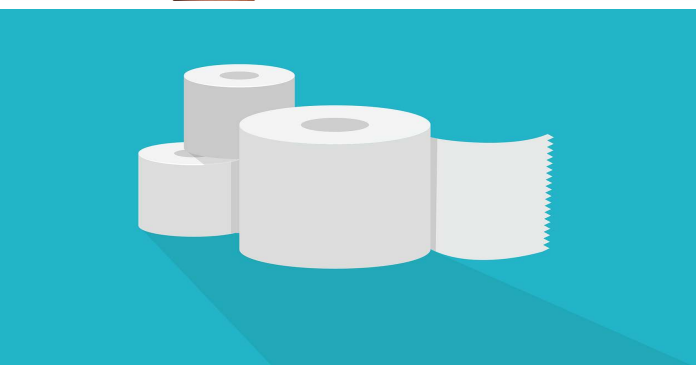
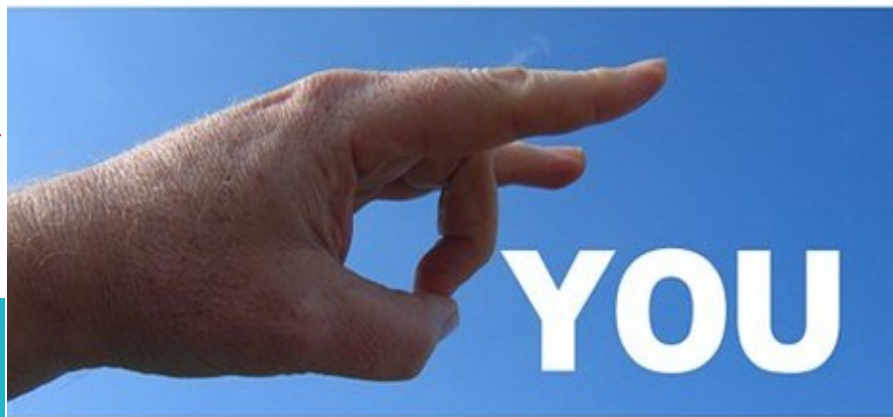
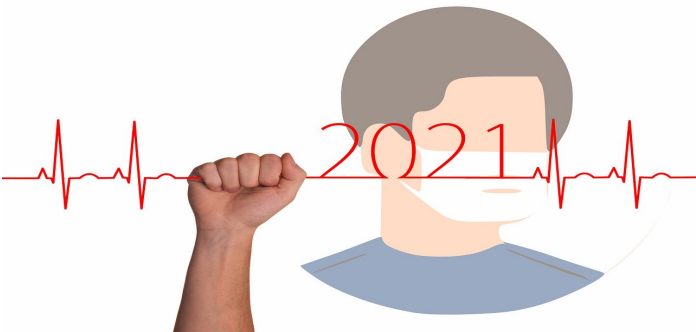




Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
FÜR DAS TECHNISCHE-, BIBLIOTHEKS- UND
VERWALTUNGSPERSONAL (OHNE UKE)



are fired!

DIE SBV INFORMIERT

AUSGABE 7 – September 2020

Inhaltsverzeichnis

• Einleitung	Seite 2f.
• Die Zukunft nach Corona — Michael Horx	Seite 4f.
• Arbeitsgruppe barrierefreies Bauen an der UHH	Seite 5
• Novelliertes Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen	Seite 6
• Wie arbeitet die SBV seit dem Lockdown?	Seite 7f.
• Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens	Seite 9
• Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte	Seite 10f.
• Teilhabeerlass — Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung	Seite 12f.
• Bundesamt für Statistik 2019	Seite 14
• Sehbehinderung	Seite 15ff.
• Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen: Steuergerechtigkeit nach 45 Jahren	Seite 18
• Die Mitglieder der SBV	Seite 19
• Impressum	Seite 20

Liebes Kollegium,

niemand von uns hätte sich zu Jahresbeginn vorstellen können, dass ein Virus unserer aller Leben aus der Bahn bringen wird — ja uns in eine Krise stoßen wird! Oder, doch? Ich muss gestehen, dass ich früh geahnt habe, was da uns auf zukommen könnte!

Ich hatte mir im Dezember 2019 zwischen Weihnachten und Silvester eine Serie auf Netflix angesehen, in der erklärt wird wie Pandemien entstehen und warum uns eher früher als später eine solche länder- und kontinentübergreifende Ausbreitung einer Infektionskrankheit aus China kommend erwarten würde. Als also im Januar dieses Jahres in den Medien zum ersten Mal vom Coronavirus berichtet wurde und wenig später die „erste Welle“ auf Europa und Deutschland mit voller Wucht prallte, war ich nicht wirklich überrascht, aber genauso wenig vorbereitet wie wir alle.

Die „erste Welle“ hat uns den Lockdown beschert, der sehr viele unserer Grund- und Freiheitsrechte eingeschränkt hat. Die Einschränkung der Grundrechte erfolgte mit dem Ziel, die Gesundheit der Bevölkerung zu schützen und um unser Gesundheitssystem nicht zu überlasten.

Manch einem mögen diese Einschränkungen zu weitreichend gewesen sein und dennoch konnten wir in Deutschland zu jeder Zeit unsere Wohnung verlassen, um arbeiten zu gehen, um einkaufen zu gehen, um Spaziergehen zu können—eine Ausgangssperre wie in anderen europäischen Ländern hat uns zum Glück nicht ereilt!

In Deutschland konnten wir alle seit sehr langer Zeit wieder spüren, was es heißt, in einem freien, demokratischen Land zu leben, da wir aufgrund der Einschränkungen der Grundrechte feststellen durften, welche Freiheiten wir ansonsten genießen. Erst das Fehlen dieser Freiheiten machte vielen Menschen in Deutschland bewusst, mit welchen Privilegien wir ausgestattet sind!

Wir sollten uns insbesondere als Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg immer wieder vor Augen halten wie privilegiert wir im Vergleich zu den Beschäftigten in der freien Wirtschaft sind. Im öffentlichen Dienst an der Universität Hamburg hatte niemand aufgrund der Coronasituation finanzielle Einbußen oder gar mit Kündigungen zu rechnen! Vielmehr durften wir eine Digitalisierung erleben, die seit langem notwendig war, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht umgesetzt worden ist. Diese Digitalisierung führt zu einem veränderten Arbeitsleben, das für manche zu Ängsten, Sorgen und Unbehagen führt, aber für andere eben ein Segen sein kann, weil es u. a. das mobile Arbeiten erlaubt. Seien wir also Corona dankbar, dass es die Arbeitswelt in eine Krise gestoßen hat!

Krisen sind ja nicht per se etwas Schlechtes, da sie uns anregen, unser Denken und Tun zu hinterfragen und damit eine Veränderung einleiten, die in der Regel zu einer Weiterentwicklung führen kann!

Zuletzt erlebt die deutsche Gesellschaft jedoch eine Spaltung, da den Menschen die Coronaphase einfach zu lange andauert. Das Höher, Schneller, Weiter wurde abrupt gestoppt und nun soll es endlich wieder weitergehen, mit den Kreuzfahrten, den Karnevalsfeiern, den Konzerten, der Fußballbundesliga mit Publikum und den Urlauben in anderen Ländern! Wo bleibt denn endlich der Impfstoff fragen sich diese Menschen, die ihre eben genannten Freiheiten wiederhaben wollen. Haben diese Menschen nicht verstanden, dass die Entwicklung eines solchen Impfstoffes mindestens anderthalb bis zwei Jahre dauert oder ist es ihnen egal, da sie selbst nicht zu einer Risikogruppe gehören oder meinen sie, dass es sie schon nicht treffen werden wird? Nehmen die anderen die Situation zu ernst und sind zu besorgt, da die Infektionszahlen und Todesraten in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern sehr, sehr gering sind?

Sind wir es alles leid, immer wieder in den Medien, im Arbeitsumfeld, in der Freizeit und im Freundes- und Familienumfeld von Corona zu hören? Brauchen wir alle mal wieder etwas Neues, etwas Altes, etwas Normales? Was ist jedoch normal?

Quo vadis—Deutschland, Corona, Welt?

Ihre Schwerbehindertenvertretung



Auszug aus dem Buch „Die Zukunft nach Corona“ von [Matthias Horx](#):

„Auf dem Markusplatz

Venedig, 30. Oktober 2020

Beamen wir uns hinaus in das Morgen. Stellen Sie sich vor, es wäre Zukunft.

Sie sitzen in einem Straßencafé, sagen wir auf dem Markusplatz in Venedig, ein gutes halbes Jahr nach Beginn der Krise. Es ist ein lauer Herbstnachmittag im erstaunlichen Jahr 2020. Bald wird wieder **Acqa alta** herrschen, das übliche Herbsthochwasser. Letztes Jahr war es besonders hoch. Zirkuswolken am Himmel, von der Adria kommt eine leichte Brise.

Was sehen Sie? Wie hat sich die Welt verändert?

Setzen Sie sich auf diesen Stuhl vorne links. Ein blauer, ziemlich hässlicher Plastikstuhl, wie er in den Cafés der Welt millionenfach vorkommt. Massenware, wahrscheinlich auch China. Früher wäre Ihnen das gar nicht aufgefallen. Fühlen Sie die Plastiklehnen? Wie fühlt sich das an, jetzt, ein gutes halbes Jahr nach dem Ausbruch der Pandemie?

Was sehen und hören Sie? Hinten im Café saugt eine Frau. Links von Ihnen steht der Markusdom. Mit seiner wulstigen Kuppel sieht er aus wie immer, wie ein arabisches Klein-Kalifat. Ein Wunder aus Tausendundeiner Nacht.

Beobachten Sie jetzt den Kellner. Wie sieht er aus? Lässig, wie italienische Kellner meistens aussehen? Ist der dick oder dünn? Trägt er eine Fliege? Er hat Gummihandschuhe an.

Oder nicht?

Was verraten seine Augen?

Er trägt einen Mundschutz. Nein, keine venezianische Seuchenmaske in Schnabelform. Vielleicht eine schön designte Stoffmaske von Apple, die jetzt in jedem Souvenirshop zu haben ist. Oder eine italienische Flagge aus Stoff, vielleicht von der Mama genäht? Welche Möglichkeiten gäbe es noch, einen eleganten Mundschutz zu tragen?

Er schaut jetzt von seinen Kassenbons auf, die allerdings nicht allzu zahlreich zu sein scheinen. Er macht eine leicht lässige Geste, dass er Sie gesehen hat. Und kommt auf Sie zu. Sehen Sie die Kondensstreifen von Flugzeugen am Himmel?

Wie viele Menschen sind auf dem Platz? Wie bewege sie sich? Beobachten Sie die Gesichtsausdrücke. Die Körperhaltungen.

Spüren Sie die Welt?

Und jetzt drehen Sie sich langsam, sehr langsam um. Ich meine geistig. Sie bleiben auf dem Stuhl sitzen und trinken Ihren Cappuccino, der ausgesprochen **sahnig** schmeckt, und schauen zurück in die Corona-Vergangenheit. In die Zeit des **Lockdown**.

Wie war das damals, in den endlosen oder ängstlichen oder wunderbaren Zeiten, als wir alle in sozialer Isolation lebten? **Wer waren Sie damals?**

Schauen Sie zurück auf Ihr vergangenes Ich. Ihr Sein, wie es war, als alles anders wurde.

Und von dort wieder zurück nach vorn, auf den Markusplatz im Spätherbst 2020. Voraus auf Ihr zukünftiges Sein.

Und wieder zurück.

Versuchen Sie es noch einmal. Hat sich etwas verändert? Erkennen Sie sich selbst?

Ganz nebenbei können wir durch eine solche Übung auch unser klassisches Vorausschau-Bewusstsein schärfen, also unsere **Pro-Gnose-Kompetenz**.

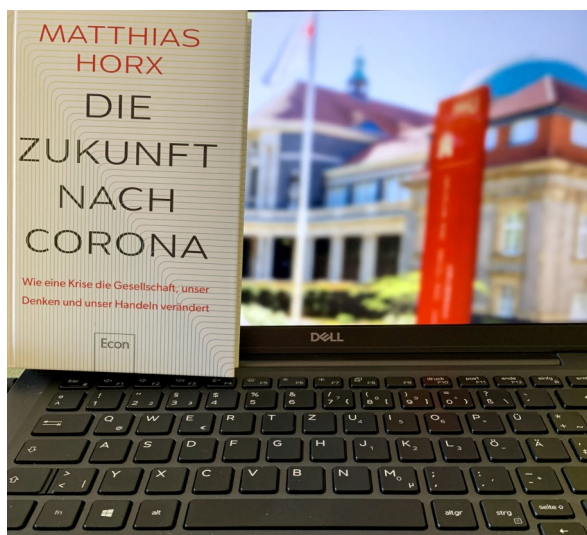
Sehen Sie jetzt hinüber auf die Stelle hinter dem Markusplatz, wo die Wasserfront Venedigs nach San Marco herübergeht und wo normalerweise die Kreuzfahrtschiffe anlegen, die riesigen Pötte. Sehen Sie ein Kreuzfahrtschiff hinter den Häuserzeilen hervorragen? Mit den riesigen, verußten Schornsteinen? Eines dieser gewaltigen Dinger mit 3000 Passagieren und mehr, die noch vor Kurzem Anlass für Konflikte waren? Sie erinnern sich: **overtourism**?

Ist dort schon wieder eins von diesen Schiffen zu sehen?

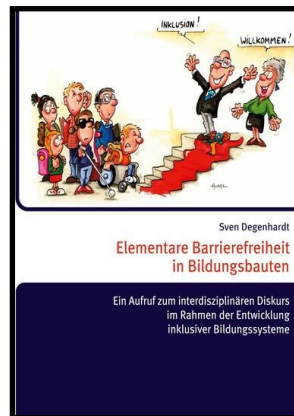
Wie würde eines aussehen, wenn es in Zukunft dort anlegt?

Wird **jemals** wieder eines dort anlegen?“

Matthias Horx, geboren 1955, ist einer der einflussreichsten Trend- und Zukunftsforscher im deutschsprachigen Raum. Er war Journalist bei namhaften Medien und beschrieb schon vor 40 Jahren den Wandel des Zeitgeists in modernen Gesellschaften.



Arbeitsgruppe barrierefreies Bauen an der UHH



Die Arbeitsgruppe barrierefreies Bauen (SBV, TVPR, WiPR, die Behindertenbeauftragte gem. § 88 HmbHG und ein Mitarbeiter der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz) hat ihren Entwurf eines Leitfadens

zum barrierefreien Bauen an der UHH abgeschlossen und am 09. Juli 2020 dem Präsidium und der Leitung der Liegenschaftsmanagementabteilung übermittelt. Dieser Leitfaden muss nun vom Präsidium genehmigt werden.

Der „Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom Januar 2013 (LAP)“ sieht zur Verbesserung der Barrierefreiheit der Hochschulgebäude vor, dass die Universität Hamburg diesen Leitfaden hätte bis Ende 2014 erstellen müssen. Da sich die Dienststelle dieser Aufgabe bisher nicht angenommen hatte, kann nunmehr die Arbeitsgruppe barrierefreies Bauen an der UHH mit diesem Arbeitsergebnis mehr als zufrieden sein – Herr Prof. Dr. Dr. h.c. Lenzen, Herr Dr. Hecht, nun sind Sie am Zug!

Der Leitfaden ist als Buch (4,90 €) sowie E-Book (0,99 €) im BoD-Verlag mit dem Titel [„Elementare Barrierefreiheit in Bildungsbauten - Ein Aufruf zum interdisziplinären Diskurs im Rahmen der Entwicklung inklusiver Bildungssysteme“](#) von Herrn Prof. Dr. Sven Degenhardt erschienen.

Novelliertes Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM) trat 2005 in Kraft und verpflichtete Hamburger Behörden und Dienststellen, Benachteiligungen behinderter Menschen zu beseitigen oder gar nicht erst entstehen zu lassen.

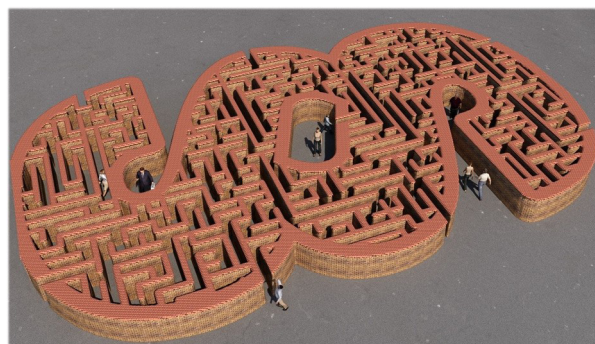
Das Gesetz sieht in der alten wie in der aktuellen Fassung Instrumente zur Durchsetzung der Interessen von Menschen mit Behinderungen vor. Von besonderer Relevanz sind dabei die Themen Gleichstellung und Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr, Informationstechnik und Kommunikation.

Behinderte Menschen sollen die Chance haben, am gesellschaftlichen Leben gleichberechtigt teilzunehmen. Daher müssen alle Lebensbereiche barrierefrei gestaltet sein. Im Frühjahr 2017 begann die Sozialbehörde unter Beteiligung der Senatskoordinatorin Frau Körner und der Landesarbeitsgemeinschaft für behinderte Menschen mit den Vorarbeiten zur Novellierung.

Das novellierte [Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen\(HmbBGG\)](#) trat am 8. Januar 2020 in Kraft.

Was hat sich geändert?

- Der Begriff der Behinderung wird neu definiert.
- Ein neues Instrument wird eingeführt: Das Benachteiligungsverbot.
- Der Geltungsbereich wird erweitert.
- Erfassung der Barrierefreiheit von Gebäuden im Eigentum der Freien und Hansestadt Hamburg.
- Regelungen zum Gebrauch der Leichten Sprache werden eingeführt.
- Der Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen erhält mehr Einfluss.
- Eine Schlichtungsstelle wird eingerichtet.
- Anmerkungen der Senatskoordinatorin oder des Senatskoordinators zu Bürgerschaftsdrucksachen müssen der Hamburgischen Bürgerschaft mitgeteilt werden, unabhängig davon, ob sie in die Bürgerschaftsdrucksache aufgenommen wurden.
- Vom Ehrenamt zum Hauptamt: Das Amt der Senatskoordination wird künftig vergütet und die Person auf Vorschlag des Senats von der Bürgerschaft gewählt.
- Die Partizipation behinderter Menschen wird gestärkt.



Wie arbeitet die SBV seit dem Lockdown?

Am 02.03.2020 hatten der Präsident und der Kanzler alle Dekaninnen und Dekane mit ihren Verwaltungsleitungen und Fachbereichsreferentinnen und -referenten, die Präsidialverwaltungsabteilungsleitungen sowie die Interessenvertretungen zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, um zu erläutern, welche weiteren Maßnahmen im Kontext des Coronavirus zu erwarten sind.

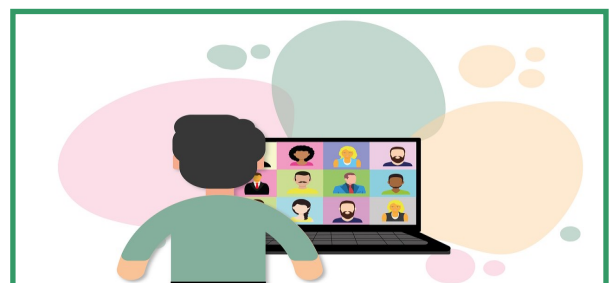
Zum damaligen Zeitpunkt sprach das Präsidium noch nicht von einer Pandemie, obwohl alle Anzeichen dafür bereits offensichtlich erkennbar waren. Erst nachdem die Weltgesundheitsorganisation (WHO) am 12.03.2020 erklärte, dass es sich bei der Verbreitung des Coronavirus um eine Pandemie handelt, wurde der zehn Jahre alte Pandemieplan der Universität Hamburg neu formuliert und zumindest entsprechend angewendet. Dennoch können sich die Mitglieder der Universität Hamburg glücklich schätzen, dass die Universitätsleitung den Gesundheitsschutz an erste Stelle gestellt hat. So wurde das Sommersemester 2020 ausschließlich in digitaler Lehre abgewickelt, die Gebäude wurden geschlossen und allen Beschäftigten wurde es ermöglicht, im Home-Office zu arbeiten – sofern ihre Tätigkeit dafür geeignet war oder andere Aufgaben übertragen werden konnten, die im Home-Office arbeiten ermöglichten.

So hatte sich auch die SBV frühzeitig entschieden, im Februar 2020 an keinen Auswahlgesprächen in Präsenz bei Stellenbesetzungsverfahren teilzunehmen, um sich und andere nicht zu gefährden. Anfangs wurde die SBV für diese Entscheidung belächelt und wenige Wochen

später zeigte sich mit der Erklärung der WHO, dass es eine angemessene und zielgerichtete Maßnahme war.

Da fast alle Mitglieder der SBV zur Risikogruppe gehören, entschieden wir uns ab dem 13.03.2020 in das Home-Office zu gehen, ohne voraussehen zu können, wie sich dieses Arbeiten mit privaten, technischen Hilfsmitteln gestalten werden würde. So waren die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen und ihr erstes stellvertretendes Mitglied die ersten Beschäftigten, die sich bei den Telefondiensten eine „Corona-Dienst-SIM-Karte“ besorgten, um auch zuhause für die Gruppe der schwerbehinderten Menschen und die Dienststelle telefonisch erreichbar sein zu können.

In den ersten Wochen des Lockdowns hieß es, sich an das Arbeiten mit Videokonferenz-Tools wie Microsoft Teams, DFNconf und Zoom zu gewöhnen. So tauschten sich die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen und ihr erstes stellvertretendes Mitglied ab dem ersten Home-Office-Tag täglich mit dem TVPR-Vorsitzenden über eine Microsoft-Teams-Videokonferenz aus. Die anderen freigestellten TVPR-Vorstandsmitglieder stießen peu à peu dazu, nachdem sie mit Headsets, Webcams und MS Teams ausgestattet waren. So konnten wir den internen Informationsaustausch sicherstellen. Sehr bald erfolgte zum Glück für alle Beschäftigten, die sich im Home-Office befanden, die Ausstattung mit einem Dienstlaptop.



Zudem tauschten sich der Präsident und der Kanzler mit den Interessenvertretungen zunächst wöchentlich in einer Telefonkonferenz aus. Dieser Rhythmus wurde immer größer, je mehr Klarheit darin bestand wie mit dem Corona-Lockdown innerhalb der Dienststelle umzugehen war.

Eine Dienstanweisung folgte nach der nächsten und immer komplexer wurden die einzelnen Regelungen. Es war mangels Erläuterungen in den Dienstanweisungen nicht immer sofort klar, wie diese Regelungen operativ umgesetzt werden sollten. Daher erhielten die Interessenvertretungen viele Rückmeldungen von den Beschäftigten, die verunsichert waren. Diese Anliegen konnten der TVPR und die SBV sodann während der Telefonkonferenz mit dem Präsidenten und dem Kanzler vortragen. Diese Anmerkungen wurden immer dankend aufgenommen. Sie flossen anschließend in den folgenden Dienstanweisungen mit ein.

In der 8. Dienstanweisung ist unter Punkt 4.2.2 insbesondere für die Risikogruppenbeschäftigten sehr kleinteilig beschrieben, was die vorgesetzten Personen zu beachten haben, wenn sie einzelne Beschäftigte dieser Personengruppe wieder vor Ort in der Dienststelle arbeiten lassen wollen. Jedoch erhielten der TVPR und die SBV viele Hinweise, dass sich vorgesetzte Personen nicht an die Dienstanweisung hielten. So wurde zunächst in mehreren Fällen gar nicht erst geprüft, ob eine risikogruppenbeschäftigte Person weiterhin im Homeoffice arbeiten kann. Vielmehr hieß es von diesen vorgesetzten Personen, dass nun auch einmal die beschäftigten Personen in den Genuss des Home-Office kommen sollten, die nicht zur Risikogruppe gehören. Hier wurden zwei verschiedene Vergleichsgruppen gleich

behandelt, was unverhältnismäßig ist, um dem besonderen Gesundheitsschutz der Risikogruppenpersonen(-beschäftigten) gerecht zu werden, der mit der Eindämmungsverordnung der Freien und Hansestadt Hamburg sowie den Dienstanweisungen des Präsidenten zum Ziel gesetzt worden war.

Manche vorgesetzten Personen erstellten zudem keine individuellen Gefährdungsbeurteilungen, bevor sie eine risikogruppenbeschäftigte Person wieder in die Dienststelle „zitierten“.

Der Vorsitzende des TVPR und die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen trugen diese Umstände unverzüglich der Referentin des Präsidenten vor, die sich sogleich sehr besorgt zeigte. Der Präsident verfasste sodann einen Brief, in dem er den vorgesetzten Personen die Vorgehensweise noch einmal erläuterte. Der Brief wurde anschließend an alle Beschäftigten verschickt.

Am 03.08.2020 durfte die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen die neue Kollegin Frau Olga Sekulic begrüßen, die das SBV Geschäftszimmer übernimmt. Da die SBV mit dem Beginn des Lockdowns fast alle Arbeitsprozesse digitalisiert hatte, konnte Frau Sekulic digital eingearbeitet werden. Nach erfolgter Einarbeitung ist Frau Sekulic dienstags bis donnerstags im Büro beschäftigt und verbleibt montags und freitags im Home-Office. Bis auf Weiteres werden die SBV Mitglieder hingegen im Home-Office arbeiten und die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen hält die persönliche, offene Sprechstunde digital über Microsoft Teams ab. Melden Sie sich daher gern während der Sprechstundenzeit mit einem Videoanruf.

Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens

Schwerbehinderte und gleichgestellte mitarbeitende Personen stehen unter einem besonderen rechtlichen Schutz, der im dritten Teil des Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) geregelt ist. Diese Regelungen unterstützen Dienststellen und Betroffene bei der beruflichen Teilhabe und dienen dem Schutz vor Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis.

Wird eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung im laufenden Arbeitsverhältnis festgestellt, besteht für beschäftigte Personen keine Pflicht, die Dienststelle hierüber zu informieren. Eine Mitteilungspflicht besteht nur, wenn sich die Behinderung direkt auf die Ausübung der Tätigkeiten auswirkt und diese nur noch zum Teil oder gar nicht mehr ausgeführt werden können.

Treten im Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten Schwierigkeiten auf, die den Arbeitsplatz gefährden, sind Dienststellen gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX dazu verpflichtet, ein Präventionsverfahren durchzuführen. Beim Präventionsverfahren sollen gemeinsam mit den dienstlichen Arbeitnehmervertretungen (Schwerbehindertenvertretung und Personalrat) und dem



Integrationsamt alle Möglichkeiten erörtert werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Ziel ist die möglichst dauerhafte Erhaltung des Arbeitsverhältnisses, zum Beispiel durch die Gewährung von Beratungs- oder Förderleistungen. Die Dienststelle hat bisher kein Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB

IX veranlasst, seitdem die derzeit gewählte Schwerbehindertenvertretung ihr Amt erstmals im November 2014 angetreten hat.

Die Schwerbehindertenvertretung hat dies in den letzten Jahren in jedem Dienststellengespräch angesprochen und eingefordert, dass Präventionsverfahren eingeleitet werden, wenn dafür die



Voraussetzungen vorliegen.

Der Schwerbehindertenvertretung sind nämlich viele Einzelfälle bekannt, bei denen die Dienststelle mit der rechtzeitigen Durchführung eines Präventionsverfahrens sowohl die vorgesetzten Personen als auch die schwerbehinderten Beschäftigten hätte unterstützen und Probleme am Arbeitsplatz entschärfen können.

Unterschied zwischen Präventionsverfahren und Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM):

- Das Präventionsverfahren muss bei Beschäftigten **mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung** durchgeführt werden, bei allen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Problemen.
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement muss bei **allen** Beschäftigten durchgeführt werden, die länger als sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate arbeitsunfähig sind.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte

Schwerbehinderte Arbeitnehmer genießen nach §§ 167 ff. SGB IX Sozialgesetzbuch (SGB) IX in der Regel einen besonderen Kündigungsschutz. Deshalb benötigt die Dienststelle bei deren Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes.

Wann sich Schwerbehinderte auf den Sonderkündigungsschutz berufen können

Auf den besonderen Kündigungsschutz können sich schwerbehinderte Beschäftigte nicht immer berufen. Es müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, damit sie davon profitieren. So muss der Dienststelle die Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt oder sie muss offenkundig gewesen sein (Beispiel: rollstuhlfahrende Person).

Darüber hinaus profitiert eine beschäftigte Person, welche die Dienststelle über ihre körperlichen Beeinträchtigungen informiert und über den beabsichtigten Antrag, die Schwerbehinderung festzustellen, in Kenntnis setzt. Sie kann z. B. Hilfen, ihren Zusatzurlaub und Ähnliches in Anspruch nehmen.



Unter Umständen steht einer schwerbehinderten beschäftigten Person aber auch der besondere Kündigungsschutz zu, wenn die Dienststelle nichts von der Schwerbehinderteneigenschaft wusste. Und zwar wenn

- ⇒ Die schwerbehinderte beschäftigte Person spätestens 3 Wochen vor der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderte Beschäftigte oder auf Gleichstellung gestellt und
- ⇒ das Versorgungsamt bzw. die Agentur für Arbeit hierüber im Nachhinein positiv entschieden hat.

Keine wirksame Kündigung bei fehlender Anhörung der SBV

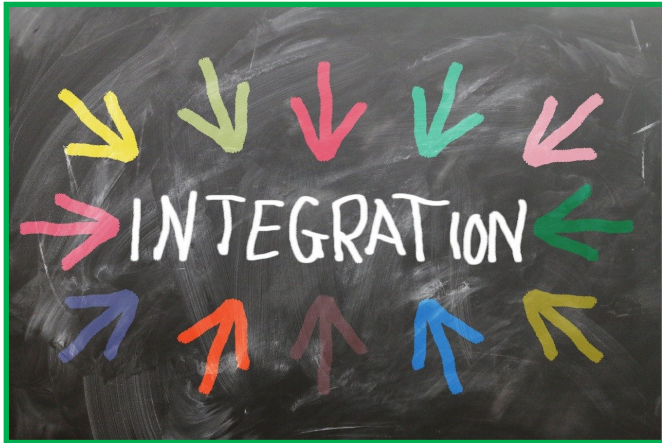
Will die Dienststelle einer schwerbehinderten beschäftigten Person kündigen, muss sie sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch den Personalrat zunächst umfassend informieren und vor der Kündigung anhören (§ 88 HmbPersVG, § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Hört die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung nicht zuvor an, ist eine dennoch ausgesprochene Kündigung – genauso wie bei der fehlenden Anhörung des Personalrates – unwirksam.

Nicht ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes

Die Kündigung einer schwerbehinderten beschäftigten Person setzt nach § 168 SGB IX neben der Anhörung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes voraus. Die Dienststelle darf also eine Kündigung erst aussprechen, wenn diese Zustimmung vorliegt. Kündigt sie vorher, ist die Kündigung unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden.

Erteilt das Integrationsamt der Dienststelle die gewünschte Zustimmung, dann hat sie einen

Monat Zeit, die Kündigung zu erklären. Verpasst sie diesen Termin, muss sie die Zustimmung erneut einholen. Die Zustimmung ist sowohl für die ordentliche als auch für die außerordentliche Kündigung notwendig.



Lediglich während der ersten sechs Monate unterstehen auch schwerbehinderte Beschäftigte keinem Kündigungsschutz. Bei einer Kündigung in dieser Zeit ist die Zustimmung des Integrationsamts deshalb entbehrlich, aber die Kündigung muss dem Amt angezeigt werden.

Ist eine schwerbehinderte beschäftigte Person mit der Zustimmung des Integrationsamts nicht einverstanden, kann sie sich mit einem Widerspruch oder einer Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht gegen die Zustimmung wehren. Ein eventuell parallel anhängiger Kündigungsschutzprozess muss allerdings in der Zeit, in der das Verwaltungsgericht über die Anfechtung entscheidet, nicht ausgesetzt werden. Es ist Sache des Arbeitsgerichts zu entscheiden, ob es das Urteil des Verwaltungsgerichts abwartet oder nicht.

Wenn die Dienststelle fristlos kündigen will

Will die Dienststelle eine außerordentliche fristlose Kündigung aussprechen, muss sie das innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes erledigen. Erfährt sie also am 01.07. von einem Diebstahl einer

schwerbehinderten beschäftigten Person, müsste dieser die Kündigung grundsätzlich bis zum 15.07. zugegangen sein.

Die Dienststelle hat jedoch das Integrationsamt zuvor einzuschalten und um dessen Zustimmung zu bitten. Damit ist im Regelfall die 2-Wochen-Frist nicht mehr zu halten. Aus diesem Grund sieht § 174 Abs. 5 SGB IX vor, dass die Kündigung auch nach Ablauf der 2-Wochen-Frist erfolgen kann, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

Zustimmungsfrei ist die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zum Beispiel durch

- einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag
- eine Kündigung vonseiten des schwerbehinderten Menschen
- Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist hingegen zustimmungspflichtig, wenn sie bei Eintritt der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit, teilweiser und voller Erwerbsminderung auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (s. § 175 SGB IX). Daneben hat der schwerbehinderte Mensch wie jede beschäftigte Person den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG).



Teilhabeerlass

Um den zentralen Baustein gesellschaftlicher Teilhabe – die Inklusion in den Arbeitsmarkt – weiterhin und verbessert Wirklichkeit werden zu lassen, hat der Arbeitgeber und Dienstherr Freie und Hansestadt Hamburg unter Beteiligung von Schwerbehindertenvertretungen des hamburgischen öffentlichen Dienstes und Beteiligung der Spitzenorganisationen, den seit 1991 geltenden „Fürsorgeerlass“ überarbeitet. Es ist ein moderner Leitfaden („**Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerbern vom 07. August 2012 – Teilhabeerlass**“) geschaffen worden, der als Arbeits- und Informationsgrundlage dienen, aber auch bei der Rechtsanwendung und Rechtsauslegung unterstützen soll. Dadurch ist die Verpflichtung zur besonderen Fürsorge und Förderung, die sich aus dem SGB IX ergibt, konkretisiert worden.

8. Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung

8.1 Grundsatz

Beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten zu erörtern, damit die Schwierigkeiten beseitigt werden und damit das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX). Insbesondere sind dabei die Regelungen des § 167 Abs. 2 SGB IX zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zu beachten.

8.2 Beamtinnen bzw. Beamte

Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte gilt in besonderem Maße der Grundsatz Rehabilitation vor Versorgung. Eine schwerbehinderte Beamtin bzw. ein schwerbehinderter Beamter soll gegen ihren bzw. seinen Willen aufgrund einer Behinderung wegen dauernder Dienstunfähigkeit nur in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie bzw. er auch bei jeder möglichen

Rücksichtnahme nicht fähig ist, ihre bzw. seine Dienstpflichten zu erfüllen und auch eine Beschäftigung im Rahmen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) nicht in Frage kommt.

Von der Versetzung in den Ruhestand soll regelmäßig abgesehen werden, wenn die schwerbehinderte Beamtin bzw. der schwerbehinderte Beamte nicht in den Ruhestand treten will und eine anderweitige Verwendung nach § 26 Abs. 1 BeamStG möglich ist, also gemäß § 26 Abs. 2 BeamStG ein anderes gleichwertiges Amt derselben Laufbahn oder einer anderen Laufbahn verliehen werden kann, für die sie bzw. er die Befähigung besitzt oder erwerben kann. Nach § 26 Abs. 3 BeamStG ist unter Beibehaltung des statusrechtlichen Amtes auch die Übertragung auch geringerwertiger, aber zumutbarer Tätigkeiten möglich. In allen Fällen muss aufgrund eines ärztlichen Gutachtens zu erwarten sein, dass die Beamtin bzw. der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes genügen wird. Schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte können unter den Voraussetzungen des § 36 HmbBG nach Erreichen der sich aus § 36 Abs. 1 bzw. Abs. 2 ergebenden Altersgrenze -

grundsätzlich nach Vollendung des 62. Lebensjahres - auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand versetzt werden. Dabei müssen ggf. Versorgungsabschläge in Kauf genommen werden.

Die Entlassung einer schwerbehinderten Beamtin bzw. eines schwerbehinderten Beamten und ihre bzw. seine Versetzung in den Ruhestand setzt die vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung voraus (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX); das Mitbestimmungsrecht des Personalrats (§ 87 Absatz 1 Nr. 13 und Nr. 15 HmbPersVG) ist zu beachten.



8.3 Tarifbeschäftigte

Beschäftigungsverhältnisse der schwerbehinderten Menschen unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz nach den Bestimmungen der §§ 168 bis 175 SGB IX. Kündigungen von Arbeitsverhältnissen – dazu zählen auch Änderungskündigungen - dieses Personenkreises durch den Arbeitgeber sind nur zulässig, wenn die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes dazu vorliegt, andernfalls ist die Kündigung rechtsunwirksam. Auf die Mitbestimmung des Personalrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 und Absatz 3 HmbPersVG wird ergänzend aufmerksam gemacht.

Reicht die tarifliche Probezeit behinderungsbedingt nicht zur Feststellung der Eignung aus, ist wie folgt zu verfahren: Das bestehende Beschäftigungsverhältnis endet durch Kündigung oder Auflösungsvertrag. Im Anschluss kann ein befristetes Arbeitsverhältnis (Zeitvertrag) zur Erprobung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht werden, bei dem dann allerdings eine gänzlich andere Arbeitsaufgabe als zuvor übertragen werden muss. Auch dieser befristete Arbeitsvertrag darf die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass dabei die Motive für die Begründung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses im Vertragstext deutlich zum Ausdruck gebracht werden; der Abschluss des üblichen, formularmäßigen Arbeitsvertrages reicht nicht aus. Dieses zeitlich befristete Arbeitsverhältnis zur veränderten Erprobung ist dem Integrationsamt gem. § 173 Abs. 3 SGB IX anzuzeigen (s. auch Pkt. 2.6). Nach erfolgreicher Erprobung kann das befristete Arbeitsverhältnis in ein Dauerarbeitsverhältnis umgewandelt werden. § 15 TzBfG ist dabei zu beachten.



Bundesamt für Statistik 2019

Zum Jahresende 2019 lebten rund 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, waren das rund 136 000 oder 1,8 % mehr als am Jahresende 2017. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der gesamten Bevölkerung in Deutschland betrug damit 9,5 %. Etwas mehr als die Hälfte (50,4 %) waren Männer, 49,6 % waren Frauen. Als schwerbehindert gelten Personen, denen die Versorgungsämter einen Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt sowie einen gültigen Ausweis ausgehändigt haben.

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So war circa ein Drittel (34 %) der schwerbehinderten Menschen 75 und älter. 44 % gehörten der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. Nur 2 % waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

Mit nahezu 89 % wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht, rund 3 % der Behinderungen waren angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. Nur knapp 1 % der Behinderungen war auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 6 %.

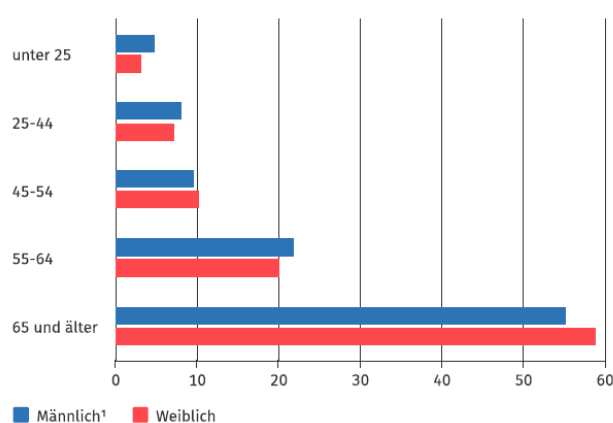
Körperliche Behinderungen hatten 58 % der schwerbehinderten Menschen: Bei 25 % waren die inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 11 % waren Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10 % Wirbelsäule und Rumpf. In 4 % der Fälle lag Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor. Ebenfalls 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Der Verlust einer oder beider Brüste war bei 2 % Grund für die Schwerbehinderung.

Geistige oder seelische Behinderungen hatten insgesamt 13 % der schwerbehinderten Menschen, zerebrale Störungen lagen in 9 % der Fälle vor. Bei den übrigen Personen (19 %) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Bei knapp einem Viertel der schwerbehinderten Menschen (23 %) war vom Versorgungsamt der höchste Grad der Behinderung von 100 festgestellt worden. 33 % wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.

Detaillierte Informationen zur Statistik der schwerbehinderten Menschen können über die [Tabellen Schwerbehinderte \(22711\)](#) in der Datenbank GENESIS-Online abgerufen werden. Weitere Gliederungen finden sich auch im Informationssystem der [Gesundheitsberichterstattung des Bundes](#).

Schwerbehinderte Menschen nach Alter 2019
Anteil an allen Schwerbehinderten je Geschlecht in %



¹ Einschließlich „Divers“ oder „Ohne Angabe“ nach dem Personenstandsgesetz beim Geschlecht.

Durchblick durch Verstehen

Sehvermögen beurteilen

Menschen nehmen Informationen aus ihrer Umwelt zu etwa 80 Prozent visuell wahr. Diese werden über die Augen an das Gehirn geleitet und dort verarbeitet. Wie gut Informationen zu erkennen sind, hängt von äußeren Bedingungen (Größe, Kontrast usw.) und vom Sehvermögen ab. Das Sehvermögen kann durch neurologische Veränderungen, eine herabgesetzte Sehschärfe oder eine Einschränkung des wahrgenommenen Bereiches (Gesichtsfelds) reduziert sein – im Extremfall bis zur Blindheit. Wichtige Größen, um das Sehvermögen zu beurteilen und eine Sehbehinderung zu erkennen, sind der Visus und das Gesichtsfeld.

Was ist der Visus?

Visus ist der lateinische Begriff für die Sehschärfe oder Sehstärke. Er kennzeichnet das maximale räumliche Auflösungsvermögen des Auges mit der Fähigkeit, Muster und Konturen als solche wahrzunehmen (hohe Sehschärfe = hohe Auflösung). Ermittelt wird der Visus durch einen Sehtest, bei dem Zeichen präsentiert und deren Details erkannt werden sollen. Der Visus variiert und nimmt mit dem Alter ab. 20-Jährige haben normalerweise einen Visus zwischen 1,0 und 2,0, bei 80-Jährigen liegt er zwischen 0,6 und 1,0. Ein Visus von 1,0 bedeutet beispielsweise, dass zwei Objekte, die auf einem in 5 Metern Entfernung aufgestellten Schild und in einem Abstand von 1,45 Millimetern angebracht sind, einzeln wahrgenommen werden können. Bei einer Sehbehinderung ist der Visus deutlich reduziert. So müsste bei einem auf 0,1 geminderten Visus der Sehabstand auf 0,5 Meter verkürzt oder die Information auf dem Schild um

das Zehnfache vergrößert werden, um das gleiche Ergebnis (separate Wahrnehmung beider Objekte) zu erzielen.

Obwohl fachlich nicht korrekt, wird der Visus zum leichteren Verständnis in der Praxis häufig in Prozent angegeben. Beispielsweise spricht man bei einem Visus von 0,3 dann von einem Sehvermögen von 30 Prozent.

Mit vermindertem Visus Zeitung lesen?

Um im Alltag zurechtzukommen, ist ein Visus von 1,0 nicht zwingend erforderlich. So können beispielsweise folgende Alltagsaktivitäten auch mit einem geringeren Visus ausgeführt werden:

- Arbeiten am Bildschirm
- Zeitung lesen
- Fernsehen
- Orientierung in Gebäuden und im Freien

Was ist das Gesichtsfeld?

Das Gesichtsfeld bezeichnet die Gesamtheit der im Raum wahrgenommenen Punkte mit nach vorn gerichteten Augen und ohne

Augenbewegung. Jedes Auge besitzt dabei ein eigenes (monokulares) Gesichtsfeld. Beide einzelnen Gesichtsfelder überschneiden sich in der Mitte und ergeben das gesamte (binokulare) Gesichtsfeld. Beim erwachsenen Menschen beträgt es üblicherweise etwa 214 Grad bzw. 107 Grad für das jeweilige Auge nach außen hin und bis zu ca. 70 Grad nach oben und unten.

Auch bei Normalsichtigen ist es im äußeren Bereich unscharf und verschlechtert sich im Laufe des Lebens. Zu einem Gesichtsfeldausfall kommt es, wenn die Sehkraft in einem bestimmten Bereich des Gesichtsfeldes deutlich nachlässt oder ganz ausfällt.

Formen von Gesichtsfeldausfällen

- Gesichtsfeldausfälle können punktuell sein.
- Gesichtsfeldausfälle können zunächst das äußere Gesichtsfeld betreffen und breiten sich dann nach innen aus.
- Gesichtsfeldausfälle können halbseitig sein, auf einem oder beiden Augen oder ein Viertel des Gesichtsfeldes betreffen.
- Objekte werden im Bereich des Ausfalls schemenhaft oder verzerrt wahrgenommen.

Tunnelblick trotz Sehschärfe

Die Einengung des Gesichtsfeldes führt zu einem sogenannten Tunnelblick. Gegenstände oder Zeichen, die direkt anvisiert werden, sind dabei auch ohne Brille noch zu erkennen. Dennoch ist trotz zentraler Sehschärfe die selbstständige Orientierung durch die Einschränkung des Gesichtsfeldes nicht mehr möglich. Die Betroffenen benötigen einerseits den weißen Langstock, andererseits können sie Zeitung lesen. Für Außenstehende ist dies verwirrend und kann zu einer gravierenden Fehleinschätzung der Behinderung führen.

Ursachen eines eingeschränkten Sehvermögens

Eine Beeinträchtigung des Sehvermögens kann angeboren sein, sich in der Kindheit entwickeln oder sich später aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls einstellen und entsprechend im Erwerbsleben auswirken.

Nach der Gesundheitsberichterstattung des Bundes von 2017 ist Sehbehinderung oder Blindheit bei 3,4 Prozent angeboren, bei 1,4 Prozent ist sie die Folge eines Unfalls, bei 0,5 Prozent ist es eine anerkannte Wehrdienst- oder

Zivildienstbeschädigung und bei 86,7 Prozent ist eine Krankheit die Ursache.

Dabei handelt es sich überwiegend um Krankheiten wie:

- Altersbedingte Makuladegeneration
- Grüner Star (Glaukom)
- Diabetes mellitus (diabetische Retinopathie)
- Netzhautablösung

Wann spricht man von Sehbehinderung – wann von Blindheit?

Sehbehinderung

Nicht alle Sehbeeinträchtigungen führen zu einer Sehbehinderung. Mit optischen Hilfsmitteln (Sehhilfe, Brille) wird oft ein gutes Sehvermögen erreicht. Eine Behinderung wird nur dann gesetzlich anerkannt, wenn die Sehschärfe trotz Brille oder Kontaktlinsen einen festgelegten Wert unterschreitet. Dabei werden auch Ausfälle des Gesichts- und Blickfeldes berücksichtigt.

Menschen gelten als

- sehbehindert, wenn sie höchstens einen Visus von 0,3 des normalen Sehvermögens besitzen
- wesentlich sehbehindert bei einem Visus von weniger als 0,1 des normalen Sehvermögens
- hochgradig sehbehindert, wenn sie höchstens einen Visus von 0,05 haben.

Diese Angaben gelten immer für eine bereits vorgenommene Korrektur (Brille, Kontaktlinsen) und für das jeweils bessere Auge.

Blindheit

Personen gelten rechtlich als blind, wenn ihr Visus geringer als 0,02 ist.

Dies entspricht weniger als 1/50 des normalen Sehvermögens. Es kann also vorkommen, dass noch ein minimaler Sehrest besteht und beispielsweise ein Lichtschein wahrgenommen werden kann.

Grad der Behinderung (GdB)

Die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Beeinträchtigung auf die gesellschaftliche Teilhabe werden durch den Grad der Behinderung (GdB) in Zehnerschritten von 20 bis 100 ausgedrückt. Die Versorgungsverwaltung vergibt den GdB auf Basis der versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG). Ab einem GdB von 50 gelten Personen gesetzlich als schwerbehindert. Die Versorgungsverwaltung stellt auf Antrag einen Schwerbehindertenausweis aus. Ab einem GdB von 30 können Personen die Gleichstellung mit Menschen, die bereits eine anerkannte Schwerbehinderung haben, bei der Agentur für Arbeit beantragen. Unternehmen und Betroffene können damit eine spezielle finanzielle und beratende Unterstützung zur beruflichen Teilhabe in Anspruch nehmen.

Die Höhe des GdB bei einer Sehbehinderung oder Blindheit hängt vom Ausmaß der Auswirkungen und den damit verbundenen Einschränkungen der beruflichen und privaten Lebensführung ab. Ein GdB lässt sich deshalb nicht direkt anhand einer Erkrankung bestimmen. Die Auswirkungen auf das Sehvermögen sind unterschiedlich und schwanken im Verlauf eines Lebens. Ebenso sagt der GdB nichts über die individuelle Leistungsfähigkeit eines Menschen aus. Diese ist von Faktoren wie der Arbeitsaufgabe, der

Qualifikation und in hohem Maße von einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung abhängig.

GdB-Einstufungen bei Sehbehinderung und**Blindheit**

Die folgende Auflistung zeigt beispielhaft (ohne Rechtsanspruch), auf welcher Basis und in welcher Höhe ein GdB vergeben werden kann.

Sehschärfe (auf dem besseren Auge)

- GdB 30 bei einem Visus 0,3
- GdB 50 bei einem Visus 0,2
- GdB 100 bei einem Visus 0,05

Gesichtsfeldeinengung und -ausfall (beidäugiges Sehen)

- GdB 30 bei allseitiger Einengung auf 50 Grad (Tunnelblick)
- GdB 50 bei mindestens 2/3 ausgefallener Fläche in der unteren horizontalen Hälfte im auf 50 Grad eingeschränkten Gesichtsfeld
- GdB 100 bei allseitiger Einengung auf 5 Grad (Tunnelblick)

Quelle: Versorgungsmedizinische Grundsätze

Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen: Steuergerechtigkeit nach 45 Jahren

Am 29. Juli 2020 hat das Bundeskabinett eine Erhöhung der Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen im Einkommensteuerrecht beschlossen. Jürgen Dusel; Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, begrüßt diesen Schritt als lange überfällig: „Die Beträge sind seit 45 Jahren nicht mehr angepasst worden. Deswegen freue ich mich sehr, dass das Bundesministerium der Finanzen unter Olaf Scholz meine Anregung aufgenommen und diesen wichtigen Schritt nun eingeleitet hat,“ so der Beauftragte. „Für mich geht es dabei um eine Frage der Steuergerechtigkeit, vor allem aber auch um ein wichtiges behinderten- und arbeitsmarktpolitisches Signal. Denn viele Menschen mit Behinderungen gehen arbeiten und zahlen entsprechend Einkommensteuer, haben aber oftmals behinderungsbedingt höhere Aufwendungen. Durch Steuererleichterungen werden diese abgemildert. Dies ist ein konkreter Schritt hin zu dem Ziel, mehr Menschen mit Behinderungen auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.“

Das neue Gesetz sieht vor, die Pauschbeträge in den einzelnen GdB-Stufen (GdB = Grad der Behinderung) zu verdoppeln. Bei einem GdB von 100 sind das zum Beispiel 2840 Euro statt bisher 1420 Euro Pauschbetrag, für blinde Menschen sowie Menschen, die rechtlich als „hilflos“ eingestuft sind, erhöht sich der Pauschbetrag auf 7400 Euro.

Zudem sollen die Pauschbeträge bereits ab einem GdB von 20 in Anspruch genommen werden können, unter Verzicht auf das Vorliegen weiterer Anspruchsvoraussetzungen bei einem GdB kleiner 50. Weiterhin soll ein behinderungsbedingter Fahrtkosten-Pauschbetrag eingeführt werden.

Von der Anpassung der Pauschbeträge profitieren alle Menschen mit Behinderungen, die Einkommensteuer

zahlen - dazu zählen unter anderem auch Eltern von Kindern mit Behinderungen sowie ihre Ehe- und Lebenspartner.

Darüber hinaus soll der Pflege-Pauschbetrag deutlich erhöht und ein Pflege-Pauschbetrag für die Pflege von Personen mit den Pflegegraden 2 und 3 eingeführt werden.

Der Gesetzesentwurf geht nun, nach Stellungnahme durch den Bundesrat, in das parlamentarische Verfahren.



Was macht der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung?

Der [Behindertenbeauftragte](#) wird vom Bundeskabinett jeweils für die Dauer einer Legislaturperiode bestellt. Ernennung und Aufgaben sind seit dem 1. Mai 2002 durch das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz, BGG) geregelt. Der beauftragten Person steht ein mit hauptamtlichen Mitarbeitenden besetzter Arbeitsstab zur Seite, der ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützt. Nach § 18 BGG hat der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass die Verantwortung des Bundes, für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird.

KONTAKTDATEN DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG UND IHRER MITGLIEDER

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Universität Hamburg (ohne UKE)

Dennis Basler, Volljurist

Mittelweg 177, Raum S 4037

20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6884

Mobil: +49 151 1207 1144



E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Telefonsprechstunde: donnerstags von 08:00 – 09:00 Uhr

offene, persönliche Sprechzeit: dienstags von 09:00 – 11:00 Uhr

Termine nach Vereinbarung

1. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Susanne Junge

Mittelweg 177, Raum S 4024

20148 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-9509

Mobil: +49 171 6895306

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Termine nach Vereinbarung

2. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Immanuel Petermeier

Alsterterrasse 1, Raum 402

20354 Hamburg

Tel.: + 49 40 42838-8911

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Termine nach Vereinbarung

3. stellvertretendes Mitglied (ohne UKE)

Donata Mehrkens

Jungiusstr. 4

20355 Hamburg

Mobil: + 49 151 4613 7623

E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Termine nach Vereinbarung



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

MÖCHTEN SIE SICH ZUM THEMA (SCHWER-)BEHINDERUNG AM ARBEITSPLATZ ÄUßERN?

Welche Herausforderungen sehen
Führungskräfte bei der Beschäftigung
von schwerbehinderten Menschen an
der Universität Hamburg?

Oder möchten Sie uns Anregungen
geben, wie wir diese Information für
Mitarbeitende interessanter gestalten
können?

Dann melden Sie sich doch bei uns:

Universität Hamburg
Schwerbehindertenvertretung (SBV)
Mittelweg 177
(Zugang auch über Klein Fontenay 1)
20148 Hamburg
sbv@uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de/sbv

IMPRESSUM

Herausgeber:

Schwerbehindertenvertretung
der Universität Hamburg (ohne UKE)
Mittelweg 177
20148 Hamburg

Büroassistenz der
Schwerbehindertenvertretung der
Universität Hamburg (ohne UKE)
Olga Sekulic
Mittelweg 177, Raum S 4024
20148 Hamburg
Tel.: +49 40 42838-3387
Mobil: +49 151 43874414
E-Mail: sbv@uni-hamburg.de

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

Dennis Basler	+49 40 42838	6884
Susanne Junge	+49 40 42838	9509
Immanuel Petermeier	+49 40 42838 - 8911	
Donata Mehrkens		

V.i.S.d.P.:

Schwerbehindertenvertretung (SBV)
der Universität Hamburg

Druck und Versand:
Universitätsdruckerei

Cover: SBV UHH

Bilder: Pixabay, SBV UHH