im Verwaltungsverfahren allzu häufig nicht die Akten anderer Versicherungsträger beigezogen und ausgewertet. Im Zuge der **Verschlinkung der Verwaltung**, gehen einige Versorgungsämter sogar dazu über, nicht mehr alle von den Antragstellern angegebenen Ärzte anzuschreiben, sondern nur noch den Hausarzt. (Die Missstände bei der Bearbeitung von Schwerbehindertenanträgen werden vom Beirat in seiner Sitzung von April 1999 offen zugegeben). Dies kann Folgen bei der Kostenverteilung in einem folgenden sozialgerichtlichen Verfahren haben. Wird nämlich eine Stellungnahme lediglich nach Aktenlage abgegeben, obwohl sich, **mangels aussagekräftiger Befundberichte**, eine **Untersuchung hätte aufdrängen** müssen, so kann die Behörde damit Veranlassung zu einer Klageerhebung gegeben haben, mit der Folge, dass die Behörde auch dann die **Kosten des Verfahrens** tragen muss, wenn die angestrebte Klage erfolglos war (LSG NW

Beschluss vom 21.9.1998 Az.: L 10 B 6/98 SB; [Landessozialgericht Berlin ; Beschluss vom 12. April 2000 ; Az.: L 11 B 5/00 SB](#).

Auf der Grundlage dieser ärztlichen Gutachten werden die von den Ärzten bezeichneten Beeinträchtigungen unter Zugrundelegen der Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) früher „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz (Teil 2 SGB IX)“ gewichtet. Eine summarische Zusammenfassung mehrerer Einzelbehinderungen ist ausdrücklich nicht vorgesehen.

Eine Feststellung des GdB durch die zuständige Behörde unterbleibt dann, wenn vorher bereits durch eine Berufsgenossenschaft, Gerichtsentscheidung oder Rentenbescheid eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) festgesetzt wurde. In diesen Fällen hat die Festsetzungsbehörde die MdE als entsprechenden GdB zu übernehmen, es sei denn, der behinderte Mensch macht ein Interesse an anderweitiger Feststellung glaubhaft, z. B. weil sich der Umfang der Behinderung verändert hat.

2.2 Der Antrag

Das Anerkennungsverfahren selbst wird auf Antrag von den zuständigen Behörden in den Kreisen oder kreisfreien Städten durchgeführt.

Formulare für den Antrag erhält man auf den Seiten der Bezirksregierungen z.B. für die Bezirksregierung Münster unter folgender URL:

https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/gesundheits_und_soziales/schwerbehindertenrecht/Antrag-Schwerbehindertenrecht_neu.pdf

Der Antrag kann auch online über den folgenden Link gestellt werden:

www.elsa.nrw.de/elsa/cgi-bin/elsa.php#0

Der Antrag muss an die Behörde gerichtet werden, in deren Zuständigkeitsbereich der Wohnsitz des Antragstellers liegt. Die Anschriften der zuständigen Behörden findet man u. a. unter folgender Internetadresse:

www.integrationsaemter.de/versorgungsamter/557c237/index.html

Vor bzw. beim Ausfüllen der Formulare sollte Folgendes beachtet werden:

- Vor dem Ausfüllen der Seite 2 des Antrages die VMG oder die Broschüre „Behinderung und Ausweis“ der Integrationsämter durchgehen, um keine Funktionsbeeinträchtigung zu vergessen (Siehe: <https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c8145i/index.html> bzw. für VMG: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/k710-anhaltspunkte-fuer-die-aerztliche-gutachterttaetigkeit.html>)
- In die Tabelle Gesundheitsstörungen diese entsprechend der Formulierung aus der VMG bzw. der Broschüre „Behinderung und Ausweis“ eintragen und hierbei die Formulierung des jeweiligen Schweregrades beachten.
- Die einzelnen Gesundheitsstörungen sollten nummeriert werden, um nach der Bescheiderteilung leichter überprüfen zu können, ob die zuständige Behörde alle Funktionsbeeinträchtigungen berücksichtigt hat.
- Die behandelnden Ärzte angeben, mit denen der Antrag abgesprochen ist.
- Ein Erst- oder Änderungsantrag sollte einmal komplett für die eigene Akte kopiert werden.
- Die behandelnden Ärzte sollten eine Kopie der ersten beiden Seiten des Antrags sowie der beigefügten Erläuterungen erhalten.
- Dem Antrag nur die Arztberichte und Entlassberichte von Krankenhäuser und Rehakliniken beifügen, die das eigene Anliegen stützen.

2.3 Mitteilung an den Dienstvorgesetzten

Soll der Dienstvorgesetzte bei zukünftigen Entscheidungen das laufende Anerkennungsverfahren berücksichtigen, muss er hierüber informiert werden (Musterbrief 1 in der Anlage). Diesem Sachverhalt wird dadurch Rechnung getragen, dass die betroffene Person mit der Anzeige ihrer Antragstellung auf Anerkennung nach § 152 SGB IX gemäß Ziffer 2.3 Richtlinie des MI „unter Vorbehalt“ unter den materiellen Schutz des SGB IX gestellt wird. Dass diese Mitteilung auf dem Dienstweg an den Dienstvorgesetzten geht, hat u. a. den Vorteil, dass die Schulleitung nun auch über den Status informiert ist und dies entsprechend dem SGB IX und den Richtlinien zu berücksichtigen hat.

Ausgenommen ist hiervon jedoch der Kündigungsschutz. Gemäß § 173 Abs. 3 SGB IX finden die Vorschriften des Kapitel 4 Kündigungsschutz keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaften als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder die zuständige Behörde nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 Satz 3 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte ebenso Versetzungsverfahren.

Eine unmittelbare Kontaktaufnahme mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ist sinnvoll. Besonders sollte die Schwerbehindertenvertretung über jede Maßnahme der zuständigen Behörde und des Dienstvorgesetzten informiert werden.

2.4 Das weitere Verfahren nach dem Feststellungsbescheid

Nach der Auswertung der angeforderten Arztunterlagen wird von der zuständigen Behörde ein Feststellungsbescheid erteilt. Aus ihm geht der Grad der Behinderung (GdB), die Bezeichnung der anerkannten Behinderungen und die nicht anerkannten Behinderungen und ggf. die Gültigkeitsdauer des Ausweises hervor.

An dieser Stelle erscheint die **erneute Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung** sinnvoll, um grob zu prüfen, ob wirklich alle angegebenen Behinderungen richtig bewertet wurden. In Abhängigkeit vom anerkannten GdB sind nun folgende Verfahrensschritte sinnvoll.

2.4.1 GdB mindestens 50

Mit einem GdB von mindestens 50 wird gleichzeitig die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch im Sinne des § 2 SGB IX ausgesprochen. Um nun am Arbeitsplatz **Nachteilsausgleiche** nach dem SGB IX in Anspruch nehmen zu können, muss hierüber der Dienstvorgesetzte in Kenntnis gesetzt werden. Der Ausweis dient als Nachweis für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen (§ 152 Abs. 5 Satz 2 SGB IX). Deshalb sollte eine **Kopie des Ausweises** auf dem Dienstwege zur personalaktenführenden Stelle geschickt werden (Musterbrief 2 in der Anlage) und gleichzeitig der Schulleitung schriftlich mitgeteilt werden, dass die Regelermäßigung in Anspruch genommen wird.

Statt des Ausweises kann im Einzelfall auch eine Kopie des Bescheides mit den Feststellungen der Versorgungsverwaltung auf dem Dienstwege zur personalaktenführenden Stelle geschickt werden. Dann sollten aber die Arten der Behinderungen abgedeckt werden, da diese dem Datenschutz unterliegen.

Die Kopie des Schwerbehindertenausweises dient als Nachweis der Behinderung und für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Die im Feststellungsbescheid aufgeführten einzelnen Behinderungen brauchen nur dann geoffenbart zu werden, wenn Ansprüche über das Reguläre hinaus gestellt werden, z.B. behinderungsgerechte Ausstattung am schulischen Arbeitsplatz.

2.4.2 GdB unter 50

Ist der festgestellte GdB unter 50, sollten zwei Aktionen erfolgen:

- a) fristgerechter Widerspruch gegen den Bescheid gemäß Musterbrief der Anlage, um die Widerspruchsfrist nicht zu versäumen (**Frist 4 Wochen**)
- b) Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung.

SGB X

§ 25 Akteneinsicht durch Beteiligte

(1) Die Behörde hat den Beteiligten Einsicht in die das Verfahren betreffenden Akten zu gestatten, soweit deren Kenntnis zur Geltendmachung oder Verteidigung ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist. Satz 1 gilt bis zum Abschluss des Verwaltungsverfahrens nicht für Entwürfe zu Entscheidungen sowie die Arbeiten zu ihrer unmittelbaren Vorbereitung.

(2) ...

(3) ...

(4) Die Akteneinsicht erfolgt bei der Behörde, die die Akten führt. Im Einzelfall kann die Einsicht auch bei einer anderen Behörde oder bei einer diplomatischen oder berufskonsularischen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland im Ausland erfolgen; weitere Ausnahmen kann die Behörde, die die Akten führt, gestatten.

(5) Soweit die Akteneinsicht zu gestatten ist, können die Beteiligten Auszüge oder Abschriften fertigen oder sich Ablichtungen durch die Behörde erteilen lassen. Die Behörde kann Ersatz ihrer Aufwendungen in angemessenem Umfang verlangen.

§ 80 Verwaltungsgerichtsordnung

(1) Widerspruch und Anfechtungsklage haben aufschiebende Wirkung. Das gilt auch bei rechtsgestaltenden und feststellenden Verwaltungsakten sowie bei Verwaltungsakten mit Doppelwirkung (§ 80a).

(2) Die aufschiebende Wirkung entfällt nur

1. bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten,
2. bei unaufschiebbaren Anordnungen und Maßnahmen von Polizeivollzugsbeamten,
3. in anderen durch Bundesgesetz oder für Landesrecht durch Landesgesetz vorgeschriebenen Fällen, insbesondere für Widersprüche und Klagen Dritter gegen Verwaltungsakte, die Investitionen oder die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen,
4. in den Fällen, in denen die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird.

Die Länder können auch bestimmen, dass Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(3) Die Länder können auch bestimmen, dass Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(4) Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, kann in den Fällen des Absatzes 2 die Vollziehung aussetzen, soweit nicht bundesgesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten kann sie die Vollziehung auch gegen Sicherheit aussetzen. Die Aussetzung soll bei öffentlichen Abgaben und Kosten erfolgen, wenn ernsthafte Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsakts bestehen oder wenn die Vollziehung für den Angabens- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

2.4.2.1 Der Widerspruch (Checkliste zur Beurteilung des Bescheides)

Bei der Prüfung, ob ein Widerspruch sinnvoll ist, kann folgende Checkliste hilfreich sein, mögliche Ansatzpunkte zu finden:

1.	Zunächst sollten Sie in den Spalten rechts alle von Ihnen angegebenen und ggf. auch nicht angegebenen aber in ärztlichen Stellungnahmen genannten Beeinträchtigungen auflisten. Tragen Sie neben dem Namen der Beeinträchtigung auch die zugehörige Ziffer der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) (Link s. Kapitel B 2.2) ein. Gehen Sie dann für jede Beeinträchtigung jeweils die Fragen 2. bis 9. zum Einzel-GdB durch. Bearbeiten Sie danach die Fragen 10. ff zum Gesamt-GdB.	1, Beeinträchtigung:	2, Beeinträchtigung:	3, Beeinträchtigung:	4, Beeinträchtigung:	5, Beeinträchtigung:
2.	Sind alle Gesundheitsstörungen nach 1. berücksichtigt und bewertet worden? (ggf. Einzel-GdB aus dem Bescheid eintragen)					
3.	Sind alle angegebenen Ärzt*innen insbesondere alle Fachärzt*innen angeschrieben worden?					
4.	Wie haben die angeschriebenen Ärzt*innen geantwortet? Entspricht deren Beschreibung der tatsächlichen Beeinträchtigung?					
5.	Wurden bei nicht selbst angeführten aber in ärztlichen Stellungnahmen genannten weiteren Beeinträchtigungen zusätzlich ärztliche Befunde für die Bewertung angefordert? (Amtsermittlungsgrundsatz)					
6.	Wurden die „entscheidenden“ ärztlichen Befunde für die Bewertung der jeweiligen Einzel-GdB. genutzt? (s. Ziffern im Bescheid)					
7.	Sind Tendenzen in der Beurteilung der ärztlichen Befunde richtig berücksichtigt worden?					
8.	Sind die Bewertungen der Einzel-GdB nachvollziehbar und stimmen sie mit den VMG überein? (s. Kommentierung der VMG)					
9.	Wie ist der Bewertungsspielraum bei den Einzel-GdB ausgeschöpft worden?					
10.	Sind Gesundheitsstörungen, die unterschiedliche Körperbereiche und Organsysteme betreffen, einzeln bewertet worden? (Ggf. kann eine Zusammenfassung unterschiedlicher Gesundheitsstörungen im Sinne der Lehrkraft sein und sollte demnach nicht beanstandet werden.)					
11.	Sind die Beschreibungen der Auswirkungen der Gesundheitsstörungen im täglichen Leben berücksichtigt worden?					
12.	Gehen die psychischen Belastungen/ Beeinträchtigungen über das in der GdB-Tabelle berücksichtigte Maß hinaus? (VMG A. 2i)					
13.	Ergibt sich aus den Beeinträchtigungen eine besondere Schmerzsymptomatik, die das übliche Ausmaß übersteigt? (VMG A. 2j)					
14.	Ist der Gesamt-GdB im Sinne der VMG nachvollziehbar und sind die Leitsätze des LSG NRW vom 31.03.09 (AZ L6 SB 110/08) berücksichtigt?					
15.	Sind im Feststellungsbescheid formale Fehler enthalten? (z.B. fehlende Widerspruchsbelehrung)					

Nachdem die einzelnen Fragen der Checkliste bearbeitet worden sind, kann man abschätzen, ob ein Widerspruch erfolgreich sein könnte. Wenn ja, ist die Argumentationsstruktur für die Begründung des Widerspruchs festzulegen. Es empfiehlt sich, in der Widerspruchsbegründung auf alle Einzelpunkte, die vorher eruiert wurden, sorgfältig einzugehen, insbesondere die Einzel-GdB-Bewertung aller Gesundheitsstörungen kritisch zu hinterfragen und abschließend auch zur Höhe des Gesamt-GdB Stellung zu nehmen.

Um abzuwägen, ob ein Widerspruch eingelegt werden soll, reicht i. d. R. ein Vergleich der gutachterlichen Stellungnahme mit den VMG nicht aus, insbesondere dann nicht, wenn die VMG Bewertungsspielräume einräumt. Hilfreich ist bei diesem Abwägungsprozess und bei der evtl. anschließenden Formulierung von Widersprüchen vor allem folgendes Werk:

Ulrich Wendler, Martin Schillings

Versorgungsmedizinische Grundsätze – Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung – Kommentar

9. überarbeitete Auflage

Herausgeber ist der VdK-Deutschland

Alleinvertrieb durch den Sozialmedizinischen Verlag

ISBN 978-3-9808427-8-5

Bewährt hat sich in der Vergangenheit, immer dann, wenn die ärztlichen Stellungnahmen nicht eindeutig waren, die Ärzte aufzufordern, ihren Befundbericht der aktuellen gesundheitlichen Beeinträchtigung anzupassen bzw. ergänzende Berichte von anderen Ärzten beizulegen oder die zuständige Behörde aufzufordern, von behandelnden Ärzten erneut einen aktuellen Befundbericht einzuholen.

2.4.2.2 Bearbeitung des Widerspruchs bei der Ausstellungsbehörde

Die zuständige Behörde, die den Feststellungsbescheid ausgestellt hat, überprüft den angefochtenen Feststellungsbescheid. Hierbei wird die Widerspruchsbegründung berücksichtigt. Bei der Prüfung sind folgende Fälle denkbar:

Die Ausstellungsbehörde hält den Widerspruch in vollem Umfang für begründet	Die Ausstellungsbehörde hält den Widerspruch nur zum Teil für begründet	Die Ausstellungsbehörde erkennt bei dem angefochtenen Bescheid keinen Fehler
↓	↓	↓
Sie erhalten einen Abhilfebescheid (Der ursprüngliche Feststellungsbescheid wird aufgehoben. An seine Stelle tritt der Abhilfebescheid, der aber nicht unbedingt dem Begehren des Antragstellers voll entsprechen muss)	Sie erhalten einen Teilabhilfebescheid (Der ursprüngliche Feststellungsbescheid wird nur zum Teil aufgehoben.)	Ihr Widerspruch wird an die zuständige Fachaufsicht bei der Bezirksregierung in Münster weitergeleitet. Dort wird die Angelegenheit eingehend überprüft.
Abhilfebescheide der Ausstellungsbehörden sind keine Widerspruchsbescheide		↓
↓	↓	
Erfüllt der Abhilfebescheid das Begehren, kann wie unter 2.4.1 verfahren werden, anderenfalls erscheint eine Wiederholung von 2.4.2.1 sinnvoll.		Siehe Punkt 2.4.2.3

2.4.2.3 Bearbeitung des Widerspruchs bei der Fachaufsicht

Die zuständige Fachaufsicht, das Dezernat 27 – Fachaufsicht Schwerbehindertenrecht – der Bezirksregierung Münster, bewertet im Rahmen des Widerspruchsverfahrens alle vorliegenden Unterlagen noch einmal sorgfältig. Dabei sind folgende Ergebnisse möglich:

Die Fachaufsicht erkennt den Widerspruch in vollem Umfang an	Die Fachaufsicht erkennt den Widerspruch nur zum Teil an	Die Fachaufsicht kommt zum Ergebnis, dass der Widerspruch nicht berechtigt ist
↓	↓	↓
Sie erhalten einen Abhilfebescheid oder stattgebenden Widerspruchsbescheid	Sie erhalten einen Teilabhilfebescheid oder teilweise stattgebenden Widerspruchsbescheid	Sie erhalten einen ablehnenden Widerspruchsbescheid .
↓	↓	↓
Keine Klage möglich	Klage möglich beim zuständigen Sozialgericht siehe Punkt 3	

Häufig schreibt die Fachaufsicht auch, dass der GdB auch nach erneuter Überprüfung nicht anders festgesetzt werden könne, und fordert den Antragsteller auf, den Widerspruch zurückzunehmen.

Nimmt der Antragsteller seinen Widerspruch zurück, besteht nicht mehr die Möglichkeit vor dem Sozialgericht zu klagen. Grundsätzlich können Widerspruch und Klage immer zurückgenommen werden.

2.5 GdB unter 50 aber mindestens 30

Bleibt es nach Ausschöpfung aller Rechtsmittel bei einem GdB von unter 50 aber mindestens 30, ist ggf. die Möglichkeit der Gleichstellung nach § 2 SGB IX zu erwägen. Die Schwerbehindertenvertretung ist dabei behilflich. Das Gleichstellungsverfahren wird im Punkt 3 dieses Kapitels behandelt.

2.6 Handlungsmöglichkeit nach abgelaufenen Widerspruchsfrist

Ist Widerspruchs oder Klagefrist abgelaufen, kann ein Antrag nach § 44 SGB X gestellt werden (Vgl. Hausmann/Schillings/Wendler, Sozialrecht, Version 11.2, Informationen für Anwälte)

SGB X

§ 44 Rücknahme eines rechtswidrigen nicht begünstigenden Verwaltungsaktes

(1) Soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei Erlass eines Verwaltungsaktes das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen worden ist, der sich als unrichtig erweist, und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht oder Beiträge zu Unrecht erhoben worden sind, ist der Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen. Dies gilt nicht, wenn der Verwaltungsakt auf Angaben beruht, die der Betroffene vorsätzlich in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollständig gemacht hat.

(2) Im Übrigen ist ein rechtswidriger nicht begünstigender Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft zurückzunehmen. Er kann auch für die Vergangenheit zurückgenommen werden.

(3) Über die Rücknahme entscheidet nach Unanfechtbarkeit des Verwaltungsaktes die zuständige Behörde; dies gilt auch dann, wenn der zurückzunehmende Verwaltungsakt von einer anderen

Behörde erlassen worden ist.

(4) Ist ein Verwaltungsakt mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgenommen worden, werden Sozialleistungen nach den Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuches längstens für einen Zeitraum bis zu vier Jahren vor der Rücknahme erbracht. Dabei wird der Zeitpunkt der Rücknahme von Beginn des Jahres an gerechnet, in dem der Verwaltungsakt zurückgenommen wird. Erfolgt die Rücknahme auf Antrag, tritt bei der Berechnung des Zeitraumes, für den rückwirkend Leistungen zu erbringen sind, anstelle der Rücknahme der Antrag.

§ 44 SGB X gewährt den Antragstellern die Möglichkeit, bereits **unanfechtbar** gewordene Entscheidungen **zu ihren Gunsten zu ändern**. Allerdings muss der zurückzunehmende Verwaltungsakt oder die zurückliegende Entscheidung rechtswidrig sein. Das wird z. B. im Schwerbehindertenrecht regelmäßig dann der Fall sein, wenn ein anderer Behinderungsgrad festgestellt wurde, als es dem Gesundheitszustand des Antragstellers entspricht. Die Rechtswidrigkeit muss zum **Zeitpunkt des Erlasses des Verwaltungsaktes** vorgelegen haben.

Nach dem Wortlaut der Vorschrift besteht ein **Anspruch** auf die Rücknahme des rechtswidrigen Verwaltungsaktes. Ein Ermessen der Behörde - wie beispielsweise im Verwaltungsverfahrensgesetz (dort § 48 Abs. 1) - ist bei § 44 SGB X nicht gegeben. In jedem Fall hat der Antragsteller einen **Anspruch auf Bescheidung** über seinen Antrag nach § 44 SGB X, d. h. die Behörde muss per **Verwaltungsakt** darüber befinden, ob der Bescheid zurückgenommen wird oder nicht. Wird er zurückgenommen, so besteht ein Anspruch auf **Neubescheidung** in der Weise, dass der rechtmäßige Verwaltungsakt rückwirkend zu erteilen ist. Ist die Behörde der Auffassung, der Verwaltungsakt sei rechtmäßig gewesen, so hat sie den Antrag per Bescheid **abzulehnen**. Gegen diesen besteht dann die Möglichkeit des Widerspruchs und der Klage. Im Klageverfahren haben die Gerichte darüber zu befinden, ob der Beklagte verpflichtet ist, den im Streit stehenden Verwaltungsakt zurückzunehmen. Das Gericht kann nicht selbst den Verwaltungsakt aufheben wie bei einer Anfechtungsklage.

Sie erhalten dann einen neuen Bescheid des Beklagten, gegen den Widerspruch und Klage zulässig ist.

§ 44 SGB X ist **abzugrenzen** gegen die Vorschrift des § 48 SGB X. Ein Antrag nach **§ 48 SGB X** kommt immer dann in Betracht, wenn sich die Verhältnisse **geändert**, d. h. verbessert oder verschlechtert haben, und aufgrund dieser Änderung die Sozialleistung neu festzustellen ist.

2.7 Verschlimmerungen sind eingetreten – Änderungsantrag

Die Feststellung des GdB und der Merkzeichen können geändert werden, wenn sich die Verhältnisse nach der letzten Feststellung verändert haben. Die Rechtsgrundlage für den Änderungsantrag bildet § 48 SGB X.

SGB X

§ 48 Aufhebung eines Verwaltungsaktes mit Dauerwirkung bei Änderung der Verhältnisse

(1) Soweit in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass eines Verwaltungsaktes mit Dauerwirkung vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eintritt, ist der Verwaltungsakt mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben. Der Verwaltungsakt soll mit Wirkung vom Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse aufgehoben werden, soweit

1. die Änderung zugunsten des Betroffenen erfolgt,
2. der Betroffene einer durch Rechtsvorschrift vorgeschriebenen Pflicht zur Mitteilung wesentlicher für ihn nachteiliger Änderungen der Verhältnisse vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachgekommen ist,
3. nach Antragstellung oder Erlass des Verwaltungsaktes Einkommen oder Vermögen erzielt worden ist, das zum Wegfall oder zur Minderung des Anspruchs geführt haben würde, oder
4. der Betroffene wusste oder nicht wusste, weil er die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat, dass der sich aus dem Verwaltungsakt ergebende Anspruch kraft

Gesetzes zum Ruhen gekommen oder ganz oder teilweise weggefallen ist.

Als Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse gilt in Fällen, in denen Einkommen oder Vermögen auf einen zurückliegenden Zeitraum auf Grund der besonderen Teile dieses Gesetzbuches anzurechnen ist, der Beginn des Anrechnungszeitraumes.

(2) Der Verwaltungsakt ist im Einzelfall mit Wirkung für die Zukunft auch dann aufzuheben, wenn der zuständige oberste Gerichtshof des Bundes in ständiger Rechtsprechung nachträglich das Recht anders auslegt als die Behörde bei Erlass des Verwaltungsaktes und sich dieses zugunsten des Berechtigten auswirkt; § 44 bleibt unberührt.

(3) Kann ein rechtswidriger begünstigender Verwaltungsakt nach § 45 nicht zurückgenommen werden und ist eine Änderung nach Absatz 1 oder 2 zugunsten des Betroffenen eingetreten, darf die neu festzustellende Leistung nicht über den Betrag hinausgehen, wie er sich der Höhe nach ohne Berücksichtigung der Bestandskraft ergibt. Satz 1 gilt entsprechend, soweit einem rechtmäßigen begünstigenden Verwaltungsakt ein rechtswidriger begünstigender Verwaltungsakt zugrunde liegt, der nach § 45 nicht zurückgenommen werden kann.

(4) § 44 Abs. 3 und 4, § 45 Abs. 3 Satz 3 bis 5 und Abs. 4 Satz 2 gelten entsprechend. § 45 Abs. 4 Satz 2 gilt nicht im Fall des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 1.

Die Vorschrift des § 48 SGB X hat erhebliche praktische Bedeutung für das Schwerbehindertenrecht. Ändert sich der Gesundheitszustand, sind die entsprechenden Bescheide anzupassen. Die Änderung wird **nicht durch Vergleich mit dem Inhalt** des früheren Bewilligungsbescheides ermittelt, sondern es kommt darauf an, ob in den **tatsächlichen** Verhältnissen gegenüber dem **Zeitpunkt**, zu dem der Vorbescheid erteilt wurde, eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Vorbescheid in diesem Sinne ist der zeitlich letzte bestandskräftige Bescheid mit dem z.B. ein GdB oder eine Pflegestufe geändert oder festgestellt wurde. Ist zuletzt ein Widerspruchsverfahren durchgeführt worden, so ist der Widerspruchsbescheid der maßgebliche Vorbescheid. Ein zwischenzeitlich ergangener Bescheid, mit dem lediglich ein Erhöhungsantrag oder die Zuerkennung eines beantragten Nachteilsausgleichs abgelehnt wurde, kann nicht als Vergleichsgrundlage herangezogen werden. Eine neue Bewertung erfolgt immer nach den derzeit geltenden rechtlichen Grundsätzen (Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (VMG), der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV). Die VersMedV wird ständig angepasst. (<https://versorgungsmmedizinische-grundsaeetze.de/>)

Die Änderung muss zeitlich nach Erteilung des Vorbescheides liegen. Ist die wesentliche Änderung schon zu einem Zeitpunkt eingetreten, der vor Erteilung des maßgeblichen Vorbescheides liegt, so war dieser Vorbescheid zum Zeitpunkt seines Erlasses unrichtig. Solche unrichtigen Verwaltungsakte, können von der Behörde nicht unter Berufung auf § 48 SGB X zurückgenommen werden, sondern nur unter Berufung auf § 44 SGB X geändert werden (siehe vorherige Kapitel).

Im Änderungsantrag muss also darauf geachtet werden, dass:

- die Veränderung(en) seit dem letzten Bescheid (Vorbescheid) herausgestellt werden, was z. B. durch ein Vergleich der Behinderungssituation einst und jetzt erfolgen kann,
- die Veränderung negativ oder positiv auf eine bereits bestehende Behinderung bezogen sein kann,
- die Veränderung aber auch in einer neue hinzugekommenen Behinderung bestehen kann.

Grundsätzlich gilt für den Änderungsantrag auch das, was bisher schon zur Antragsstellung beschrieben worden ist. Im Antragsformular muss die Angabe „Änderungsantrag“ angekreuzt werden. Ein Änderungsantrag kann auch gestellt werden, wenn ein weiteres Merkzeichen gewünscht wird.

Vor der Stellung eines Änderungsantrages ist die Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung sinnvoll, um zu vermeiden, dass trotz einer vorhandenen Verschlimmerung der Schwerbehindertenstatus aberkannt wird. Dies kann passieren, wenn sich die Bewertungskriterien seit der Erstfeststellung geändert haben. So werden in den neuen VMG z. B. beidseitige Hüftgelenks-

Endoprothesen nur noch mit einem GdB von 20 bewertet. In den Anhaltspunkten von 1996 erhielt man hierfür ein GdB von 40.

3 Verfahren vor dem Sozialgericht

3.1.1 Rechtliche Grundlagen (Sozialgerichtsgesetz SGG)

Sozialgerichtsgesetz SGG

§ 57 Örtliche Zuständigkeit

(1) Örtlich zuständig ist das Sozialgericht, in dessen Bezirk der Kläger zur Zeit der Klageerhebung seinen Sitz oder Wohnsitz oder in Ermangelung dessen seinen Aufenthaltsort hat; steht er in einem Beschäftigungsverhältnis, so kann er auch vor dem für den Beschäftigungsort zuständigen Sozialgericht klagen.

§ 90 Klageerhebung

Die Klage ist bei dem zuständigen Gericht der Sozialgerichtsbarkeit schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu erheben.

§ 103 Untersuchungsmaxime

Das Gericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen; die Beteiligten sind dabei heranzuziehen. Es ist an das Vorbringen und die Beweisanträge der Beteiligten nicht gebunden.

§ 106 Aufklärungspflicht des Vorsitzenden

(1) Der Vorsitzende hat darauf hinzuwirken, dass Formfehler beseitigt, unklare Anträge erläutert, sachdienliche Anträge gestellt, ungenügende Angaben tatsächlicher Art ergänzt sowie alle für die Feststellung und Beurteilung des Sachverhalts wesentlichen Erklärungen abgegeben werden.

(2) Der Vorsitzende hat bereits vor der mündlichen Verhandlung alle Maßnahmen zu treffen, die notwendig sind, um den Rechtsstreit möglichst in einer mündlichen Verhandlung zu erledigen.

(3) Zu diesem Zweck kann er insbesondere

1. um Mitteilung von Urkunden ersuchen,
2. Krankenpapiere, Aufzeichnungen, Krankengeschichten, Sektions- und Untersuchungsbefunde sowie Röntgenbilder beiziehen,
3. Auskünfte jeder Art einholen,
4. Zeugen und Sachverständige in geeigneten Fällen vernehmen oder, auch eidlich, durch den ersuchten Richter vernehmen lassen,
5. die Einnahme des Augenscheins sowie die Begutachtung durch Sachverständige anordnen und ausführen,
6. andere beiladen,
7. einen Termin anberaumen, das persönliche Erscheinen der Beteiligten hierzu anordnen und den Sachverhalt mit diesen erörtern.

(4) Für die Beweisaufnahme gelten die §§ 116, 118 und 119 entsprechend.

3.1.2 Praktische Hinweise

Das zuständige Sozialgericht wird in der Rechtsmittelbelehrung benannt. Das Verfahren vor dem Sozialgericht ist **kosten- und vertretungsfrei**, d. h. die Beauftragung eines Rechtsanwalts ist nicht zwingend erforderlich.

Der Antragsteller kann sich aber vor dem Sozialgericht nicht nur von einem Anwalt, sondern auch von einem Behindertenverband vertreten lassen. Diese verfügen i. d. R. über umfangreiche Erfahrungen in diesen Verfahren. Für die Klageschrift selbst ist keine Form vorgeschrieben. Die Klage kann auch zur Niederschrift beim zuständigen Sozialgericht abgegeben werden. Wird die Klage schriftlich verfasst, ist sie **in mindestens zweifacher Ausfertigung einzureichen**. Der Text könnte wie im Musterbrief in der Anlage aussehen.

Auch hier scheint die Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung sinnvoll; allerdings darf nicht übersehen werden, dass sie keine Rechtsberatung betreiben darf. Auch sollte immer der Kontakt mit den behandelnden Ärzten aufrecht erhalten bleiben.

4 Gleichstellung

Nach § 2 des SGB IX können Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, auf Antrag der Betroffenen von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können.

4.1 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 2 Behinderung

Begriffsbestimmungen

(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 Absatzes 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)

§ 151 Geltungsbereich

(1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Absatz 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 152 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

(3) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 208 und des Kapitels 13 angewendet.

(4) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Absatz 1) während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c.

4.2 Grundsätzliches

Mit der Gleichstellung werden behinderte Menschen in den Anwendungsbereich der für schwerbehinderte Menschen vorgesehenen Regelungen des Teils 2 SGB IX nahezu vollständig einbezogen (§ 151 Abs. 3 SGB IX). Für Gleichgestellte ausgenommen sind der § 208 SGB IX (Zusatzurlaub) und das Kapitel 13 SGB IX (unentgeltliche Beförderung). Außerdem haben Gleichgestellte keinen Anspruch auf Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung und vorzeitige Pensionierung bzw. Verrentung.

Voraussetzung für die Gleichstellung ist, dass der behinderte Mensch ohne die Gleichstellung eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. Im Blickpunkt steht nicht der konkrete Arbeitsplatz, sondern die behinderungsbedingte mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Urteil des BSG vom 2.3.2000 – B7AL46/99R).

Im Gleichstellungsverfahren prüft die Agentur für Arbeit, ob eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB XI zu erfolgen hat. Wird die Gleichstellung ausgesprochen, wird sie mit dem Tag des Eingangs des Antrags – also rückwirkend - wirksam, falls die Gleichstellungsvoraussetzungen für den gesamten Zeitraum vorgelegen haben.

Auch wenn § 2 Abs. 3 SGB IX alternativ zwei arbeitsmarktliche Situationen/Voraussetzungen benennt, unter denen eine Gleichstellung in Betracht kommt (Behalten oder Erlangen eines Arbeitsplatzes), ist bei Nichtvorliegen / Verneinung einer Voraussetzung immer zu prüfen, ob die andere Voraussetzung gegeben oder erfüllt ist. Denn beide Voraussetzungen sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung (vgl. o. e. Urteil des BSG). Vor diesem Hintergrund entfaltet eine Gleichstellung gesetzessystematisch grundsätzlich zwei Wirkungskomponenten:

- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit arbeitssuchender, insbesondere arbeitsloser behinderter Menschen in der Konkurrenz um freie Arbeitsplätze
- Stärkung/Festigung bestehender Arbeitsverhältnisse; dabei reicht die Bandbreite der Zielrichtung vom Einbeziehen in den besonderen Kündigungsschutz bei der konkreten Gefährdung eines Beschäftigungsverhältnisses bis hin zum Öffnen von geeigneten Maßnahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben zur dauerhaften Sicherung behinderungsbedingt (latent) gefährdeter Beschäftigungsverhältnisse.

4.3 Voraussetzungen für eine Gleichstellung

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 02.03.2000, Aktenzeichen B 7 AL 46/99 R ist zwar verdeutlicht worden, dass zur Erlangung der Gleichstellung kein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen muss. Allerdings müssen weiterhin folgende wesentliche Voraussetzungen für eine Gleichstellung vorliegen:

- GdB von 30 oder 40 – belegt durch den Bescheid nach §152 Abs. 1 oder 2 SGB IX
- Wohnsitz, Beschäftigung oder gewöhnlicher Aufenthalt im Geltungsbereich des SGB IX
- Arbeitsplatz gemäß § 156 SGB IX (Stellen auf denen Arbeitnehmer und Beamte länger als 8 Wochen und mit mindestens der Hälfte der Regelarbeitszeit beschäftigt werden)
- **Eignung des Arbeitsplatzes**
- **Gefährdung** oder mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt („nicht erlangen“ oder „nicht behalten“)
- **Kausalität** der Behinderung für Nicht-Behalten und Nicht-Erlangen eines Arbeitsplatzes

Eine fehlende **Eignung des Arbeitsplatzes** liegt vor, wenn z. B.

- Arbeitsleistung nicht mehr möglich ist = andauernde Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitsleistung möglich ist, aber nur mit der Gefahr einer Verschlimmerung der Behinderung
- Arbeitsleistung nur möglich ist mit Schmerzmitteln
- Arbeitsplatz wegen der Behinderung nicht in zumutbarer Zeit erreichbar ist (wichtig bei Umsetzungen)

Gefährdung oder mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt liegt vor, wenn z. B.

- sich die Arbeitsleistung **behinderungsbedingt** verändert, wie
 - o langsames Arbeiten
 - o schlechtere Arbeitsergebnisse
 - o Unpünktlichkeit
 - o Unkonzentriertheit
 - o Ermüdungserscheinungen
 - o häufigere Fehlzeiten
 - o Verhaltensauffälligkeiten
 - o Gereiztheit
 - o Häufung von Missverständnissen

- und der Arbeitgeber hierauf reagiert, z. B. durch
 - o Einschaltung Personalvertretungen
 - o Abmahnungen
 - o Personalgespräche
 - o Einschaltung Betriebsarzt
 - o Überlegungen in Richtung Arbeitsplatzhilfen und Umgestaltungen
 - o Umsetzungen
 - o Kündigungsandrohung
 - o Kündigung

Die Ursächlichkeit zwischen Behinderung und der Gefährdung des Arbeitsplatzes oder zwischen Behinderung und der mangelnden Konkurrenzfähigkeit muss nachweisbar sein.

4.4 Hauptfallgruppen

4.4.1 Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

Bei der Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist es nicht erforderlich, dass ein konkret in Aussicht genommener Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Notwendig ist jedoch, dass die Nichterlangung eines Beschäftigungsverhältnisses überwiegend auf die Behinderung zurückzuführen ist und dass mit der Gleichstellung die Vermittlungsaussichten verbessert werden. Die BA unterstellt hier eine **Vermittlungerschwernis**. Sie geht in ihrem Runderlass 13/2002 vom Vorliegen konkreter Anhaltspunkte aus. Solche Anhaltspunkte ergeben sich insbesondere aus

- bisher behinderungsbedingt erfolglosen Vermittlungsbemühen, also der Erkenntnis, dass die Behinderung wesentliche Ursache dafür ist, dass eine berufliche Eingliederung bisher nicht realisiert werden konnte,
- bei behinderungsbedingt erfolglosen Vermittlungsbemühungen, auch für behinderte Menschen, die bereits einen Arbeitsplatz haben, wenn dieser nicht behinderungsgerecht ist,

4.4.2 Gleichstellung zur Sicherung des Arbeitsplatzes

Bei einer Gleichstellung zur Sicherung des Arbeitsplatzes muss der Arbeitsplatz oder der Arbeitsumfang behinderungsbedingt gefährdet sein. Die BA unterstellt hier eine **Sicherungserschwernis**. Eine Sicherungserschwernis wegen der Behinderung kann nur vorliegen

- auf einem bereits bestehenden (besetzten) geeigneten Arbeitsplatz des behinderten Menschen, der gefährdet sein muss,
- wenn die Gefährdung sich auch auf den Verlust des Arbeitsplatzes oder die Reduzierung des Arbeitsumfanges bezieht,
- wenn die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes latent vorhanden ist, das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren muss deutlich erhöht und nachweisbar sein.

Nicht allein das Fehlen von technischen Hilfsmitteln die Sicherungserschwernis bedingt; BSG vom 06.08.2014, B 11 AL 16/13 R, in Randnummer 24 „... **Das Ob und der Umfang des Bedarfs an technischen Hilfen kann weitere Hinweise geben; allerdings löst ein Bedarf an solchen Hilfsmitteln nicht bereits einen Anspruch auf Gleichstellung aus.**“

4.4.3 Gleichstellung für tarifbeschäftigte behinderte Menschen

Beantragen beschäftigte behinderte Menschen die Gleichstellung, ist also zu prüfen, ob die Schwierigkeiten des behinderten Menschen an diesem Arbeitsplatz, insbesondere Befürchtungen, ihn zu verlieren, maßgeblich auf die Auswirkungen der Behinderung zurückzuführen sind. Allgemeine Darlegungen reichen nicht aus. Es müssen schon **konkrete Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung vorliegen** (siehe auch oben).

Bei tarifbeschäftigten Lehrkräften wird der **Verlust des Arbeitsplatzes** im Wesentlichen auf vier Aspekte beschränkt bleiben:

- die drohende Verrentung (Rente wegen teilweiser/voller Erwerbsminderung),
- außerordentliche Kündigung aufgrund wiederholter/häufiger behinderungsbedingter Fehlzeiten,
- Änderungskündigung, die der Arbeitgeber aus behinderungsbedingten/krankheitsbedingten Gründen anstrebt,
- Wegfall des Arbeitsplatzes bzw. strukturelle Veränderungen.

Aber auch bei tarifbeschäftigten behinderten Menschen ist eine möglich, wenn

- die Gleichstellung eine Übernahme in das Beamtenverhältnis (vgl. LSG Hessen Az.: L 6 AL 116/12 vom 19.06.2013) ermöglicht;
- durch die Gleichstellung eine Bewerbung um eine Aufstiegsposition (anderen Arbeitsplatz) erreicht werden kann (vgl. BSG 11 AL 5/14 R vom 06.08.2014)

4.4.4 Gleichstellung für behinderte Beamte

Auch bei Beamten auf Lebenszeit kann trotz deren besonderer Rechtsstellung eine Gleichstellung angezeigt sein. Wegen des besonderen Dienstverhältnisses, dem Anspruch auf Fürsorge und dem „normalerweise“ vom Dienstherrn „unkündbaren“ Beamtenverhältnis, muss der behinderte Mensch besondere Umstände vortragen. Dabei ist zu bedenken, dass der Schutzzweck der Gleichstellung hier anders gelagert ist.

Das Bundessozialgericht (BSG) kommt in seinem Urteil vom 01.03.2011 – B 7 AL 6/10R zum Ergebnis, dass bei Beamten besonders begründet werden muss, weshalb der Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist als bei nichtbehinderten Kollegen. Das ist bei einem Beamten beispielsweise der Fall, wenn

- behinderungsbedingte Versetzung in den Ruhestand droht,
- behinderungsbedingte Versetzung oder Umsetzung auf einen anderen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz droht),
- begrenzte Dienstfähigkeit droht oder die Restdienstfähigkeit vermindert wird,
- wenn die Behörde aufgelöst oder umstrukturiert wird,
- der Beamte auf einen anderen Arbeitsplatz (Stelle) vermittelt werden soll,
- im Rahmen der „Anderweitige Verwendung“,

4.4.5 Gleichstellung von Lehramtsanwärtern

Die Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen vertritt in ihrer Informationsschrift Fragen zur Gleichstellung, 5. Fassung, Stand. 08.01.2007, Frage 22 folgende Auffassung:

„ ... Dem Erhalt des Referendardienstverhältnisses kann die Gleichstellung nicht dienen, da das Dienstverhältnis befristet ist und mit Bestehen der Abschlussprüfung enden wird. Eine Gefährdung des Dienstverhältnisses ist nicht möglich, da ein Rechtsanspruch auf Ableistung des Referendardienstes besteht. Bezüglich der Erlangung einer Anstellung nach dem Ende des Referendariats muss zunächst das Referendariat beendet werden und Arbeitslosigkeit eintreten.“

Im Übrigen verweist die BA auf § 151 Abs. 4 SGB IX, wonach junge Erwachsene während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Dabei muss man beachten, dass nur die Personen zu den jungen Erwachsenen zählen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Form der Gleichstellung zweiter Klasse nützt den Lehramtsanwärtern i. d. R. nicht viel, weil die meisten Hilfen des Integrationsamtes (siehe § 185 Abs. 3 SGB IX) der Gleichstellung zweiter Klasse verwehrt wird.

Seit Januar 2018 ist es für behinderte Beamt*innen auf Widerruf möglich eine Gleichstellung zu erlangen. In der seit Januar 2018 gültigen Fassung der „Fachlichen Weisungen der Agentur für Arbeit zum SGB IX, § 2 SGB IX Begriffsbestimmungen“ steht unter Punkt 5:

„(5) Behinderte Beamte/Beamtinnen auf Widerruf oder auf Probe sowie noch nicht unkündbare Arbeiter/Arbeitnehmerinnen und Angestellte im öffentlichen Dienst können bei Vorliegen der Voraussetzungen der behinderungsbedingten und sonstigen Voraussetzungen gleichgestellt werden.“ Die Schwerbehindertenvertretungen sollten in ihren Stellungnahmen zu den Gleichstellungsanträgen der Lehramtsanwärter*innen auf diesen Passus der fachlichen Weisungen verweisen.

Lehramtsanwärter, Referendare, Studienreferendare und Lehrer in Ausbildung sollten sich an ihre Schwerbehindertenvertretung wenden, um mit ihr den richtigen Zeitpunkt der Antragstellung und die Formulierung des Antrages zu besprechen.

4.5 Antragsverfahren

Behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30 aber unter 50, die sich gleichstellen lassen wollen, müssen bei der Agentur für Arbeit ihres Wohnsitzes einen Antrag auf Gleichstellung einreichen. Dafür ist keine besondere Form vorgesehen. Hier ist als Nachweis der Behinderung der Feststellungsbescheid über die Anerkennung einer Behinderung beizufügen.

Damit der Antrag Erfolg hat, ist er zu begründen. Dabei sollte zunächst auf die Auswirkungen der Behinderung hingewiesen werden und die Einschränkung der Konkurrenzfähigkeit bzw. die Gefährdung des Arbeitsplatzes dargelegt werden. Die Gefährdung sollte ausgeführt werden, wobei die Kausalität zur Behinderung deutlich werden muss. Wenn die Gefährdung zu drastisch geschildert wird, besteht die Gefahr, dass der Arbeitsplatz u. U. von der Agentur für Arbeit als ungeeignet angesehen wird.

Bei bereits beschäftigten behinderten Menschen bittet die Arbeitsagentur vor der Entscheidung sowohl den Arbeitgeber als auch die Schwerbehindertenvertretung bzw. den Personalrat um eine entsprechende Stellungnahme. Bei der Antragstellung sollte die zuständige Schwerbehindertenvertretung namentlich genannt werden, da ansonsten das Risiko besteht, dass die Aufforderung eine Stellungnahme abzugeben, verspätet oder unter Umständen sogar gar nicht bei der richtigen Schwerbehindertenvertretung eingeht. Das Votum eines Arbeitgebers, einer der in § 176 SGB IX genannten Vertretung und/oder der Schwerbehindertenvertretung für oder gegen die Gleichstellung stellt keine Äußerung zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen bzw. zum Sachverhalt dar. **Allein auf ein solches Votum kann eine Entscheidung deshalb nicht gestützt werden.**

Über Anträge auf Gleichstellung ist schriftlich zu entscheiden. Jeder Bescheid ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Für Widersprüche ist der Widerspruchsausschuss bei der Agentur für Arbeit zuständig (§ 201 Abs. 2 SGB IX).

4.6 Auswirkung des Gleichstellungsantrages und der Gleichstellung

4.6.1 Rechtsgrundlage

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI Ziffer 2

2 Geschützter Personenkreis

2.1

Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Richtlinie sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen nach den Vorschriften des SGB IX. Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte i. S. d. § 151 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in Betracht kommen.

2.3 (...). Bis zur Entscheidung über den Antrag [auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung] sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder als gleichgestellte Menschen zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.

4.6.2 Auffassung der Schwerbehindertenvertretung

Gleichgestellte haben nach dem SGB IX alle Rechte wie schwerbehinderte Menschen. Ausgenommen sind der Zusatzurlaub und bestimmte Nachteilsausgleiche. So sieht die Richtlinie des MI und die VO zu § 93 Abs. 2 SchulG z. B. keine Ermäßigungsstunden für Gleichgestellte vor. Die Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder der Pension für schwerbehinderte Menschen ist nicht möglich. Wer den Antrag auf Gleichstellung gestellt hat und darüber dem Dienstvorgesetzten berichtet hat, wird unter Vorbehalt wie ein Gleichgestellter behandelt.

4.7 Auswirkung eines GdB von 30 oder 40 ohne Gleichstellung

Für behinderte Lehrkräfte, die eine Bescheinigung über einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 erhalten haben, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere Fürsorgemaßnahmen in Betracht kommen (Rechtsgrundlage unter 3.6). Für Lehrkräfte bedeutet dies, dass sie im Einzelfall einer besonderen Fürsorge bedürfen, wenn sie dies z.B. durch Vorlage der Bescheinigung über ihren Grad der Behinderung und ein ärztliches Attest nachweisen. Ihnen könnten z.B. Nachteilsausgleiche der Richtlinie zum SGB IX genannten zustehen. (siehe dazu Kapitel G: Behinderungsgerechter Einsatz in der Schule). Eine Regelermäßigung oder eine Inanspruchnahme der Altersrente bzw. Pension für schwerbehinderte Menschen ist nicht möglich.

4.8 Inklusionsvereinbarung für Personen ohne Gleichstellung mit einem GdB von 30 oder 40

Wie ein Beispiel aus der Bezirksregierung Köln zeigt, kann eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen werden, in der Fürsorgemaßnahmen für Gleichgestellte und für Personen mit einem GdB 30 oder 40 ausdrücklich genannt sind:

Vereinbarung zur Integration¹ schwerbehinderter Menschen im Schulbereich der Bezirksregierung Köln:

2.2 Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung findet Anwendung für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Beschäftigte im Sinne des § 151 SGB IX im Personalbereich der Bezirksregierung Köln als oberer Schulaufsichtsbehörde. Im Einzelfall prüft die Schulleitung bzw. die Bezirksregierung, sobald sie davon Kenntnis erhält, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne der Nr. 2.1 der Richtlinie zum SGB IX auch für behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30, die nicht gleichgestellt sind, in Betracht kommen. Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder der Gleichstellung noch nicht entschieden ist, werden hinsichtlich der besonderen Schutzvorschriften (alle außer der Stundenreduzierung) wie schwerbehinderte oder den Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen behandelt, sobald die Bezirksregierung von der Antragstellung Kenntnis hat.

Eine ähnliche Formulierung findet sich in der Inklusionsvereinbarung der Bezirksregierung Düsseldorf.

¹ Seit dem 01.01.2017 wird der Begriff "Integrationsvereinbarung" durch den Begriff "Inklusionsvereinbarung" ersetzt.

5 Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises

Rechtzeitig (ca. 3 Monate) vor Ablauf der Gültigkeitsdauer sollte die Verlängerung beantragt werden. Das Antragsverfahren und das Verlängerungsverfahren sind zwei getrennte Verfahren. Die zuständige Behörde muss die Gültigkeit des Ausweises ohne Änderung auf Antrag verlängern, solange der der Ausweisausstellung zugrundeliegende Feststellungsbescheid bzw. die Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung nicht durch eine unanfechtbare neue Entscheidung geändert worden ist.

In den Fällen, in denen eine Neufeststellung wegen einer wesentlichen Änderung in den gesundheitlichen Verhältnissen, die für die Feststellung maßgebend sind, nicht zu erwarten ist, kann der Ausweis unbefristet ausgestellt werden.

6 Änderungsanträge

Wenn sich wesentliche gesundheitliche Veränderungen ergeben haben, können sowohl schwerbehinderte als auch behinderte Menschen (Personen mit einem GdB unter 50) bei der zuständigen Behörde einen Änderungsantrag stellen.

- Während ein Erstantrag auf Feststellung einer Behinderung immer gestellt werden kann oder sollte, ist vor einem Änderungsantrag eines bereits schwerbehinderten Menschen unbedingt eine Beratung angezeigt.**

Beim Änderungsantrag einer bereits schwerbehinderten Person kann es dazu kommen, dass auch die bereits anerkannten Behinderungen nach den z. Z. geltenden „Versorgungsmedizinischen Grundsätzen“ neu bewertet werden. Diese sehen in vielen Fällen eine andere Einstufung vor als noch vor 10 bzw. 20 Jahren, in den meisten Fällen eine niedrigere.

- Beraten lassen können sich Betroffene nicht nur bei der Schwerbehindertenvertretung, sondern auch bei den Behindertenverbänden, z. B. VdK oder SoVD.**

7 Erlöschen und Heilungsbewährung

Wurde eine Schwerbehinderung unter dem Vorbehalt der **Heilungsbewährung** für ein, zwei, drei oder fünf Jahre anerkannt, dann wurde die tatsächliche Behinderung zum Zeitpunkt der Ausstellung des Ausweises, z. B. bei Krebs, nicht bewertet. Bei der am Ende des Heilungsbewährungszeitraumes vorgesehenen Überprüfung wird nicht mehr das Ursprungsleiden pauschal beurteilt, sondern die tatsächliche Behinderung. Das kann dazu führen, dass nach Ablauf der Heilungsbewährung eine Herabsetzung des GdB durch die zuständige Behörde vorgenommen wird.

Dieser Herabsetzung muss eine Anhörung vorausgehen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollte die Schwerbehindertenvertretung eingeschaltet werden.

- Vor einer eigenen Stellungnahme ist es sinnvoll, Akteneinsicht in die Unterlagen der zuständigen Behörde einschließlich der neuen Gutachter-Stellungnahme zu nehmen.**

Erst nach der Anhörung kann die zuständige Behörde einen Bescheid zur Herabsetzung des GdB erlassen. Diese Herabsetzung muss man nicht ohne Widerspruch hinnehmen. Vielmehr kann das gesamte Verfahren mit Widerspruch, Klage vor dem Sozialgericht und Berufung vor dem Landessozialgericht wie oben beschrieben angewendet werden.

Im Widerspruchsverfahren kann der Ausweis auf Antrag jeweils für die voraussichtliche Dauer des Verfahrens (i. d. R. mindesten um ½ Jahr) verlängert werden.

Dieser Sachverhalt gewinnt besonders Bedeutung bei älteren Schwerbehinderten, die auf das 60. oder 63. Lebensjahr zugehen.

Solange der Schwerbehindertenausweis noch nicht rechtskräftig eingezogen worden ist, kann der oder die Schwerbehinderte gemäß § 33 LBG Abs. 3 Nr. 2 in den Ruhestand

- treten, also auch dann, wenn ein Widerspruchs- oder Klageverfahren gegen die Herabsetzung des GdB bzw. gegen das Erlöschen der Schwerbehinderteneigenschaft läuft.**

Der Schwerbehindertenschutz erlischt erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit. Unanfechtbar wird ein Bescheid, wenn innerhalb der vorgeschriebenen Frist (4 Wochen) keine Rechtsmittel eingelegt werden (§ 199 SGB IX).

Die Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung ist zur Wahrung aller Möglichkeiten unabdingbar.

8 Schutzfrist nach Ablauf des Schwerbehindertenausweises

Nach § 199 Abs. 1 SGB IX endet die Schutzfrist des Schwerbehindertenausweises erst drei Monate nach Ablauf des Schwerbehindertenausweises.

SGB IX

§ 199 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zu Teilhabe schwerbehinderter Menschen

(1) Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen werden nicht angewendet nach dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Absatz 2; wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides.

Ausgehend vom Urteil des Bundessozialgerichts vom 11. Mai 2011 – B 5 R 56/10 R zur Schutzfrist des § 199 Abs. 1 SGB IX, wonach diese für alle Schutzbestimmungen zugunsten schwerbehinderter Menschen gelte, wird vom Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (MIK NRW) die Umsetzung des § 199 Abs. 1 SGB IX auf alle dienstrechtlichen Schutzbestimmungen bejaht.

Das MIK NRW hat schriftlich gegenüber der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden Nordrhein-Westfalen zu einzelnen Regelungen weiter ausgeführt: (vgl. Schreiben vom 17. April 2013, AZ 42.01.05-1.2). Im Einzelnen sind in diesem Schreiben folgende Regelungen aufgeführt:

- In der **Beamtenversorgung** gilt diese für die Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte

Die in § 199 Abs. 1 SGB IX normierte Dreimonatsfrist gilt nach o. g. Urteil nicht nur für das SGB IX, sondern für alle Schutzbestimmungen zugunsten schwerbehinderter Menschen. Somit sollte dieser Rechtsgedanke auch im Rahmen des vorzeitigen abschlagsfreien Antragsruhestandes gem. § 33 Abs. 3 NRW i. V. m. §§ 14 Abs. 3 und § 69 d Abs. 5 BeamtVG in der für NRW geltenden Fassung (ab 01.06.2013 LBeamtVG NRW) zur Geltung kommen.

- für die Regelungen des **LBG und der Laufbahnverordnung (z.B. Höchstaltersgrenze für schwerbehinderte Menschen, Einstellungs erleichterungen usw.)**

Auch für die Schutzbestimmungen des LBG (§ 33) und der LVO (§§ 6, 13) gilt das oben Gesagte und damit die Ausweitung der Schutzfrist des § 199 Abs. 1 SGB IX auf die Schutzbestimmungen zugunsten schwerbehinderter Menschen.

Da das BSG die Schutzfrist des § 199 Abs. 1 SGB IX ausgeweitet sehen will, muss dies auch laut MIK sowohl für die Richtlinie zum SGB IX als auch die Arbeitszeitverordnung NRW gelten.

9 Entziehung des Schwerbehindertenschutzes

SGB IX

§ 200 Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen

(1) Einem schwerbehinderten Menschen, der einen zumutbaren Arbeitsplatz ohne berechtigten Grund zurückweist oder aufgibt oder sich ohne berechtigten Grund weigert, an einer Maßnahme zur Teilnahme an Arbeitsleben teilzunehmen, oder sonst durch sein Verhalten seine Teilhabe am Arbeitsleben schuldhaft vereitelt, kann das Integrationsamt im Benehmen mit der Bundesagentur für Arbeit die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zeitweilig entziehen. Dies gilt auch für gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) Vor der Entscheidung über die Entziehung wird der schwerbehinderte Mensch gehört. ...

Die Wirkung der Entziehung besteht darin, dass dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen trotz der Fortdauer seiner Eigenschaft als Schwerbehinderter oder Gleichgestellter die Nachteilsausgleiche des Gesetzes insgesamt oder teilweise für die vom Integrationsamt festgelegte Zeit nicht zugutekommen.

10 Datenschutz

Der Datenschutz ist im Schwerbehindertenrecht absolut gewährleistet.

Es findet gegen den Willen des Betroffenen kein Datenaustausch zwischen der zuständigen Behörde und dem Arbeitgeber statt. Damit kann jeder sicher sein, dass die Informationen, die er der zuständigen Behörde zum Zweck der Feststellung eines GdB anvertraut, auf keinen Fall weitergegeben werden.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt ebenfalls gegenüber jedermann dem absolut geschützten Verschwiegenheitsgebot. Sie darf die ihr anvertrauten Informationen keinem weitergeben und darf nicht genötigt werden, sie weiterzugeben.

Auch die Tatsache der Schwerbehinderung selbst unterliegt dem Datenschutz. Das „Outen“ von Schwerbehinderten in jeglicher Art, auch zur Dokumentation von Stundenermäßigungen gegenüber Lehrerkollegien, ist eine Verletzung des Datenschutzes. Die Schwerbehindertenvertretung geht mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln den Verletzungen des Datenschutzes nach.

11 Musterbriefe

Musterbrief 1

Absenderangaben

An die
Bezirksregierung xxx
Dezernat XXX
auf dem Dienstweg

Inanspruchnahme des vorläufigen Schutzes
durch das Schwerbehindertenrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit zeige ich Ihnen an, dass ich einen Antrag auf Anerkennung einer
Schwerbehinderung gestellt habe und teile Ihnen mit, dass ich den vorläufigen
Schutz des Schwerbehindertenrechts in Anspruch nehmen möchte.

Sobald das Verfahren bei der zuständigen Stelle rechtskräftig abgeschlossen ist,
werde ich Sie darüber umgehend informieren.

Ich bitte Sie, die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

Freundliche Grüße

Anlage
Kopie der Eingangsbestätigung

Musterbrief 2

Absenderangaben

An die
Bezirksregierung xxx
Dezernat xxx
auf dem Dienstweg

Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit zeige ich Ihnen meine Schwerbehinderung an und teile Ihnen mit, dass ich die Regelermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte in Anspruch nehme. Ich bitte um Kenntnisnahme und Berücksichtigung sowie um Information der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

Freundliche Grüße

(Unterschrift)

Anlage
Kopie meines Schwerbehindertenausweises

Musterbrief 3

Name
Straße
PLZ Ort

Datum

Zuständige Behörde (siehe Anlage: Liste der zuständigen Behörden)

Straße
PLZ Ort

Widerspruch gegen den Bescheid

Geschäftszeichen

vom ...

Sehr geehrte : . . . ,

gegen Ihren oben angeführten Bescheid erhebe ich hiermit

Widerspruch

Die schriftliche Begründung folgt.

Gleichzeitig beantrage ich Akteneinsicht. Bitte senden Sie mir alle dem Bescheid zugrunde liegenden ärztlichen Unterlagen einschließlich der gutachterlichen Stellungnahmen in Fotokopie zu.

Vielen Dank im Voraus.

Freundliche Grüße

(Unterschrift)

Musterbrief 4

Name
Straße
PLZ Ort

Datum

Sozialgericht xxx
Straße
PLZ Ort

Anerkennung als schwerbehinderter Mensch
Klage gegen das Land NRW

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit erhebe ich Klage gegen das Land NRW mit der Zielsetzung:

1. Aufhebung des Widerspruchsbescheides vom ...(Datum),
Geschäftszeichen (Nr.)
2. Feststellung eines GdB von mindestens 50

Die Begründung der Klage erfolgt nach Überlassung aller der dem Widerspruchsbescheid zugrunde liegenden ärztlichen Unterlagen, einschließlich der gutachterlichen Stellungnahmen. Ersatzweise beantrage ich Akteneinsicht.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

