

Informationen

für

Beschäftigte mit Behinderungen

der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend
und Wissenschaft

an den Berliner Schulen

Ausgabe 2014

Herausgegeben von der Gesamtschwerbehindertenvertretung
der allgemeinbildenden Schulen und der
Schwerbehindertenvertretung der zentral verwalteten
und berufsbildenden Schulen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der aktualisierten Ausgabe der Informationsbroschüre geben wir Ihnen Tipps und Hinweise bei der Bewältigung vielfältiger Fragen, die im Zusammenhang mit Ihrer Behinderung und Ihrer Tätigkeit stehen.

Wenn im Text von schwerbehinderten Menschen die Rede ist, sind auch immer die ihnen Gleichgestellten gemeint – bis auf wenige gekennzeichnete Ausnahmen.

Die Broschüre orientiert sich an den aktuellen Gesetzen. Eine Gewähr können wir nicht geben. Wir danken den Kolleginnen und Kollegen des Vorstandsbereiches Beamten- Angestellten- und Tarifpolitik der GEW BERLIN für ihre inhaltliche und redaktionelle Unterstützung. Für Anregungen und Hinweise zum Inhalt der Broschüre sind wir jederzeit dankbar. Die Kontaktadressen finden Sie unter 9.1.

Unterstützung und Hilfe finden Sie bei Ihrer zuständigen Schwerbehindertenvertretung. Wir legen Ihnen nahe, diese unbedingt zu kontaktieren.

Ihre zuständige Schwerbehindertenvertretung



unterstützt und berät unter anderem

- bei Anträgen an das Versorgungsamt (z. B.: Neufeststellung einer Behinderung, Verschlimmerung, Schwerbehindertenausweis) und an die Arbeitsagentur (Antrag auf Gleichstellung)
- bei Wiedereingliederung nach langer Krankheit (Hamburger Modell), Präventionsgesprächen oder drohender Dienstunfähigkeit oder Teildienstfähigkeit,
- vor einem Termin beim Amtsarzt bzw. Vertrauensarzt,
- in allen Fragen der Gewährung von Nachteilsausgleichen und der Gestaltung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes (z. B. technische Hilfen am Arbeitsplatz),
- bei Problemen am Arbeitsplatz (z. B. Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften durch Arbeitgeber/Schulleitung),
- Schulleitungen bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen für Beschäftigte mit Behinderungen.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel	Inhalt	Seite
1.	Gesetze und Verordnungen.....	5
1.1	Rechtliche Grundlagen.....	5
1.2	Regelungen des Schwerbehindertenrechts: das SGB IX.....	6
1.3	Wo finde ich was?	8
2.	Regelungen für die schwerbehinderten Beschäftigten an den Berliner Schulen	9
2.1	Beratung und Unterstützung.....	9
2.2	Arbeitsplatzgestaltung	9
2.2.1	Ermäßigungsstunden für Lehrkräfte.....	10
2.2.2	Zusatzurlaub	10
2.2.3	Teilnahme an schulischen Veranstaltungen.....	10
2.2.4	Mehrarbeit	11
2.2.5	Pausenaufsichten	11
2.2.6	Fort- und Weiterbildung.....	11
2.2.7	Beruflicher Aufstieg.....	11
2.2.8	Technische Ausstattung.....	11
2.2.9	Extreme Wetterlagen	12
2.2.10	Parkplatz.....	12
2.3	Umsetzungen.....	12
3.	Ärztliche Betreuung	13
3.1	Haus- und fachärztliche Betreuung	13
3.2	Betriebsärztliche Begleitung	13
3.3	Amts- und vertrauensärztliche Untersuchung.....	14
3.4	Medizinischer Dienst der Krankenkassen.....	15
4.	Rehabilitationsmaßnahmen	16
4.1	Beamtinnen und Beamte.....	16
4.2	Arbeitnehmer/innen	17
5.	Erkrankungen, Prävention, Wiedereingliederung.....	18
5.1	Bezüge/Entgelt und Urlaubsbestimmungen bei Krankheit	18
5.1.1	Beamte und Beamtinnen.....	18
5.1.2	Tarifbeschäftigte	18
5.1.3	Urlaub bei Krankheit	20
5.2	Prävention.....	21
5.3	Stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)	22
5.3.1	Beamtinnen und Beamte – Wiedereingliederung	22
5.3.2	Arbeitnehmer/innen – Wiedereingliederung	23
5.4	Alternativer Einsatz	23
6.	Begrenzte Dienstfähigkeit ,Teilerwerbsminderungsrente	24
6.1	Begrenzte Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten	24
6.2	Teilerwerbsminderungsrente	25
7.	Ruhestand und Rente.....	26
7.1	Beamte und Beamtinnen - Ruhestand und Versorgung.....	26
7.1.1	Versetzung in den Ruhestand: gesetzliche Altersgrenze.....	26
7.1.2	Versetzung in den Ruhestand von schwerbehinderten Menschen auf Antrag.....	26
7.1.3	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	27
7.1.4	Urlaubsabgeltung für verbeamtete Lehrkräfte	28
7.2	Arbeitnehmer/innen – Altersrente und Renten wegen Erwerbsminderung	29
7.2.1	Altersrente für schwerbehinderte Menschen	29
7.2.2	Renten wegen Erwerbsminderung	30

7.2.3	Urlaubsanspruch bei Erwerbsminderungsrente.....	30
7.2.4	Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31
7.2.5	Zusatzurlaub für Schwerbehinderte	31
8.	Häufige Fragen/Tipps und Hinweise	32
8.1	Häufige Fragen	32
8.1.1	Wie und wo melde ich meine Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung?	32
8.1.2	Was muss ich tun, wenn ich meinen Schwerbehindertenausweis verlängern möchte?	32
8.1.3	Wie kann ich eine Neufeststellung (Verschlimmerung) beantragen?	32
8.1.4	Was mache ich, wenn ich mit einem Bescheid nicht einverstanden bin?	33
8.1.5	Was passiert, wenn meine Schwerbehinderteneigenschaft wegfällt?	33
8.1.6	Wie und wo beantrage ich eine Gleichstellung?	33
8.2	Tipps und Hinweise	33
8.2.1	Schlüssel für Behindertentoiletten	33
8.2.2	Apothekenzahlungen	33
8.2.3	Zuzahlungen bei chronischen Krankheiten	34
8.2.4	Parkerleichterungen und Umweltzone.....	34
8.2.5	Freifahrt im öffentlichen Nahverkehr	34
8.2.6	Ermäßigung der Einkommenssteuer	35
9.	Nützliche Telefonnummern und Adressen	36
9.1	Schwerbehindertenvertretungen	36
9.2	Weitere Adressen.....	38
9.2.1	Versorgungsamt (Landesamt für Gesundheit und Soziales)	38
9.2.2	Integrationsamt	38
9.2.3	Integrationsfachdienste (IFD)	38
9.2.4	Deutsche Rentenversicherung BUND	39
9.2.5	Landesverwaltungsamt	39
9.2.6	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).....	39
9.2.7	Servicestellen für Rehabilitation	39
9.2.8	Begleitservice bei der Bahn	39
10.	Internetadressen.....	40

1. Gesetze und Verordnungen

1.1 Rechtliche Grundlagen

Vereinte Nationen

2007 UN-Menschenrechtsübereinkommen über die Rechte behinderter Menschen

Bundesrepublik Deutschland

1994 Ergänzung des Grundgesetzes in Artikel 3

2001 Sozialgesetzbuch IX

2001 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Land Berlin

1999 Landesgleichberechtigungsgesetz (LBGB)

2006 Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten und nicht behinderten Menschen in der Berliner Verwaltung VV Integration behinderter Menschen)

Berliner Schule – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

2010 Integrationsvereinbarung für die bei SenBJW Beschäftigten an den Berliner Schulen

1.2 Regelungen des Schwerbehindertenrechts: das SGB IX

Teil I des SGB IX - §§ 1 - 67

gilt für alle behinderten und für von Behinderung bedrohte Menschen und beinhaltet Regelungen zur medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation.

Teil II des SGB IX - §§ 68 - 160

gilt für schwerbehinderte Menschen (ab GdB 50) und diesen gleichgestellte Menschen. Behinderte Menschen mit einem GdB ab 30 können bei der wohnort-zuständigen Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragen (siehe 8.1.6 unter Gleichstellung).

Wichtige Regelungen für schwerbehinderte Beschäftigte:

§ 81 SGB IX Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen:

Einstellung von schwerbehinderten Menschen (Abs. 1)

Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob Schwerbehinderte eingestellt werden können. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind zu beteiligen.

Benachteiligungsverbot (Abs. 2 und AGG § 7)

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast dafür, dass eine unterschiedliche Behandlung nicht wegen der Behinderung erfolgt.

Beschäftigungspflicht (Abs. 3 und §§ 71 ff.)

Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Anzahl schwerbehinderter Menschen (Quote 5 %) eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.

Erfüllen Arbeitgeber die vorgeschriebene Beschäftigungsquote nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe können die Integrationsämter z. B. die Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen fördern.

Rechtsansprüche der schwerbehinderten Menschen (Abs. 4)

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
- bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Teilzeitarbeitsplätze (Abs. 5)

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich (§ 82 SGB IX).

(siehe auch Punkt 4.1. der Integrationsvereinbarung: Die Einladung erfolgt unabhängig von der Note. Bewerber, die nach erfolgreicher Prüfung kein Einstellungsangebot erhalten, können auf Wunsch vom Personalmanagement beraten werden.)

Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX)

Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine verbindliche Integrationsvereinbarung, die insbesondere Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit enthalten soll. Die Integrationsvereinbarung für die bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft in den Berliner Schulen beschäftigten behinderten Menschen ist seit 02.10.2010 gültig.

Prävention (§ 84 SGB IX)

Abs. 1:

Bei schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber bei Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und ggf. die Frauenvertretung sowie das Integrationsamt einschalten, um alle Möglichkeiten zu erörtern, die diese Schwierigkeiten beseitigen und zu einer möglichst dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Abs. 2:

Der Arbeitgeber (i.d.R. die Schulleitung) muss allen Beschäftigten (unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft) ein Präventionsgespräch anbieten, wenn diese innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen erkrankt waren. Ziel dieses Präventionsgesprächs ist es, gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen herauszufinden, ob die Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz zur Entstehung der Krankheit beigetragen haben. Es soll geklärt werden, wie der Gesundheitszustand verbessert und mit welchen unterstützenden Maßnahmen einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann (siehe auch 5.2).

Die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen werden ebenfalls im SGB IX geregelt (§§ 81, 84, 95, 96, 97 SGB IX).

Zu den Aufgaben des **Integrationsamtes** (§§ 101 ff. SGB IX) zählen insbesondere die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, der Kündigungsschutz sowie die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Sowohl Arbeitgeber als auch die schwerbehinderten Menschen selbst können finanzielle Hilfen beim Integrationsamt beantragen (siehe auch 9.2.2).

Integrationsfachdienste (§§ 109 ff SGB IX) können im Auftrag des Integrationsamtes schwerbehinderte sowie gleichgestellte Menschen mit besonderem Bedarf arbeitsbegleitend betreuen. Sie beraten sowohl die behinderten Menschen als auch die Arbeitgeber (siehe auch 9.2.3).

1.3 Wo finde ich was?

Thema	SGB IX	VV In- tegration	Integrations- vereinbarung	sonstige Regelungen
Beauftragte/r des Arbeitgebers	§ 98	Ziffer 13.1		
behinderungsgerechter Einsatz	§ 81 (4)	Ziffer 6	Punkt 4.2.2	
Benachteiligungsverbot	§ 81 (2)	Ziffer 4		AGG § 7
besondere Fürsorge- und Förderungspflicht		Ziffer 1.1		
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	§ 95 (2)	Ziffer 13.2.6	Punkt 4.3	
Dienstliche Beurteilungen		Ziffer 9		AV Dienstliche Beurteilungen
Einstellungen	§ 81 (1) und § 82	Ziffer 3	Punkt 4.1	Arbeitsanweisung Einstellungen SenBJW
Ermäßigungsstunden			Punkt 4.2.3	VV Zumessung
Einsatzgespräch		Ziffer 6	Punkt 4.2.2 und Anlagen	
extreme Wetterlagen		Ziffer 11.2		
Fort- und Weiterbildung	§ 81 (4)	Ziffer 6		DV Qualifizierung
Kündigungsschutz	§ 85 ff.			
Mehrarbeit	§ 124	Ziffer 6.1		
Parkmöglichkeiten		Ziffer 11.4		
Pausenaufsicht			Punkt 4.2.2	
Prävention	§ 84 (1) und (2)	Ziffer 8		ArbSchG § 4Nr. 6 DV Gesundheit
Prüfungserleichterungen		Ziffer 5		
technische Arbeitshilfen	§ 81 (4) Nr. 5 und § 102 (3)	Ziffer 3.6		
Teilzeitarbeit	§ 81 (5)	Ziffer 6		
Umsetzungen		Ziffer 6.3		DV Umsetzungen
vertrauensvolle Zusammenarbeit	§ 99	Ziffern 1.2 und 13	Punkt 4.3.1	
Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes	§ 82	Ziffer 1.1 Ziffer 14		
Wandertage, Sportfeste, Klassenfahrten			Punkt 4.2.5	
Zusatzurlaub	§ 125	Ziffer 11.1	Punkt 4.2.4	

2. Regelungen für die schwerbehinderten Beschäftigten an den Berliner Schulen

2.1 Beratung und Unterstützung

Schwerbehindertenvertretungen gibt es für die allgemein bildenden Schulen in den 12 Außenstellen und für die zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft.

Sie beraten die Beschäftigten mit Behinderungen in allen Angelegenheiten und vertreten ihre Interessen in der Dienststelle (z. B. bei Sitzungen des Personalrates, bei Monatsgesprächen mit der Dienststellenleitung u. v. m.).

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei allen Personalangelegenheiten von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Die Kontaktdaten der zuständigen Schwerbehindertenvertretung finden Sie im Abschnitt 9.1.

2.2 Arbeitsplatzgestaltung

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist für schwerbehinderte Beschäftigte von besonderer Bedeutung. Dazu gehören u. a. Stundenplangestaltung/Arbeitszeitregelung, Raumverteilung, Arbeitswege vor Ort, Aufsichtseinsatz, Vertretungsregelungen.

„Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können.“

(Integrationsvereinbarung Punkt 4.2.)

In der VV Integration wird unter Punkt 6 Beschäftigung u. a. Folgendes vorgeschrieben:

„Es muss in Kauf genommen werden, dass schwerbehinderte Menschen in Einzelfällen für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als nicht behinderte Menschen...“

„Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Hierzu können besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung über die einem schwerbehinderten Menschen zu übertragenden Aufgaben (...) erforderlich sein.“

Hinweis:

Jede Schulleiterin/jeder Schulleiter ist gemäß Integrationsvereinbarung Punkt 4.2.2 verpflichtet, schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen der Schuljahresvorbereitung ein **Einsatzgespräch** anzubieten, in dem alle Fragen rund um die Arbeitsplatzgestaltung geklärt werden können.

2.2.1 Ermäßigungsstunden für Lehrkräfte

Abhängig vom Grad der Behinderung und vom Beschäftigungsumfang wird die Unterrichtsverpflichtung reduziert. (Integrationsvereinbarung Punkt 4.2.2 in Verbindung mit der aktuellen VV Zumessung).

Die Ermäßigung ist sofort zu gewähren, wenn die Schulleitung Kenntnis über die anerkannte Schwerbehinderung erlangt hat.

Die Ermäßigung gilt nicht für Gleichgestellte.

Grad der Behinderung	Beschäftigungsumfang	
	mindestens 2/3 der wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl	mindestens 1/2 der wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl
50-60	2 Stunden	1 Stunde
70	3 Stunden	1,5 Stunden
80	4 Stunden	2 Stunden
90	5 Stunden	2,5 Stunden
100	6 Stunden	3 Stunden

2.2.2 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Dienstkräfte haben nach § 125 SGB IX einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von in der Regel 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Für Lehrkräfte ist dies mit der unterrichtsfreien Zeit in den Ferien abgegolten.

Gemäß § 125 Abs. 2 und 3 SGB IX findet eine anteilige bzw. rückwirkende Berücksichtigung des Zusatzurlaubs statt. Bei einer dadurch entstehenden Übertragung in das nächste Kalenderjahr kommen die zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen zur Anwendung (TVL § 26 und Bundesurlaubs-gesetz: Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres, bei Krankheit und aus dienstlichen Gründen auch bis zum 31. Mai).

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Personalstelle über den Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung zu informieren und den Anspruch auf Zusatzurlaub konkret anzumelden.

Hinweis:

„Schwerbehinderten Pädagoginnen und Pädagogen, die nicht Lehrkräfte sind, wird die Wahlmöglichkeit eingeräumt, anstatt des Zusatzurlaubes pro Woche eine Stunde Arbeitszeit zu reduzieren. Die Entscheidung gilt für ein Kalenderjahr und ist der Personalstelle im Vorfeld mitzuteilen“ (Integrationsvereinbarung Punkt 4.2.4).

Beide Regelungen gelten nicht für Gleichgestellte.

Ihre Schwerbehindertenvertretung kann Sie hierzu beraten.

2.2.3 Teilnahme an schulischen Veranstaltungen

„Wandertage, Sportfeste, Klassenfahrten und sonstige Schulveranstaltungen werden auf Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung rechtzeitig mit ihnen durch die Vorgesetzten erörtert und so geplant, dass für die Beschäftigten zusätzliche Belastungen nicht entstehen. Bei nicht möglicher Teilnahme dürfen keine Nachteile erwachsen.“ (Integrationsvereinbarung 4.2.5)

2.2.4 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen, ohne dass sie das begründen müssen. Bei Lehrkräften umfasst Mehrarbeit alle Unterrichtsstunden außerhalb der wöchentlichen Pflichtstundenzahl, bei anderen Beschäftigten jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit (§ 124 SGB IX sowie Nummer 6.1 VV Integration behinderter Menschen).

Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf kein Nachteil entstehen.

2.2.5 Pausenaufsichten

„Schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind Aufsichten durchzuführen, sind von diesen freizustellen.“

(Integrationsvereinbarung 4.2.2)

2.2.6 Fort- und Weiterbildung

Anträge von schwerbehinderten Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen. Bei der Antragstellung sollte deshalb die Schwerbehinderung angegeben werden. Damit schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen befürchteter Mehrbelastung auf Qualifizierungsmaßnahmen verzichten, gilt nach § 4 (4) Dienstvereinbarung Qualifizierung: „Bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten ist im Vorfeld im Einzelfall mit der Schulleitung zu klären, wie durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen entstehende Mehrbelastung durch geeignete erleichternde Maßnahmen verringert werden kann.“

Bei Problemen berät und unterstützt die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

2.2.7 Beruflicher Aufstieg

„Bestrebungen der schwerbehinderten Beschäftigten nach höherwertiger Tätigkeit sind zu unterstützen. Ihnen ist im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit zu übertragen, wenn sie die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen oder zu erwarten ist, dass sie diese erwerben. Ihnen ist eine angemessene Einarbeitungszeit einzuräumen. Gegebenenfalls können entsprechende Förderungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden; die haushaltsrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Das Benachteiligungsverbot nach § 81 Abs. 2 SGB IX ist zu beachten.“ (6.4 VV Integration behinderter Menschen)

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die Schwerbehindertenvertretung schriftlich (Kopie zur Kenntnis) über die Bewerbung auf eine Funktionsstelle oder eine höherwertige Tätigkeit zu informieren.

2.2.8 Technische Ausstattung

Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach § 81 Absatz 5 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ausstattung mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z. B. Sitzmöbel, Computer). Für Beamtinnen und Beamte kann der Dienstherr Zuschüsse beim Integrationsamt beantragen. Tarifbeschäftigte können einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bei ihrem zuständigen Rehabilitations-träger (i. d. R. Rentenversicherung oder Arbeitsagentur) stellen.

In allen Fragen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes berät die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

2.2.9 Extreme Wetterlagen

„An Tagen mit extremen Wetterlagen (z. B. große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Die Entscheidung darüber liegt in dezentraler Verantwortung der Dienststelle und ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.“ (11.2 VV Integration)

2.2.10 Parkplatz

„Schwerbehinderten Beschäftigten, die für die Benutzung eines Kraftfahrzeuges eine Ausnahmegenehmigung zur Inanspruchnahme von Parkerleichterungen für schwerbehinderte Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung und Behinderte im Rollstuhl oder für Blinde bzw. deren Begleitperson nach § 46 Straßenverkehrsordnung vorlegen, und die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Arbeitsstelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes sowie auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen.“ (11.4. VV Integration)

2.3 Umsetzungen

Bei beabsichtigten Umsetzungen/Versetzungen muss die Schwerbehinderung berücksichtigt werden.

„Ein Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.“ (6.3 VV Integration)

3. Ärztliche Betreuung

Ärztin/Arzt	Arbeitsaufgabe u. a.:	verantwortlich für:
Haus- und Fachärztinnen und -ärzte	Akutbehandlung und Prävention, Krankschreibung	individuelle Inanspruchnahme durch die Beschäftigten
Betriebsärztinnen und -ärzte	Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beratung und Unterstützung	alle Beschäftigte
Amtsärztinnen und -ärzte	Überprüfung der Dienstfähigkeit	Beamte und Beamtinnen
Vertrauensärztlicher Dienst	u. a. auch Überprüfung der Arbeitsfähigkeit	Arbeitnehmer/innen
Medizinischer Dienst der Krankenkassen	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit	Arbeitnehmer/innen

3.1 Haus- und fachärztliche Betreuung

Bei akuten Erkrankungen, gesundheitlichen Beschwerden und zur Gesundheitsvorsorge ist die Kontaktaufnahme mit einer Haus- oder Facharztpraxis angezeigt, um zum einen die fachgerechte medizinische Versorgung zu erhalten, zum anderen die krankheitsbedingte Abwesenheit mit einer entsprechenden Bescheinigung rechtlich abzusichern.

Für jede Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit, die über drei Kalendertage hinaus anhält, ist dem Arbeitgeber/Dienstherrn ein entsprechendes Attest vorzulegen, aus dem die voraussichtliche Dauer der Erkrankung hervorgeht. Eine Verpflichtung zur Angabe einer Diagnose gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber besteht nicht. Lediglich die gesetzlichen Krankenversicherungen werden durch eine Zweitschrift des Attests über die verschlüsselte Diagnose informiert.

Rechtsgrundlagen:

- § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (für Arbeitnehmer/innen)
- § 59 Abs. 1 Landesbeamtengesetz Berlin (für verbeamtete Lehrkräfte)

3.2 Betriebsärztliche Begleitung

Den Vorgaben des Arbeitsschutzes kommt man auch im öffentlichen Dienst nach: Betriebsärztinnen und -ärzte sind zum Schutz der Beschäftigten und zur Beratung des Arbeitgebers tätig. Sie sind u. a. verpflichtet, sich im Rahmen von Begehungen gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit über die Arbeitsbedingungen vor Ort zu informieren.

Für die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft sind derzeit Betriebsärztinnen und -ärzte, eine Arbeitspsychologin sowie Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieure eines überbetrieblichen Dienstes, der **Gesellschaft für Betriebsmedizin und Betriebsberatung mbH**, kurz **GBB**, im Einsatz.

Betriebsärztinnen und -ärzte stehen für individuelle Beratung zur Verfügung, wenn

- man das Gefühl hat, durch die Arbeit krank zu werden,
- eine Krankheit oder Behinderung Probleme am Arbeitsplatz verursacht,
- Bildschirmarbeit Probleme bereitet,
- ärztliche Unterstützung/Hilfe in Bezug auf den Arbeitsplatz erwartet wird,
- Beratung zu Impfungen gewünscht wird,
- Beratung zum „Hamburger Modell“ gewünscht wird,
- Beratung zu Schwangerschaft oder Mutterschutz notwendig wird,
- Beschäftigte und/oder Schulleiter/innen Beratung bzw. Schulung zu Unfallverhütung und Arbeitsschutz benötigen.

Betriebsärztinnen und -ärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Sie können auf Wunsch der Betroffenen auch an Präventionsgesprächen teilnehmen. Dafür ist eine vertrauliche Beratung im Vorfeld sehr hilfreich.

Erreichbarkeit:

GBB

Turmstr. 21
10559 Berlin
Haus K, Aufgang D
(U-Bhf. Turmstraße)

Telefon:

030-39902859

Sprechzeiten:

Montag – Freitag 9 - 18 Uhr
(Tel. Terminvereinbarung)

Rechtsgrundlagen:

- §§ 3, 4 und 8-11 Arbeitssicherheitsgesetz
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

3.3 Amts- und vertrauensärztliche Untersuchung

Bei Aufnahme der Tätigkeit veranlasst der Arbeitgeber/Dienstherr bei allen Beschäftigten eine Einstellungsuntersuchung beim Vertrauensärztlichen bzw. Amtsärztlichen Dienst des Landes Berlin.

Seit 2008 sind die bezirklichen Amts- und Vertrauensärztlichen Dienste beim Landesamt für Gesundheit und Soziales in der Zentralen Medizinischen Gutachterstelle (ZMGA) zusammengefasst.

Die Amtsärztinnen und Amtsärzte sind befugt, die tragenden Grundsätze des Gutachtens ihrem Auftraggeber (Dienstherr) mitzuteilen. Die Beschäftigten erhalten eine Kopie des Gutachtens.

Für Beamtinnen und Beamte kann der Dienstherr ein amtsärztliches Gutachten in Auftrag geben, wenn die dauerhafte Dienstfähigkeit zweifelhaft erscheint, z. B. im Zusammenhang mit einer langfristigen Erkrankung. Die dauerhafte Dienstfähigkeit kann überprüft werden bei Personen, die innerhalb von sechs Monaten mindestens drei Monate erkrankt waren.

Für Tarifbeschäftigte kann der Arbeitgeber in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen, wenn Zweifel daran bestehen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit in der Lage sind. Der Untersuchungsauftrag dazu kann von der ZMGA durchgeführt werden, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.

Die Vertrauensärzte sind ausschließlich zur Bearbeitung des Untersuchungsauftrages befugt.

Rechtsgrundlagen:

- Gesundheitsdienstgesetz Berlin (GDG Berlin),
- Landesbeamtengesetz Berlin und Beamtenstatusgesetz
- § 3 Absatz 5 TV-L Berlin

3.4 Medizinischer Dienst der Krankenkassen

Der Medizinische Dienst der Krankenkassen wird nur im Auftrag der Gesetzlichen Krankenkassen tätig. Die sozialmedizinische Begutachtung und Beratung kommt in Einzelfällen zum Tragen, wenn z. B. für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit eine besondere Behandlung erfolgen soll oder aber die bestehende Arbeitsunfähigkeit angezweifelt wird.

Der Medizinische Dienst ist nur seiner Auftraggeberin (der jeweiligen Krankenkasse) gegenüber auskunftspflichtig.

Rechtsgrundlagen:

- Gesundheitsreform-Gesetz
- Sozialgesetzbuch V (SGB V)

4. Rehabilitationsmaßnahmen

Der erste Weg sollte zum behandelnden Arzt führen, der bescheinigt, dass aus gesundheitlichen Gründen eine Rehabilitationsmaßnahme erforderlich ist.

Die **Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 14/2008 über das Verfahren bei Inanspruchnahme von Kurmaßnahmen** enthält grundsätzliche Hinweise zur Antragstellung und zur Bewilligung.

Sowohl bezüglich des weiteren Verfahrens als auch der Finanzierung muss zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten unterschieden werden.

4.1 Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte müssen die Rehabilitationsmaßnahme bei der Beihilfestelle beantragen. Daraufhin erfolgt die Vorstellung beim zuständigen amtsärztlichen Dienst, der die medizinische Notwendigkeit bestätigen muss. Seit der letzten Maßnahme müssen in der Regel vier Jahre vergangen sein.

Wichtig: Es ist ratsam, sich rechtzeitig darüber zu informieren, ob und in welchem Umfang die private Krankenversicherung die Rehabilitationsmaßnahme mitfinanziert.

Folgende Maßnahmen kommen in Frage:

- ambulante Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort
- stationäre Rehabilitationsmaßnahme
- Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Rehabilitationsmaßnahmen

Antragsformulare sowie Merkblätter, die Informationen zu den Voraussetzungen und den Leistungen der Beihilfe enthalten, sind jeweils auf der Homepage des Landesverwaltungsamtes zu finden. www.berlin.de/lvwa/

Eine **ambulante Rehabilitationsmaßnahme** in einem anerkannten Kurort (früher Heilkur genannt)

- ist eine Heilmaßnahme unter ärztlicher Aufsicht an einem Ort, der in der Liste der Heilkurorte verzeichnet ist (auch in anderen EU-Ländern),
- wobei die Kosten für Verpflegung und Unterkunft selbst getragen werden (Zuschuss max. 16 € pro Tag durch die Beihilfe),
- für die Sonderurlaub beantragt werden muss (Regelung für Lehrkräfte: ambulante Rehabilitationsmaßnahmen dürfen nur in den Sommerferien durchgeführt werden, es sei denn, der amtsärztliche Dienst hält den sofortigen Antritt für erforderlich),
- Ziel ist die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Dienstfähigkeit. Die Maßnahme wird nur für aktive Bedienstete bewilligt (nicht für Versorgungsempfänger und für Familienangehörige).

Bei einer **stationären Rehabilitationsmaßnahme** (früher Sanatoriumsbehandlung genannt)

- erfolgt die Unterbringung stationär in einer Klinik oder Einrichtung unter ärztlicher Leitung,
- sind die Kosten für Unterkunft und Verpflegung beihilfefähig (vermindert um 10 € Eigenanteil pro Tag),

- ist man während des Klinikaufenthaltes krankgeschrieben (Zeitpunkt ist unabhängig von den Ferien).
- Aufwendungen für stationäre Rehabilitationsmaßnahmen sind auch bei berücksichtigungsfähigen Angehörigen sowie bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern beihilfefähig.

Anschlussheilbehandlungen und **Suchtbehandlungen** gehören nicht zu den Rehabilitationsmaßnahmen. Sie werden wie ein Krankenhausaufenthalt behandelt.

4.2 Arbeitnehmer/innen

Bei Arbeitnehmer/innen ist für eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme (früher „Kur“ genannt) in der Regel der Rentenversicherungsträger zuständig. Ziel ist es, die erheblich gefährdete oder bereits geminderte Erwerbsfähigkeit wesentlich zu bessern oder wiederherzustellen, zumindest aber eine Verschlimmerung abzuwenden.

Schulleitungen haben bei Arbeitnehmer/innen keinen Einfluss auf den Termin der Rehabilitationsmaßnahme (siehe Verwaltungsvorschrift Nr. 14/2008).

Rehabilitationsleistungen müssen von den Versicherten beantragt werden. Antragsformulare sind beim Rentenversicherungsträger, den Auskunfts- und Beratungsstellen, den Gemeinsamen Servicestellen oder bei Versichertenberatern erhältlich; im Internet sind sie unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de zu finden.

Für die Prüfung, ob eine Rehabilitationsmaßnahme zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit notwendig ist, muss eine ärztliche Stellungnahme zum Gesundheitszustand eingeholt werden.

Ist die Deutsche Rentenversicherung Bund zuständig, kann gewählt werden, ob der Haus- oder Betriebsarzt einen Befundbericht erstellt oder ob dies durch einen Gutachter erfolgen soll.

Die Maßnahme kann stationär in einer Rehabilitationsklinik oder auch ganztägig ambulant in einer sog. Tagesklinik am Wohnort erfolgen. Inzwischen haben die Versicherten größere Einflussmöglichkeiten auf die Auswahl der Kliniken als früher. Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch Rehabilitationseinrichtungen im Ausland möglich.

Liegt die Rehabilitationsmaßnahme außerhalb des Zeitraums der Entgeltfortzahlung (z. B. nach längerer Erkrankung), zahlt die Rentenversicherung für die Dauer der Maßnahme Übergangsgeld.

Bis auf die Zuzahlung übernimmt der Rehabilitationsträger die gesamten Kosten der Maßnahme. Die Zuzahlung beträgt pro Tag 10 €, längstens für 42 Tage. Bereits geleistete Zuzahlungen im laufenden Kalenderjahr, z. B. für einen Krankenhausaufenthalt, werden berücksichtigt. Bei einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme entfallen die Zuzahlungen.

Außer der Rentenversicherung können unter bestimmten Voraussetzungen auch die Unfallversicherung oder die Krankenkassen als Rehabilitationsträger in Frage kommen.

Die gesetzlichen Krankenkassen bieten außerdem zunehmend in Zusammenarbeit mit Reiseveranstaltern Gesundheitsreisen an oder zahlen einen Zuschuss für bestimmte Aktivitäten. Solche Reisen sind jedoch in der Urlaubszeit durchzuführen.

5. Erkrankungen, Prävention, Wiedereingliederung

Bei Erkrankungen sind die Hinweise im *Merkblatt zum Verhalten bei Abwesenheiten* aus der Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 2/2010 zu beachten. Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit ist es wichtig, sich frühestmöglich im Schulsekretariat Ihrer Stammschule zurückzumelden, damit die Gesundheitsmeldung an die Personalstelle erfolgen kann.

5.1 Bezüge/Entgelt und Urlaubsbestimmungen bei Krankheit

5.1.1 Beamte und Beamtinnen

Die Bezüge von Beamtinnen und Beamten werden bei Krankheit nicht gekürzt.

5.1.2 Tarifbeschäftigte

Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber

Tarifbeschäftigte erhalten bei Krankheit für die ersten sechs Wochen (= 42 Kalendertage) 100% Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber.

Der Anspruch auf Entgelt besteht ab dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Einstellungstermin.

Werden Tarifbeschäftigte mehrmals arbeitsunfähig, gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz. So ist zu beachten:

- Jede weitere Arbeitsunfähigkeit, die auf einer *neuen* Krankheit beruht, führt grundsätzlich zu einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von sechs Wochen durch den Arbeitgeber.
- Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit allerdings eine weitere neue Krankheit auf, so verlängert sich die Bezugsdauer von insgesamt 6 Wochen ab Beginn der ersten Erkrankung nicht.
- Werden Beschäftigte wegen derselben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig (Fortsetzungserkrankung), besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch grundsätzlich nur für insgesamt sechs Wochen.

Das gilt nicht, wenn man vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Rechtsgrundlagen:

- Entgeltfortzahlungsgesetz
- § 22 TV-L

Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhalten gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte Krankengeld von der Krankenkasse (oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung). Das Krankengeld ist einschließlich der Entgeltfortzahlung auf 78 Wochen innerhalb von drei Jahren begrenzt und wird tagesgenau berechnet und ausgezahlt.

Krankengeld ist nicht steuerpflichtig, es werden aber Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung abgezogen.

Um Probleme beim Übergang von der Entgeltfortzahlung zum Krankengeld zu vermeiden, ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Personalstelle und der Krankenversicherung zu empfehlen.

Achtung: Die Zeit eines „**Hamburger Modells**“ gilt bei Arbeitnehmer/innen als Arbeitsunfähigkeit und verlängert nicht die Krankengeldbezugsdauer.

Rechtsgrundlage:

- § 47 SGB V

Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber

Zusätzlich zum Krankengeld bekommen Tarifbeschäftigte einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers. Dieser soll den Unterschied zwischen Bruttokrankengeld und bisherigem Nettoentgelt ausgleichen. Es ist möglich, dass aufgrund der Berechnungsgrundlagen nur ein sehr geringer Zahlbetrag entsteht.

In den Fällen, in denen das Bruttokrankengeld höher ist als das Nettoentgelt, entfällt der Krankengeldzuschuss ganz.

Der Zuschuss wird gezahlt:

- bis maximal zur 13. Krankheitswoche (nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr)
- bis maximal zur 39. Krankheitswoche (nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren).

Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss nicht über die o. g. Zeiträume hinaus gezahlt, auch wenn verschiedene Erkrankungen zu längerer Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Die Zeiten der Entgeltfortzahlung werden jeweils angerechnet.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis als Angestellte im Tarifkreis West schon vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und seitdem fortbesteht, hatten früher nach § 71 BAT einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Für diesen Personenkreis besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch von bis zu 26 Wochen seit dem 1. November 2010

bzw. seit dem 1. September 2008 (Lehrkräfte) nur noch,

- wenn die Beschäftigten privat krankenversichert sind oder
- wenn sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert

sind und am 14. Oktober 2010 (Lehrkräfte – am 29. April 2008) aufgrund individueller Vereinbarungen einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten und sofern sie bis zum 31. Dezember 2010 (Lehrkräfte – bis zum 31. Oktober 2008) für die Zukunft die Entgeltfortzahlung längstens bis zu 26 Wochen beantragt hatten.

Sofern ausnahmsweise der Entgeltfortzahlungsanspruch von 26 Wochen besteht, ist ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss ausgeschlossen.

Alle anderen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis im Tarifkreis West schon vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und seitdem fortbesteht, haben jetzt den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch für längstens 6 Wochen. Danach erhalten sie einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers längstens bis zum Ende der 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Dieser ist jedoch höher als nach § 22 Absatz 2 TV-L, d. h. die Beschäftigten bekommen einen Ausgleich in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Nettoleistungen des Sozialversicherungsträgers, z. B. dem Nettokrankengeld, und dem „normalen“ Nettoentgelt.

Der Krankengeldzuschuss ist steuerpflichtig.

Hinweis: Der Krankengeldzuschuss wird von der Gehaltsstelle überwiesen, wenn dort die Höhe des tatsächlichen Krankengeldes bekannt ist. Arbeitnehmer/innen sollten deshalb unverzüglich eine Kopie des Krankengeldbescheides an die Gehaltsstelle senden und den Anspruch auf Zahlung des Krankengeldzuschusses schriftlich geltend machen.

Rechtsgrundlage:

- § 22 TV-L i.V.m. § 13 TVÜ-Länder

5.1.3 Urlaub bei Krankheit

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Was mit Urlaub geschieht, der krankheitsbedingt im jeweiligen Kalenderjahr nicht genommen werden kann, hängt u. a. vom Beschäftigtenstatus und vom Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz ab.

Lehrkräfte

Für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte an Schulen ist der Anspruch auf Erholungsurlaub mit den Schulferien abgegolten.

Rechtsgrundlagen:

- § 7 Erholungsurlaubsverordnung
- § 44 TV-L Nr. 3

Andere Tarifbeschäftigte im Schulbereich

Hier ist zwischen dem tariflichen Urlaubsanspruch von 6 Wochen im Kalenderjahr (30 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche) und dem gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen im Kalenderjahr (20 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche) zu unterscheiden. Wenn der tarifliche Jahresurlaub nicht oder nicht vollständig im jeweiligen Kalenderjahr genommen werden kann, wird er beim Land Berlin ohne Antrag auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen.

Kann der (Rest-) Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Der gesetzliche Mindesturlaub im Umfang von 4 Wochen (20 Tage bei 5-Tage-Woche) verfällt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Diese Verfallsfrist gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

Urlaub, der innerhalb des Übertragungszeitrahmens trotz rechtzeitiger Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht genommen wird, verfällt.

Beispiel:

Eine tarifbeschäftigte Kollegin (Erzieherin) mit Anspruch auf 30 Urlaubstage und fünf Tage Zusatzurlaub ist seit 15.03.2013 dauerhaft erkrankt, bevor sie Urlaub nehmen konnte.

Urlaubsanspruch 2013 bleibt erhalten im Umfang
von 30 Tagen → bis 31. Mai 2014
von 20 Tagen → bis 31. März 2015
von 5 Tagen Zusatzurlaub → bis 31. März 2015

Urlaubsanspruch 2014 bleibt erhalten im Umfang
von 30 Tagen → bis 31. Mai 2015
von 20 Tagen → bis 31. März 2016
von 5 Tagen Zusatzurlaub → bis 31. März 2016

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung:

- Bundesurlaubsgesetz
- § 125 SGB IX
- §§ 26, 27 TV-L
- EuGH-Urteil vom 22. November 2011 - C 214/10)
- BAG-Urteil vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10

5.2 Prävention

Präventive Maßnahmen sollen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten verbessern und den langfristigen Erhalt des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses sichern.

Prävention im Sinne des SGB IX beinhaltet zwei Aspekte:

1. Prävention bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (§ 84 Absatz 1):

Bei schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber bei Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und ggf. die Frauenvertretung sowie das Integrationsamt einschalten, um alle Möglichkeiten zu erörtern, die diese Schwierigkeiten beseitigen und zu einer möglichst dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

2. Präventive Maßnahmen im Sinne des betrieblichen Eingliederungsmanagements – BEM (§ 84 Absatz 2):

Der Dienstherr (i. d. R. die Schulleitung) muss bei allen Beschäftigten, unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (**BEM**) einleiten, wenn diese innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen erkrankt waren. Das Eingliederungsmanagement beginnt meist mit dem Angebot eines **Präventionsgespräches**.

Ziel ist es, gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen herauszufinden, ob die Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz zur Entstehung der Krankheit beigetragen haben. Es soll geklärt werden, wie der Gesundheitszustand verbessert und mit welchen unterstützenden Maßnahmen einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann. Auch wenn die Arbeitsbedingungen nicht ursächlich für die Erkrankung sind, können im Rahmen des BEM Maßnahmen vereinbart werden, die zu einem positiven Verlauf der Wiedereingliederung führen.

Beschäftigte können frei entscheiden, ob sie das Angebot (jetzt oder später) annehmen möchten oder nicht. Aus einer Ablehnung dürfen keine Nachteile erwachsen.

Die Initiative für ein BEM kann auch von der/dem Beschäftigten ausgehen.

Das Verfahren ist in der Dienstvereinbarung Gesundheit geregelt.

Eine vorherige Beratung durch die Beschäftigtenvertretungen – ggf. auch durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt ist hilfreich.

5.3 Stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)

Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein bewährtes Instrument, um Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder voll in das Erwerbsleben zu integrieren. Dabei werden die Arbeitszeit und die Arbeitsaufgaben schrittweise an die gesundheitsbedingt vorübergehend eingeschränkte Leistungsfähigkeit angepasst.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine mögliche Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Es ist sinnvoll, die Dauer und den Umfang der Wiedereingliederungsmaßnahme in einem Präventionsgespräch (unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen) vor Ort zu planen. Dabei soll auch geklärt werden, welche besonderen Regelungen während der Wiedereingliederungsmaßnahme erforderlich sind.

Bei der Wiedereingliederung von Pädagoginnen und Pädagogen ist es auch möglich, den Beginn der Maßnahme (ca. 6 Wochen) mit außerunterrichtlichen bzw. mittelbaren Tätigkeiten (z. B. Verwaltung, Korrektur- und Schreibearbeiten) zu gestalten, wenn das ärztlicherseits zur Wiedereingliederung für erforderlich gehalten wird.

5.3.1 Beamtinnen und Beamte – Wiedereingliederung

Die Verfahrensweise zur stufenweisen Wiedereingliederung von Beamtinnen und Beamten ist im Rundschreiben SenInn I Nr. 11/2008 geregelt.

Die stufenweise Wiedereingliederung kommt in Betracht, wenn nach längerer Krankheit die volle Dienstfähigkeit vorübergehend noch nicht gegeben ist, jedoch nach ärztlicher Bestätigung eine begrenzte Einsatzfähigkeit bereits vorhanden und eine dementsprechende Dienstaufübung angezeigt ist. Beamtinnen und Beamte gelten während des „Hamburger Modells“ grundsätzlich als dienstfähig. Sie erhalten Dienstbefreiung für den Teil, für den noch nicht die volle Dienstfähigkeit erreicht ist. Nach einer langen, schweren Erkrankung beginnt der Einsatz in der Regel mit der hälftigen Arbeitszeit, die reguläre Arbeitszeit wird meist in 4 bis 6 Monaten wieder erreicht. In begründeten Fällen sind auch geringere Anfangszeiten sowie eine längere Dauer möglich. Eine Verlängerung über 6 Monate hinaus muss vom amtsärztlichen Dienst bzw. von der/dem von der Dienstbehörde bestimmten Ärztin/Arzt bestätigt werden.

Die stufenweise Wiedereingliederung muss bei der Personalstelle beantragt werden. Dazu ist eine ärztliche Empfehlung für einen Stufenplan erforderlich, die Aussagen enthält zu:

- a) Beginn und Ende der Maßnahme
- b) Einzelheiten über die verschiedenen Stufen
- c) Art der Tätigkeit/en, ggf. Einschränkungen
- d) Datum, zu dem voraussichtlich die volle Leistungsfähigkeit wieder erreicht ist.

Vor Wiederaufnahme der Tätigkeit muss die Genehmigung dazu durch die Personalstelle vorliegen.

5.3.2 Arbeitnehmer/innen – Wiedereingliederung

Arbeitnehmer/innen gelten während der Wiedereingliederung weiterhin als arbeitsunfähig. Sie erhalten während der Durchführung der Maßnahme Krankenbezüge nach den jeweils geltenden tariflichen Regelungen.

Das Verfahren muss mit der Krankenkasse und dem Arbeitgeber abgesprochen werden. Üblicherweise ergibt sich folgendes Vorgehen:

1. haus- oder fachärztlich erstellter Stufenplan zur Wiedereingliederung mit folgenden Angaben (Vordruck: stufenweise Wiedereingliederung):
 - a) Beginn und Ende der Maßnahme
 - b) Einzelheiten über die verschiedenen Stufen
 - c) Art der Tätigkeit/en, ggf. Einschränkungen
 - d) Datum, zu dem voraussichtlich die volle Leistungsfähigkeit wieder erreicht ist
2. Bestätigung von der Krankenkasse
3. anschließend Einreichen des Planes bei der Personalstelle; diese schließt mit dem/der Beschäftigten einen Vertrag über die stufenweise Wiedereingliederung

Rechtsgrundlage:

- § 74 Sozialgesetzbuch V (SGB V)

Ausführliche Informationen enthält die Broschüre:

"Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess" Schriftenreihe der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Heft 8

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

Walter-Kolb-Str. 9 - 11

60594 Frankfurt am Main oder:

www.bar-frankfurt.de

5.4 Alternativer Einsatz

Ist eine Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, aber eine grundsätzliche Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit vorhanden, gelten die Regelungen der Integrationsvereinbarung:

„4.2. Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Behinderung

Ziel: Die Erwerbsfähigkeit und das Beschäftigungsverhältnis von Menschen mit Behinderung sind zu erhalten bzw. zu verbessern und gegebenenfalls wieder herzustellen. Rehabilitation und Prävention haben Vorrang vor vorzeitiger Berentung und Versetzung in den Ruhestand.

Maßnahmen:

6. Kann die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden, suchen die Beteiligten auf Wunsch der Beschäftigten nach individuellen Lösungen innerhalb der arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften, um den Verbleib im Dienst-/Arbeitsverhältnis zu erreichen ...“

Bei Tarifbeschäftigten können zudem berufliche Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen durch den Rententräger in Frage kommen.

Wird bei pädagogischem Personal eine Dienstunfähigkeit als Lehrkraft bzw. Erzieher/in und eine generelle weitere Arbeitsfähigkeit bescheinigt, kann das Projekt „Berufliche Neuorientierung“ der Senatsverwaltung unterstützend tätig werden.

6. Begrenzte Dienstfähigkeit ,Teilerwerbsminderungsrente

6.1 Begrenzte Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten

Nach schwerer Erkrankung und/oder wegen Behinderung kann es dazu kommen, dass eine Beamtin/ein Beamter ihre/seine Dienstpflichten über einen längeren Zeitraum oder auf Dauer nicht mehr in vollem Umfang erfüllen kann. Begrenzte Dienstfähigkeit im Sinne der beamtenrechtlichen Regelungen liegt dann vor, wenn man im übertragenen Amt zu mindestens 50 Prozent aber weniger als zu 100 Prozent dienstfähig ist. Die begrenzte Dienstfähigkeit wird wie Dienstunfähigkeit durch die Personalstelle auf der Basis eines amtsärztlichen Gutachtens festgestellt.

Der Einsatz im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit beginnt mit dem Ende des Monats, in dem der Bescheid der Personalstelle zugestellt wird. Parallel wird die Arbeitszeit entsprechend herabgesetzt; aber nicht unter die Hälfte der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten. Die Besoldung wird entsprechend zeitanteilig gekürzt. Jedoch muss das Einkommen höher sein als die Versorgung (Pension) im Fall einer Versetzung in den Ruhestand wegen voller Dienstunfähigkeit und auch höher als bei „normaler“ Teilzeitbeschäftigung.

Grundlage der Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit ist also – nach dem Günstigkeitsprinzip – das fiktive Ruhegehalt für den Fall der vollen Dienstunfähigkeit oder aber das „normale“ Teilzeitgehalt. Zusätzlich wird dann ein Zuschlag gezahlt. Dieser beträgt 4 Prozent der Dienstbezüge bei Vollbeschäftigung, mindestens jedoch 180 €.

Beispiele:

Umfang der begrenzten Dienstfähigkeit	erdienter <u>Versorgungs-</u> anspruch	Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit
13/26 Unterrichtsstunden (50 %)	42 %	50 % der vollen Besoldung plus Zuschlag
13/26 Unterrichtsstunden (50 %)	72 %	72 % der vollen Besoldung plus Zuschlag
20/28 Unterrichtsstunden (71,43 %)	60 %	71,43 % der vollen Besoldung plus Zuschlag
23/27 Unterrichtsstunden (85,19 %)	58 %	85,19 % der vollen Besoldung plus Zuschlag

Anders als bei einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung erbringen begrenzt Dienstfähige ihre persönlich mögliche Dienstleistung nicht nur teilweise, sondern vollständig.

Die Initiative zur begrenzten Dienstfähigkeit geht bisher meistens von der Behörde aus. Dienstkräfte können auch selbst aktiv werden.

Wir empfehlen, im Vorfeld Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufzunehmen.

Rechtsgrundlagen, Rundschreiben:

- § 27 Beamtenstatusgesetz
- Rundschreiben I Nr. 33 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport zu Begrenzter Dienstfähigkeit vom 19. Mai 2010

6.2 Teilerwerbsminderungsrente

Teilweise Erwerbsminderung besteht, wenn die Leistungskraft für nicht absehbare Zeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auf weniger als sechs Stunden täglich gesunken ist, aber noch mindestens drei Stunden täglich gearbeitet werden kann.

Ausnahmeregelung (§ 240 SGB VI):

Wer vor dem 2. Januar 1961 geboren ist, hat auch Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wenn Berufsunfähigkeit vorliegt. Hier ist also - wie früher bei der Berufsunfähigkeitsrente - für die Beurteilung der Erwerbsfähigkeit die Berufsausbildung und bisherige Berufstätigkeit zu berücksichtigen.

Die Auswirkungen der Bewilligung einer teilweisen Erwerbsminderungsrente auf das Arbeitsverhältnis sind in § 33 TV-L geregelt:

Liegt eine teilweise Erwerbsminderung vor, kann das Arbeitsverhältnis nur dann fortgeführt werden, wenn:

- nach dem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz möglich ist und
- soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen **und**
- die Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich von der/dem Betroffenen bei der Personalstelle beantragt wird.

Die Einhaltung dieser – kurzen – Frist ist unbedingt zu beachten!

Hinzuverdienst:

Bei einer Rente wegen **teilweiser Erwerbsminderung** wird die Hinzuverdienstgrenze individuell errechnet. Die mögliche Teilzeitbeschäftigung sollte sich daran orientieren, um Einkommensverluste durch Verrechnung mit der Teilerwerbsminderungsrente zu vermeiden.

Da bei allen rentenrechtlichen Fragen viele individuelle Einzelheiten zu berücksichtigen sind, ist eine ausführliche Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund dringend angeraten (www.deutsche-rentenversicherung-bund.de).

7. Ruhestand und Rente

7.1 Beamte und Beamtinnen - Ruhestand und Versorgung

Zeitpunkt und Zugang zum Ruhestand sowie die Höhe des Ruhegehalts sind je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Informationen in den Medien und im Internet sollten immer daraufhin geprüft werden, ob sie tatsächlich für Berliner Beamtinnen und Beamte zutreffen.

Die Höhe des Ruhegehalts ist u. a. vom Lebensalter bei der Pensionierung, der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und der Besoldungsgruppe abhängig.

Die frühzeitige Information über die Pensionserwartung ist wichtig, um Klarheit über die Altersversorgung zu erlangen.

Rechtsgrundlagen:

- Versetzung in den Ruhestand: Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und Landesbeamtengesetz (LGB),
- Höhe der Versorgung: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG)

7.1.1 Versetzung in den Ruhestand: gesetzliche Altersgrenze

Das vollendete 65. Lebensjahr bildet nach § 38 Abs. 1 LBG die gesetzliche Altersgrenze. Lehrkräfte treten mit Ablauf des Schuljahres oder auf Antrag zum Ende des Schulhalbjahres, in dem sie die Altersgrenze erreichen, ohne Versorgungsabschlüsse in den Ruhestand.

Achtung: Der letzte Arbeitstag kann durch die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos variieren.

7.1.2 Versetzung in den Ruhestand von schwerbehinderten Menschen auf Antrag

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können entsprechend § 39 Abs. 3 Nr. 1 LBG auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert (mind. GdB 50) sind, allerdings mit Versorgungsabschlüssen.

Mit Vollendung des 63. Lebensjahres können schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (mind. GdB 50) in Berlin ohne Abschlüsse in den Ruhestand gehen.

Versorgungsabschlüsse (§ 14 Abs. 3 Nr. 1 LBeamtVG):

3,6 % pro Jahr (0,3 % pro Monat) vor Vollendung des 63. Lebensjahres, maximal also 10,8 %

Hinweis für Beamtinnen und Beamte mit Rentenansprüchen aus früheren Angestelltenzeiten:

Die Rente wird in der Regel erst ab dem 65. Lebensjahr bzw. ab der jeweils maßgeblichen der für die/den Einzelne/n geltenden Regelaltersgrenze gewährt. Eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts wie beim Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit gibt es bei der Zuruhesetzung auf eigenen Antrag nach § 39 (3) Nr. 1 LBG nicht.

Liegt eine Schwerbehinderteneigenschaft nicht (mehr) vor, liegt die Antragsaltersgrenze bei der Vollendung des 63. Lebensjahres, d. h. Abschläge

- in Höhe von 7,2 % beim Ausscheiden mit 63 Jahren,
- in Höhe von 3,6 % beim Ausscheiden mit 64 Jahren,
- ohne Versorgungsabschläge ab Vollendung des 65. Lebensjahres.

7.1.3 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamStG und § 39 Abs. 1 LBG) erfolgt auf der Grundlage eines entsprechenden amtsärztlichen Gutachtens.

Die amtsärztliche Untersuchung wird von der Personalstelle initiiert

- auf Antrag der Beamtin/des Beamten (§ 40 LBG) oder
- von Amts wegen (§ 41 LBG), in der Regel nach langer Erkrankung.

Versorgungsabschlag (§ 14 Abs. 3 Nr. 3 LBeamVG):

Bei einem Ausscheiden aus dem Dienst wegen Dienstunfähigkeit werden pro Monat des Ausscheidens vor Vollendung des 63. Lebensjahres 0,3 % Abschlag berechnet, insgesamt höchstens 10,8 %.

Bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach Vollendung des 63. Lebensjahres werden **keine** Abschläge berechnet – unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft.

Zurechnungszeit (§ 13 LBeamVG):

Bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor der Vollendung des 60. Lebensjahres wird die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres für die Berechnung des Ruhegehalts der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzu gerechnet.

Hinweis (für Beamte mit Rentenansprüchen aus früheren Angestelltenzeiten):

Die Rente wird i. d. R. erst ab dem 65. Lebensjahr bzw. der für Sie gültigen Regelaltersgrenze gewährt. Nach § 14 a LBeamVG wird das Ruhegehalt auf Antrag vorübergehend erhöht. Damit kann ein geringer Anspruch wegen einer kurzen Dienstzeit als Beamtin/Beamter angehoben werden. Diese Erhöhung gilt nur bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und nicht bei Versetzung in den Ruhestand auf eigenen Antrag nach § 39 Abs. 3 LBG.

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist (§ 26 BeamStG) oder wenn noch eine begrenzte Dienstfähigkeit vorhanden ist (§ 27 BeamStG).

Hinzuverdienst:

Im Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVG § 53) ist geregelt, wie viel Beamtinnen und Beamte im Ruhestand hinzuverdienen dürfen.

Vor einer Entscheidung ist eine Beratung zu empfehlen!

7.1.4 Urlaubsabgeltung für verbeamtete Lehrkräfte

Bei Eintritt in den Ruhestand muss die Personalstelle prüfen, ob der Mindesturlaub nach Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie des Europäischen Parlaments im Umfang von vier Wochen pro Kalenderjahr (20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche) krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte und daher eine finanzielle Abgeltung in Betracht kommt. Ein Antrag muss in der Regel nicht gestellt werden, sofern die Pensionierung nach Inkrafttreten des Rundschreibens im Mai 2013 rechtswirksam wurde.

Nicht abgegolten werden nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesverwaltungsgerichts

- der sogenannte Mehrurlaub – also Urlaubstage, die über den Mindesturlaub von vier Wochen hinausgehen und
- der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gem. § 125 SGB IX.

Gemäß § 9 Abs. 2 der Erholungsurlaubsverordnung verfällt der Urlaub nach Ablauf von 12 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, in Ausnahmefällen wie z. B. bei Erkrankung vor der Pensionierung nach 18 Monaten. Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2013 verfällt also mit Ablauf des 30. Juni 2015. Diese Fristen gelten auch für den Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubsanspruches wegen Versetzung in den Ruhestand.

In dem Jahr, in dem die Erkrankung begonnen hat, die zur Pensionierung führte, werden bei Lehrkräften die davor liegenden Ferientage, die nicht auf einen Samstag, einen Sonntag oder einen Wochenfeiertag fallen, als gewährter Urlaub angerechnet. Erfolgt die Versetzung in den Ruhestand im Laufe eines Jahres, erfolgt die Abgeltung nur für die Monate vor der Pensionierung, jeweils um ein Zwölftel für jeden Monat.

Der Abgeltungsanspruch entsteht mit Eintritt in den Ruhestand und verjährt nach drei Jahren, beginnend mit dem Ablauf des Jahres, in dem man in den Ruhestand ging. Abgeltungsansprüche aus dem Jahr 2012 verjähren mit Ablauf des Jahres 2015.

Beispiel:

Ereignis	Beispiel A	Beispiel B	Fristen
Pensionierung	30.06.2012	30.09.2012	
Erkrankung	ab 03.01.2011	ab 03.04.2010	
Abgeltungsanspruch 2010		20 Tage abzügl. 5 T. Winterf. abzügl. 2 T. Osterf. = 13 Tage	Verfall mit Ablauf des 30.06.2012
Abgeltungsanspruch 2011	20 Tage	20 Tage	
Abgeltungsanspruch 2012	10 Tage	14,94 Tage	
Ergebnis: Abgeltungsanspruch in Tagen	30 Tage per 30.06.2012	34,94 Tage per 30.09.2012	Verjährung mit Ablauf des 31.12.2015

Rechtsgrundlagen, Rundschreiben:

- Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (EUrlVO)
- Rundschreiben I Nr. 13/2013 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport vom 31.05.2013

7.2 Arbeitnehmer/innen – Altersrente und Renten wegen Erwerbsminderung

7.2.1 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen (mind. GdB 50) können die Altersrente für schwerbehinderte Menschen beantragen, wenn sie die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Für Gleichgestellte gelten dieselben Regelungen wie für Menschen ohne Behinderung.

Schwerbehinderte Menschen, die 1951 oder davor geboren sind:

Für sie gilt die Altersgrenze mit 63 Jahren, mit der sie diese Altersrente ohne Abschläge beziehen können. Nach Vollendung des 60. Lebensjahres können Sie mit Abschlägen in Altersrente gehen (für jeden Monat vor Erreichen der Altersgrenze für Schwerbehinderte 0,3 % - insgesamt höchstens 10,8 %).

Für schwerbehinderte Menschen, die 1952 und später geboren wurden, werden die Altersgrenzen schrittweise angehoben:

Geburtsjahr	Geburtsmonat	Altersrente für Schwerbehinderte ohne Abschläge		Altersrente für Schwerbehinderte mit Abschlägen	
		Anhebung um Monate	Lebensjahr/ Monate	Lebensjahr/ Monate	max. Abschlag
1952	Januar	1	63+1	60+1	10,8
	Februar	2	63+2	60+2	10,8
	März	3	63+3	60+3	10,8
	April	4	63+4	60+4	10,8
	Mai	5	63+5	60+5	10,8
	Juni – Dez.	6	63+6	60+6	10,8
1953	Jan. – Dez.	7	63+7	60+7	10,8
1954	Jan. – Dez.	8	63+8	60+8	10,8
1955	Jan. – Dez.	9	63+9	60+9	10,8
1956	Jan. – Dez.	10	63+10	60+10	10,8
1957	Jan. – Dez.	11	63+11	60+11	10,8
1958	Jan. – Dez.	12	64	61	10,8
1959	Jan. – Dez.	14	64+2	61+2	10,8
1960	Jan. - Dez.	16	64+4	61+4	10,8
1961	Jan. – Dez.	18	64+6	61+6	10,8
1962	Jan. - Dez.	20	64+8	61+8	10,8
1963	Jan. – Dez.	22	64+10	61+10	10,8
ab 1964	Jan. – Dez	24	65	62	10,8

7.2.2 Renten wegen Erwerbsminderung

Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI haben Versicherte, wenn sie

- voll oder teilweise erwerbsgemindert sind **und**
- die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben **und**
- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Leistungsfalles mindestens 36 Pflichtbeiträge eingezahlt haben.

Keinen Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung hat, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Dabei wird die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht berücksichtigt. Auf den erlernten Beruf kommt es bei der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nicht an.

Teilweise erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes weniger als sechs Stunden aber mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann (siehe **Punkt 6.2**).

Voll erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nur noch weniger als drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann.

Renten wegen Erwerbsminderung werden in der Regel nur auf Zeit bewilligt. Sie werden längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt. Danach wird eine Altersrente gewährt.

Die Auswirkungen der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente auf das Arbeitsverhältnis sind in § 33 TV-L geregelt:

Wird eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit bewilligt, ruht in dieser Zeit das Arbeitsverhältnis.

Hinzuverdienst:

Bei einer **Rente wegen voller Erwerbsminderung** beträgt die Hinzuverdienstgrenze zurzeit 450 €.

Da bei allen rentenrechtlichen Fragen viele individuelle Einzelheiten zu berücksichtigen sind, ist eine ausführliche Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund dringend angeraten (www.deutsche-rentenversicherung-bund.de).

7.2.3 Urlaubsanspruch bei Erwerbsminderungsrente

Den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen (20 Tage bei 5-Tage-Woche) pro Kalenderjahr erwerben Arbeitnehmer/innen auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen des Bezuges einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruht.

Er verfällt aber jeweils 15 Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres.

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung:

- Bundesurlaubsgesetz
- § 33 Abs. 2 TV-L
- Urteil des BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10

7.2.4 Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kann Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen werden, ist er finanziell abzugelten.

Für die Abgeltung eines Urlaubsanspruches, der aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis (bei befristeter Erwerbsminderungsrente) entstanden ist, kommen nur der gesetzliche Mindesturlaub und der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte in Frage.

Hinweis: Ein Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber (Personalstelle) schriftlich geltend gemacht wird.

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung, Rundschreiben:

- Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009 – Az. C350/06 und 520/06
- Urteil des BAG vom 24. März 2009 – Az. 9 AZR 983/07
- Urteil des BAG vom 18. September 2012 - 9 AZR 623/10
- Rundschreiben I Nr. 56/2009 vom 6. August 2009 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport
- § 37 TV-L

7.2.5 Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Der Anspruch auf Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach § 125 SGB IX von einer Woche (5 Tage bei 5-Tage-Woche) entsteht, wenn man arbeitet, aber auch bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Dieser Anspruch erlischt ebenfalls nach einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, wenn er wegen Krankheit oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr nicht genommen werden konnte.

Zusatzurlaub, der aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte, ist ebenfalls finanziell abzugelten.

Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte (siehe 7.1.4).

Hinweis: Der Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber (Personalstelle) schriftlich geltend gemacht wird.

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung:

- BAG- Urteil vom 7. August 2012- 9 AZR 353/10
- Rundschreiben I Nr. 20/2011 vom 11. Februar 2011 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport

8. Häufige Fragen/Tipps und Hinweise

8.1 Häufige Fragen

8.1.1 Wie und wo melde ich meine Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung?

Die Meldung erfolgt über die Schulleitung an die Personalstelle.

Die beglaubigte Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. des Bescheides der Arbeitsagentur wird über den Schulleiter/die Schulleiterin an die Personalstelle gesandt. Alternativ kann man den Schwerbehindertenausweis bzw. den Gleichstellungsbescheid direkt bei der Personalstelle vorlegen.

8.1.2 Was muss ich tun, wenn ich meinen Schwerbehindertenausweis verlängern möchte?

Die Gültigkeit des Schwerbehindertenausweises ist häufig befristet. Das Versorgungsamt verlängert die Gültigkeit des Ausweises, solange kein neuer rechtskräftiger Feststellungsbescheid vorliegt.

Alle Schwerbehindertenausweise im alten Format können nach Ablauf der aktuellen Gültigkeit nicht mehr verlängert werden; hier wird dann immer ein neuer Ausweis in Scheckkartenformat ausgestellt. Dazu sendet man ca. 4 – 6 Wochen vor Ablauf des alten Ausweises diesen mit einem aktuellen Passfoto mit Namen und Geburtsdatum des Ausweisinhabers an das Versorgungsamt. Die Ausweiskarte wird innerhalb von 14 Tagen zugesandt.

Der einfachste Weg den Ausweis zu verlängern: persönlich das Kundencenter des Versorgungsamtes aufsuchen (alten Ausweis und Passbild mitbringen).

Enthält der zugrunde liegende Bescheid einen Hinweis darauf, dass eine erneute Überprüfung am Ende der Gültigkeitsdauer erforderlich ist (z. B. Erkrankungen mit Heilungsbewährung), werden Sie vom Versorgungsamt angeschrieben.

Lassen Sie sich von Ihrer Schwerbehindertenvertretung beraten.

Was bedeutet Heilungsbewährung? Das ist eine gesetzlich festgeschriebene Zeit des Abwartens bei Gesundheitsstörungen mit möglichen Rückfällen. Für diese Zeit wird der Grad der Behinderung (GdB) höher bewertet. Ist diese Zeit abgelaufen, wird der Gesundheitszustand überprüft und der GdB neu bewertet.

8.1.3 Wie kann ich eine Neufeststellung (Verschlimmerung) beantragen?

Haben sich die bestehenden Beeinträchtigungen verschlimmert oder sind neue Behinderungen hinzugekommen, kann beim Versorgungsamt ein Antrag auf Neufeststellung gestellt werden.

Lassen Sie sich in diesem Fall von Ihrer Schwerbehindertenvertretung beraten, denn es könnte auch passieren, dass Ihre Behinderungen niedriger bewertet werden, da sich die Begutachungskriterien inzwischen verändert haben. Außerdem werden bestimmte Beeinträchtigungen in höherem Lebensalter durchaus niedriger bewertet, denn die Behinderungen werden auch danach beurteilt, inwieweit sie von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen.

8.1.4 Was mache ich, wenn ich mit einem Bescheid nicht einverstanden bin?

Gegen einen Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes kann innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe schriftlich Widerspruch erhoben werden. Um die Frist zu wahren, genügt ein formloses Schreiben, mit dem der Widerspruch eingelegt wird mit dem Hinweis, dass die schriftliche Begründung folgt.

Sinnvoll ist es gleichzeitig zu beantragen, dass Ihnen die Unterlagen und Gutachten, die Grundlage für den Bescheid sind, in Fotokopie übersandt werden. Das Versorgungsamt Berlin berechnet derzeit ca. 50 Cents pro Seite. Anhand dieser Unterlagen können Sie dann den Widerspruch begründen. Das Versorgungsamt gibt Ihnen dazu eine neue Frist. Lassen Sie sich von Ihrer Schwerbehindertenvertretung beraten.

8.1.5 Was passiert, wenn meine Schwerbehinderteneigenschaft wegfällt?

Ist die Schwerbehinderteneigenschaft weggefallen, weil sich der Behinderungsgrad nach Feststellung des Versorgungsamtes auf weniger als 50 verringert hat, so behalten die Betroffenen den Schwerbehindertenschutz und den Schwerbehindertenausweis bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides (Nachwirkungsfrist). Das betrifft auch die Gewährung der Ermäßigungsstunden für Lehrkräfte in diesem Zeitraum.

8.1.6 Wie und wo beantrage ich eine Gleichstellung?

Eine Gleichstellung dient dem Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40.

Der Antrag auf Gleichstellung ist bei der für den Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen unabhängig davon, ob Sie verbeamtet oder angestellt sind. Der Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalrat werden dann von dieser zur Stellungnahme aufgefordert.

Ihre Schwerbehindertenvertretung berät Sie.

8.2 Tipps und Hinweise

8.2.1 Schlüssel für Behindertentoiletten

Der Club der Behinderten und Freunde (CBF Darmstadt) vertreibt für einmalig 18 € den Toilettenschlüssel, der z. B. in allen Wall-Toiletten passt.

Voraussetzung sind mindestens GdB 70 oder bestimmte Darmerkrankungen. Informieren Sie sich: <http://www.cbf-da.de/>

Die Einsendung der Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. eines Attestes ist notwendig.

8.2.2 Apothekenzahlungen

Bei sehr teuren Dauermedikamenten können Sie der Apotheke eine Kostenübernahmeerklärung für Ihre private Krankenversicherung ausstellen. So kann diese direkt mit der Versicherung abrechnen und der Betrag muss nicht vorausgelegt werden (sprechen Sie als „guter Kunde“ mit Ihrer Apotheke).

8.2.3 Zuzahlungen bei chronischen Krankheiten

Die Zuzahlungen für Arzneimittel, Heil- und Hilfsmittel, Krankenhausaufenthalt etc. sind durch die Gesundheitsreform für gesetzlich Versicherte wesentlich erhöht worden. Alle Zuzahlungen werden für das Erreichen der Belastungsobergrenze berücksichtigt.

Die **Belastungsobergrenze** beträgt 2 % der Familienbruttoeinnahmen pro Jahr, bei chronisch Kranken 1 % der Familienbruttoeinnahmen pro Jahr.

Die Krankenkasse benötigt Nachweise über das Vorliegen der Voraussetzungen sowie eine Bescheinigung der Lohn- u. Gehaltsstelle über den Bruttoverdienst des vergangenen Jahres.

Welche Krankheiten als chronisch angesehen werden, ist in der Richtlinie zur Definition schwerwiegender chronischer Krankheiten im Sinne des § 62 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) vom 22. Januar 2004 beschrieben.

8.2.4 Parkerleichterungen und Umweltzone

Außergewöhnlich gehbehinderte Menschen (aG) und blinde Menschen (Bl) können von der Straßenverkehrsbehörde einen **blauen EU-Parkausweis** erhalten (§ 46 StVo). Damit werden ihnen im gesamten Bundesgebiet umfangreiche Parkerleichterungen gewährt.

Außerdem können schwerbehinderte Menschen mit Merkzeichen (aG, Bl oder H) ohne eine grüne Umweltplakette (Stufe 4) die Umweltzone in der Innenstadt befahren (vgl. Anhang 3 der KennzVO i.d. Umweltzone Punkt 6).

Hinweis: Der Schwerbehindertenausweis allein und/oder ein Aufkleber mit Rollstuhlsymbol reichen als Parkgenehmigung auf besonders gekennzeichneten Parkplätzen nicht aus, hierzu ist o.g. Parkausweis zu beantragen.

In Berlin und Brandenburg gilt zusätzlich:

Menschen mit Behinderungen, bei denen die unten genannten Beeinträchtigungen vorliegen, können bei der Straßenverkehrsbehörde beim Polizeipräsidenten eine **Ausnahmegenehmigung für Parkerleichterungen**, die nur in Berlin gilt, beantragen:

- Grad der Behinderung von mind. 80 allein wegen der Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und Merkzeichen G und B
- Grad der Behinderung von mind. 70 allein wegen der Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und gleichzeitig Funktionsstörungen des Herzens oder der Atmungsorgane mit einem Grad der Behinderung von mind. 50 so wie Merkzeichen G und B
- Morbus-Crohn bzw. Colitis-Ulcerosa mit einem Grad der Behinderung von mind. 60
- bei Stomaträgern mit doppeltem Stoma

Das Versorgungsamt stellt eine Bescheinigung über die Behinderung zur Vorlage bei der Straßenverkehrsbehörde aus.

8.2.5 Freifahrt im öffentlichen Nahverkehr

Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen **G** und **B** erhalten auf Antrag beim Versorgungsamt entweder eine 50%ige **Steuerermäßigung** für ihren PKW oder ein Beiblatt mit Wertmarke für die **Freifahrt im öffentlichen Nahverkehr** (nicht EC, IC ICE!).

Menschen mit einer Schwerbehinderung, deren Schwerbehindertenausweis mit den Merkzeichen „G“ oder „aG“ versehen ist, müssen für die Wertmarke im Moment 72,- € pro Jahr bezahlen. Eine Erstattung (pauschal 36,-€) ist nur möglich, wenn die Jahresmarke zum Zeitpunkt der Rückgabe noch länger als 6 Monate gültig ist. Eine Erstattung der Halbjahresmarke ist nur möglich, wenn sie vor Beginn ihrer Gültigkeit zurückgegeben wird. Menschen mit Blindheit (Bl) erhalten das Beiblatt mit Wertmarke kostenlos. Es gilt zusammen mit dem Schwerbehindertenausweis im ganzen Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg und kann in ganz Deutschland im öffentlichen Nahverkehr sowie in allen Nahverkehrszügen der Deutschen Bahn (DB) seit 11.9.2011 ohne zusätzlichen Fahrschein genutzt werden.

(Mobilitätsservice-Zentrale der Deutschen Bahn AG Tel.: 01806 51 25 12 oder www.bahn.de → Services → Menschen mit Handicap)

8.2.6 Ermäßigung der Einkommenssteuer

Behinderte Menschen können **Pauschbeträge** geltend machen:

GdB 25-30	310 €	GdB 65-70	890 €
GdB 35-40	430 €	GdB 75-80	1060 €
GdB 45-50	570 €	GdB 85-90	1230 €
GdB 55-60	720 €	GdB 95-100	1420 €

Bei einem GdB unter 50 ist die Steuerermäßigung an bestimmte Bedingungen geknüpft, z. B. an eine „dauernde Einbuße der körperlichen Beweglichkeit“.

Der Pauschbetrag kann einmalig auf der Lohnsteuerkarte beim zuständigen Finanzamt des Wohnsitzes beantragt werden. Er muss nicht jährlich neu beantragt werden.

Neben dem Pauschbetrag können auch außerordentliche Krankheitskosten steuerlich berücksichtigt werden, wenn sie die zumutbare Belastung übersteigen.

Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es für KFZ-Nutzer zusätzliche Ermäßigungen.

Informationen erhalten Sie beim zuständigen Finanzamt!

9. Nützliche Telefonnummern und Adressen

9.1 Schwerbehindertenvertretungen

Schwerbehindertenvertretungen für Beschäftigte an allgemeinbildenden Schulen:

Region	Vertrauensperson	Fon/Fax dienstlich	E-Mail
Mitte	Kerstin Rohde	90182-6065 (AB) Fax - 6010	kerstin.rohde@senbjw.berlin.de
Friedrichshain-Kreuzberg	Hasan Burcu,	90298-3380 Fax: -3670	hasan.burcu@senbjw.berlin.de
Pankow	Dr. Hartmut Engel	90295-5353 - 5018 Fax: -5013	hartmut.engel@senbjw.berlin.de
Charlottenburg-Wilmersdorf	Susanne Reiß	90291-6429 Fax: -6420	susanne.reiss@senbjw.berlin.de
Spandau	Marion Stöhr	90279-2720 (Die, Do)	marion.stoehr@senbjw.berlin.de
Steglitz-Zehlendorf	Marek Gröling	Tel.: 90299-	marek.gröling@senbjw.berlin.de.
Tempelhof-Schöneberg	Cornelia Hennig	90277-2694 (AB) Fax: -2654	cornelia.hennig@senbjw.berlin.de
Neukölln	Jutta Herfurth-Goldermann	90239-4263 Fax: -3406	jutta.herfurth-goldermann@senbjw.berlin.de
Treptow-Köpenick	Marion Schubert	90297-3344 (AB,Fon,Fax)	marion.schubert@senbjw.berlin.de
Marzahn-Hellersdorf	Dorina Nürnberg	90293-2977 Fax: -2979	dorina.nuernberg@senbjw.berlin.de
Lichtenberg	Sven Pawelski	90296-3715 (AB)	sven.pawelski@senbjw.berlin.de
Reinickendorf	Karin Gerke	90294-4729 Fax: -4773	karin.gerke@senbjw.berlin.de

Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSbV):

Kerstin Rohde	kerstin.rohde@senbjw.berlin.de	Tel.: 90227- 6662 Fax: 90227- 6856
1. Stellvertreterin: Marion Schubert	marion.schubert@senbjw.berlin.de	Tel.: 90227- 6829
2. Stellvertreterin: Susanne Reiß	susanne.reiss@senbjw.berlin.de	Tel.: 90291- 6429

Schwerbehindertenvertretung der Dienstkräfte an zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen (SbVzbS)

Karin Krause Tel: 90227 -6830 karin.krause@senbjw.berlin.de
Stellvertreter: Bernd Kohlhase, Jörg Schüder, Harri Wolff

Hauptschwerbehindertenvertretung

Die Vertrauensperson der Hauptschwerbehindertenvertretung, **Frau Sabine Schwarz**, ist als Stufenvertretung für den gesamten öffentlichen Dienst in Berlin zuständig.

<http://www.berlin.de/hvp> **Tel. 90223 1996** oder **90223 1999**, Mo – Fr 9 – 16 Uhr

Behindertenbeauftragte für alle Bürger/innen

Land Berlin

Landesbeauftragter des Senats für Behinderte Herr Dr. Jürgen Schneider
Tel. 9028-2917/18 Fax 9028- 2166

Behindertenbeauftragte in den Bezirken von Berlin:

Bezirk Mitte Frau Hildrun Knuth
Tel: 90183-3129 Fax: 90183-48833129

Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg Frau Ulrike Ehrlichmann
Tel: 90298-2368 Fax:90298-4194
ulrike.ehrlichmann@ba-fk.verwalt-berlin.de

Bezirk Pankow Herr Detlef Thormann
Tel: 90295-2740 Fax: 90295-2230

Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf Herr Jürgen Friedrich
Tel: 90291-2408 Fax: 90291-2491

Bezirk Spandau Herr Klaus Laufmann
Tel: 90279-7551 Fax: 90279-2839
k.laufmann@ba-spandau.berlin.de

Bezirk Steglitz-Zehlendorf Frau Beatrix Beese
Tel: 90299-6308/9 Fax: 90299-6632
behindertenbeauftragte@ba-sz.berlin.de

Bezirk Tempelhof-Schöneberg Frau Franziska Schneider
Tel: 90277-7255 Fax: 90277-3570

Bezirk Neukölln Frau Katharina Smaldino
Tel: 90239-4168 Fax: 90239-3470
katharina.smaldino@ba-neukoelln.de

Bezirk Treptow-Köpenick Frau Gabriele Rühling
Tel: 90297-6119 Fax: 90297-6196

Bezirk Marzahn/Hellersdorf Herr Matthias Flender
Tel: 90293-2056/61 Fax: 90293-2055
matthias.flender@ba-mh.verwalt-berlin.de

Bezirk Lichtenberg Frau Birgit Herlitze
Tel: 90296-3517 Fax: 90296-773517
birgit.herlitze@lichtenberg.berlin.de

Bezirk Reinickendorf Frau Claudia Meier
Tel: 90294-5007/-5021 Fax: 90294-5316

9.2 Weitere Adressen

9.2.1 Versorgungsamt (Landesamt für Gesundheit und Soziales)

Ansprechpartner bei allen Fragen rund um den Schwerbehindertenantrag

Sächsische Str. 28, 10707 Berlin,
Postanschrift: Postfach 310929, 10639 Berlin

Kunden-Center des Versorgungsamtes **Telefon: 90229 – 6464**, Mo-Fr 7-18 Uhr

Sprechzeiten:

Montag: 09.00 -15.00 Uhr
Dienstag: 09.00 -15.00 Uhr
Donnerstag: 13.00 -18.00 Uhr
Freitag: 09.00 -13.00 Uhr

Menschen mit Wohnsitz in Brandenburg müssen sich an die dortigen Versorgungsämter wenden (Frankfurt/O, Cottbus oder Potsdam) – es gilt das Wohnortprinzip. Adressen sind unter: www.lasv.brandenburg.de zu finden.

9.2.2 Integrationsamt

Das Integrationsamt ist für alle in Berlin Beschäftigten zuständig und befindet sich in der Turmstraße 21, Haus A, 10559 Berlin

Hier werden Anträge nach der SchwbAV (techn. Hilfen am Arbeitsplatz, Arbeitsassistenz usw. am) für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen bearbeitet.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung kann Sie beraten.

9.2.3 Integrationsfachdienste (IFD)

Der IFD unterstützt Menschen mit Behinderungen und wird vom Integrationsamt oder dem Rehabilitationsträger beauftragt. Er hilft bei der Arbeitsplatzsicherung und bei behinderungsbedingten Konflikten.

IFD	zuständig für die Bezirke	Telefon
IFD Ost	Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf	48495910 Fax: 48495911 Skype: ifd.hg ifd@wib-verbund.de
IFD Süd	Treptow-Köpenick, Neukölln	68409460 Fax: 684094689 ifdsued@lebenswelten.de
IFD Südwest	Tempelhof-Schöneberg, Steglitz-Zehlendorf	84850510 Fax: 84850519 ifd-b@lwnet.de
IFD West	Charl.-Wilmerdorf, Spandau	92102390 Fax: 921023999 mueller.ifd@mosaik-berlin.de
IFD Nord	Reinickendorf, Pankow	405047410 Fax: 405047420 ifd@lebenswelten.de
IFD Mitte	Mitte, Friedrichshain-Kreuzberg	4991880 Fax: 49918850 ifd@u-s-e.org
IFD fhM	für hörbehinderte Menschen (alle Bezirke)	48495910 Fax: 48495911 Skype: ifd.hg ifd@wib-verbund.de

9.2.4 Deutsche Rentenversicherung BUND

Kostenloses Servicetelefon:

0800 - 100048070 (Mo - Do 7.30-19.30 Uhr, Fr 7.30-10.30 Uhr)

Bürgertelefon für behinderte Menschen: 01805 6767-15

9.2.5 Landesverwaltungsamt

Ansprechpartner für die Pension und die Beihilfe für Beamte

Pension (Versorgung) über : Fax: (030) 9028-3543

persönlich: Mo/Di/Fr 9.00-12.00 Uhr

Zentrale : Tel.: (030) 90139-6000

Beihilfe : Tel.: (030) 90139-6060

Di 14.00 - 17.00 Uhr Mi/Fr 9.00 - 12.00 Uhr

Servicepunkt : Di 14.00 - 17.00 Uhr, Fr 9.00 - 12.00 Uhr,(Zi. 2040)

www.berlin.de/landesverwaltungsamt

9.2.6 Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Telefon: 0721/93 98 93 5

Fax: 0721/155-666

Briefanschrift: VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
Hans-Thoma-Str. 19
76133 Karlsruhe

E-Mail: info@vbl.de

Homepage: www.vbl.de

9.2.7 Servicestellen für Rehabilitation

Die Servicestellen helfen in allen Fragen der Rehabilitation und sind organisatorisch immer bei einem bestimmten Rehabilitationsträger angesiedelt. Grundsatz ist, dass kein Betroffener ungeachtet seiner Mitgliedschaft an eine andere Stelle verwiesen wird. In jeder Servicestelle soll umfassend und zeitnah beraten, der individuelle Hilfebedarf ermittelt und die Zuständigkeit geklärt werden.

Die Adressen sind zu finden unter www.lageso-berlin.de

9.2.8 Begleitservice bei der Bahn

Der Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg bietet für behinderte Menschen einen Begleit-Service an, Telefon: 030 34649940, Mo – Fr 9–16 Uhr

www.vbbonline.de/begleitservice

10. Internetadressen

Auf der Berliner Landesseite www.berlin.de befinden sich sämtliche Behörden und Verwaltungen wie Bürgerämter und Beratungsstellen, außerdem das Amtsblatt mit allen Stellenausschreibungen.

Unter Gesundheit → Behinderung erhält man ausführliche Informationen zum Behindertenrecht wie Gesetze, besondere Leistungen, Download- und kostenfreie Bestellmöglichkeiten von Info-Materialien sowie das Formular für den Antrag auf Schwerbehinderung.

Beihilfevorschriften, Merkblätter und sämtliche Antragsformulare finden sich auf den Seiten des Landesverwaltungsamtes unter

www.berlin.de/landesverwaltungsamt_

Die aktuellen Bearbeitungszeiten der Beihilfe finden sich unter www.berlin.de/landesverwaltungsamt/ → Beihilfe.

Umfangreiche Informationen stellen das Bundesministerium für Gesundheit unter www.bmg.bund.de bereit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter www.bmas.bund.de

Die Behindertenbeauftragte der Bundesregierung stellt sich unter www.behindertenbeauftragter.de (auch) mit einem Informationsvideo in Gebärdensprache vor.

Alle neuen Gesetze findet man im Bundesgesetzblatt unter www.bgbl.de. Das Angebot besteht aus einer kostenpflichtigen Abonnenten- und einer kostenfreien Nur-Lese-Version.

Die Rentenversicherung informiert unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de zu allen Fragen von Rente und Rehabilitation.

Eine Datenbank zur beruflichen Eingliederung Behinderter verbirgt sich hinter www.rehadat.de (ausführliche Adressliste sowie umfangreiche Auflistung zur Verfügung stehender Hilfsmittel für den Wohn-, Arbeits- und Umweltbereich).

Sozialverbände informieren unter www.sovd.de für den Sozialverband Deutschland und unter www.vdk.de für den Sozialverband VdK.

Unter www.integrationsaemter.de finden sich die wichtigsten Informationen zur Integration von behinderten Menschen im Beruf.

Hinter www.incobs.de verbirgt sich das Portal zum Thema Computer- und Kommunikationstechnologie für Blinde und Sehbehinderte. Anwender, Kostenträger etc. erhalten hier die notwendigen Informationen u. a. zur optimalen Ausstattung eines Computerarbeitsplatzes.

Adressen von Selbsthilfeverbänden findet man unter www.bagh-selbsthilfe.de oder www.nakos.de.

Antragsformulare (zum Download) nach Wohnort
für Berlin: www.lageso.berlin.de/behinderung

für Brandenburg: www.lasv.brandenburg.de

Auskunft über Ärzte für spezielle Krankheiten gibt
www.arzt-auskunft.de.

Beispielhafte Internetadressen:

Krebs: www.inkanet.de
www.krebsinformation.de
www.krebsinformationsdienst.de
www.berliner-krebsgesellschaft.de

Rheuma: www.rheuma-online.de
www.rheuma-liga.de

Multiple Sklerose: www.dmsg.de
www.lebensnerv.de

Diabetes: www.diabetikerbund.de
www.deutsche-diabetes-gesellschaft.de
www.diabsite.de

Allergien/Asthma: www.daab.de

Muskelkrankheiten: www.dgm-berlin.de
www.dgm.de

Morbus Crohn: www.dccv.de

Parkinson: www.dpvbln.de
www.parkinson-vereinigung.de
www.parkinson-selbsthilfe.de

Epilepsie: www.ezbb.de
www.dgfe.info

Sehbehinderung: www.bfs-berlin.de

Netzhaut-
Degeneration: www.pro-retina.de

Tinnitus: www.tinnitus-liga.de

Schmerzen: www.schmerzliga.de

Migräne: www.aktivgegenmigraene.de
www.migraeneliga-deutschland.de.

Blasenschwäche: www.blasengesundheit.de

Psychotherapie: www.psychotherapiesuche.de

Hinweis: Suchmaschinenhinweise sortieren oft nicht nach Seriosität, sondern nach Häufigkeit. Hilfreich kann es sein, sich an Qualitätssiegeln zu orientieren, z. B. das Prüfzeichen des Aktionsforums Gesundheitsinformationssystem (agfis) oder das Siegel der Health on the Net Foundation (HON).