

**Informationen
für
Beschäftigte
mit Behinderungen**

der Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Wissenschaft

an den Berliner Schulen

Ausgabe 2012

Herausgegeben von der Gesamtschwerbehindertenvertretung L/E 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, bis auf wenige Ausnahmen, die ihnen Gleichgestellten gemeint.

Die Broschüre orientiert sich an den aktuellen Gesetzen. Eine Gewähr können wir nicht geben. Für Anregungen und Hinweise zum Inhalt der Broschüre sind wir jederzeit dankbar. Die Kontaktadressen finden Sie unter 9.1 Seite 30.

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

Die regionale Schwerbehindertenvertretung



unterstützt und berät unter anderem



- bei Anträgen an das Versorgungsamt (z.B.: Neufeststellung einer Behinderung, Verschlimmerung, Schwerbehindertenausweis) und die Arbeitsagenturen (Antrag auf Gleichstellung)
- bei Wiedereingliederung nach langer Krankheit (Hamburger Modell), Präventionsgesprächen oder drohender Dienstunfähigkeit oder Teildienstfähigkeit,
- vor einem Termin beim Amtsarzt/ Vertrauensarzt,
- in allen Fragen der Gewährung von Nachteilsausgleichen und der Gestaltung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes mit Antrag an das Integrationsamt (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 Aufgaben hinsichtlich schwerbehinderter Mitarbeiter/innen.

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.	Erkrankungen und Prävention	16
4.1	Bezüge/Entgelt im Krankheitsfall	16
4.1.1	Beamte und Beamtinnen - Bezüge	16
4.1.2	Arbeitnehmer/innen – Entgelt im Krankheitsfall, Krankengeld und Krankengeldzuschuss	16
4.2	Prävention.....	17
4.3	Anderweitiger Einsatz	17
5.	Rehabilitationsmaßnahmen.....	18
5.1	Beamte und Beamtinnen	18
5.2	Arbeitnehmer/innen	19
6.	Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)	20
6.1	Beamte und Beamtinnen – Wiedereingliederung	20
6.2	Arbeitnehmer/innen – Wiedereingliederung	21
7.	Ruhestand und Rente	22
7.1	Beamte und Beamtinnen - Ruhestand und Versorgung	22
7.1.1	Versetzung in den Ruhestand: gesetzliche Altersgrenze (§ 38 Abs. 1 LBG).....	22
7.1.2	Versetzung in den Ruhestand von schwerbehinderten Menschen auf Antrag (§ 39 Abs. 3 Nr. 1 LBG)	22
7.1.3	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamtStG und § 39 Abs. 1 LBG)	23
7.2	Arbeitnehmer/innen – Altersrente und Renten wegen Erwerbs- minderung.....	23
7.2.1	Altersrenten für schwerbehinderte Menschen.....	23
7.2.2	Renten wegen Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI).....	24

8. Häufige Fragen / Tipps und Hinweise	26
8.1 Häufige Fragen	26
8.1.1 Wie und wo melde ich meine Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung?	26
8.1.2 Was muss ich tun, wenn ich meinen Schwerbehindertenausweis verlängern möchte?	26
8.1.3 Wie kann ich eine Neufeststellung (Verschlimmerung) beantragen?	26
8.1.4 Was mache ich, wenn ich mit einem Bescheid nicht einverstanden bin?	26
8.1.5 Was passiert, wenn meine Schwerbehinderteneigenschaft wegfällt?	27
8.1.6 Wie und wo beantrage ich eine Gleichstellung?	27
8.2 Tipps und Hinweise	27
8.2.1 Schlüssel für Behindertentoiletten	27
8.2.2 Apothekenzahlungen	27
8.2.3 Zuzahlungen bei chronischen Krankheiten	27
8.2.4 Parkerleichterungen und Umweltzone	28
8.2.5 Freifahrt im öffentlichen Nahverkehr	28
8.2.6 Ermäßigung der Einkommenssteuer	29
9. Nützliche Telefonnummern und Adressen	30
9.1 Schwerbehindertenvertretungen	30
9.2 Weitere Adressen	32
9.2.1 Versorgungsamt (Landesamt für Gesundheit und Soziales)	32
9.2.2 Integrationsamt	32
9.2.3 Integrationsfachdienste (IFD)	32
9.2.4 Deutsche Rentenversicherung BUND	33
9.2.5 Landesverwaltungsamt	33
9.2.6 Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)	33
9.2.7 Servicestellen für Rehabilitation	33
9.2.8 Begleitservice bei der Bahn	33
10. Internetadressen	34

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

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,
- behinderungsrechte 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 Beschäftigtenverhältnisses 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 4.2 Seite 17).

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 Seite 32).

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 Seite 32).

1.3 Wo finde ich was?

Thema	SGB IX	VV Integration	Integrationsvereinbarung	sonstige Regelungen
Beauftragter 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		
Fortbildung	§ 81 (4)	Ziffer 6		
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 beruflichen Schulen in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft.

Sie beraten die schwerbehinderten Beschäftigten 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 rechtzeitig und umfassend zu beteiligen (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Die Erreichbarkeit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ist im Abschnitt 9.1 zu finden.

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

Die Schwerbehindertenermäßigung ist abhängig vom Grad der Behinderung und vom Beschäftigungsumfang (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	2,0 Stunden	1,0 Stunden
70	3,0 Stunden	1,5 Stunden
80	4,0 Stunden	2,0 Stunden
90	5,0 Stunden	2,5 Stunden
100	6,0 Stunden	3,0 Stunden

2.2.2 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Dienstkräfte haben nach § 125 SGB IX einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 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 Bundesurlaubsgesetz: Übertragung bis 31.3. des Folgejahres, bei Krankheit und aus dienstlichen Gründen auch bis 31.5.).

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Personalstelle über den Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung informiert wird.

Hinweis: NEU!

„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.

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 sind vorrangig zu berücksichtigen. Bei der Antragstellung muss also die Schwerbehinderung angegeben werden. Bei Problemen berät 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 z.K.) 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). Die Antragstellung beim Integrationsamt ist Aufgabe des Arbeitgebers. In allen Fragen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes berät die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

Bei Tarifbeschäftigten, die nicht schwerbehindert, aber von Behinderung bedroht sind, übernimmt die technische Ausstattung evtl. der zuständige Rententräger.

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 geplanten 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.“ (6.1 VV Integration)

3. Ärztliche Betreuung

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 Beschäftigten
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 Arbeitsunfähigkeit, 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 Arbeitnehmende

§ 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 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. Eine vertrauliche Beratung kann z.B. vor Präventionsgesprächen sehr hilfreich sein.

Erreichbarkeit der Betriebsärztinnen und -ärzte:

GBB

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

Telefon:

030-39902859

Vereinbarte Sprechzeiten:

Dienstag 9 - 18 Uhr
Donnerstag 9 - 18 Uhr

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.

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.

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 ihren Auftraggebern (Dienstherrn) mitzuteilen.

Auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber 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
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

4. Erkrankungen und Prävention

4.1 Bezüge/Entgelt im Krankheitsfall

4.1.1 Beamte und Beamtinnen - Bezüge

Die Bezüge der Beamtinnen und Beamten werden bei Krankheit nicht gekürzt. Nach 6 Wochen ist Punkt 4.2 mit zu beachten.

In der Regel erfolgt nach 3 Monaten Krankheit eine Aufforderung seitens des Arbeitgebers zur Vorstellung beim amtsärztlichen Dienst.
(§ 26 Beamtenstatusgesetz)

4.1.2 Arbeitnehmer/innen – Entgelt im Krankheitsfall, Krankengeld und Krankengeldzuschuss

Für Tarifbeschäftigte gilt der § 22 des TV-L.

Hinsichtlich der Bezugsdauer oder Höhe von Entgelt im Krankheitsfall, Krankengeld sowie Krankengeldzuschuss gibt es unterschiedliche Regelungen.

Entgelt im Krankheitsfall

Alle Arbeitnehmer/innen haben, wenn sie krank sind, in der Regel für die ersten sechs Wochen (= 42 Kalendertage) einen Anspruch auf 100% Gehaltsfortzahlung. Der Anspruch auf Krankenbezüge besteht ab dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Einstellungstermin.

Krankengeld

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhält der/die gesetzlich oder freiwillig versicherte Arbeitnehmer/in Krankengeld von seiner/ihrer 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.

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

Krankengeldzuschuss

Der Krankengeldzuschuss wird gewährt:

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

Für Arbeitnehmer/innen (West), deren Arbeitsverhältnis bereits am 30.06.1994 bestanden hat und seitdem ununterbrochen besteht, sind besondere Besitzstands- und Übergangsregeln hinsichtlich Krankengeldzuschuss zu beachten (§ 22 TV-L mit § 13 TVÜ-Länder).

Hinweis: Krankengeldzuschuss wird von der Gehaltsstelle überwiesen, wenn ihr die Höhe des tatsächlichen Krankengeldes bekannt ist. Arbeitnehmer/innen sollten deshalb unverzüglich eine Kopie des Krankengeldbescheides an die Gehaltsstelle senden und den Krankengeldzuschuss einfordern.

4.2 Prävention

Ziel von präventiven Maßnahmen ist die langfristige Erhaltung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses.

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 Beschäftigtenverhältnisses führen.

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

Der Arbeitgeber (i.d.R. der Schulleiter) 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.

Das BEM basiert auf Freiwilligkeit. 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.

4.3 Anderweitiger Einsatz

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

Integrationsvereinbarung Punkt 4.2.6

„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...“

5. 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 Hinweise zur Antragstellung und zur Bewilligung.

Sowohl bezüglich des weiteren Verfahrens als auch der Finanzierung muss zwischen Arbeitnehmer/innen und Beamten unterschieden werden:

5.1 Beamte und Beamtinnen

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 Krankenkasse die Rehabilitationsmaßnahme finanziert.

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: Heilkuren 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.

5.2 Arbeitnehmer/innen

Für 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. Sind während des Kalenderjahres schon Zuzahlungen z.B. für einen Krankenhausaufenthalt erfolgt, werden diese mitgezählt. 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.

6. Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)

Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein Instrument, um arbeitsunfähige Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder voll in das Erwerbsleben zu integrieren.

Dabei werden Arbeitszeit und 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.

Besprochen werden sollte auch, welche besonderen Regelungen während der Wiedereingliederungsmaßnahme erforderlich sind.

Bei der Wiedereingliederung von Beschäftigten 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.

Hinsichtlich der Antragstellung und Finanzierung muss jedoch zwischen Beamten/Beamtinnen und Arbeitnehmer/innen unterschieden werden.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung berät und unterstützt.

6.1 Beamte und Beamtinnen – Wiedereingliederung

Die Verfahrensweise zur stufenweisen Wiedereingliederung von Beamten und Beamtinnen 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 Dienstausübung 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.

6.2 Arbeitnehmer/innen – Wiedereingliederung

Während der Wiedereingliederung ist der/die Arbeitnehmer/in weiterhin arbeitsunfähig. Er/sie erhält während der Durchführung der Maßnahme Krankenbezüge nach den tariflichen Regelungen.

Erstreckt sich die Wiedereingliederung über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus, so wird Krankengeld von der Krankenkasse gezahlt. 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:
 - 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

Hilfe gibt 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

7. Ruhestand und Rente

7.1 Beamte und Beamtinnen - Ruhestand und Versorgung

Rechtsgrundlagen:

Versetzung in den Ruhestand: Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und Landesbeamtengesetz (LGB),

Höhe der Versorgung: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG)

7.1.1 Versetzung in den Ruhestand: gesetzliche Altersgrenze (§ 38 Abs. 1 LBG)

Das vollendete 65. Lebensjahr bildet die gesetzliche Altersgrenze. Lehrkräfte treten mit Ablauf des Schuljahres oder auf Antrag zum Ende des Schulhalbjahres, in dem sie die Altersgrenze erreichen, ohne Versorgungsabschläge in den Ruhestand.

Achtung: Der konkrete Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand kann durch die Inanspruchnahme der Arbeitszeitkonten variieren.

7.1.2 Versetzung in den Ruhestand von schwerbehinderten Menschen auf Antrag (§ 39 Abs. 3 Nr. 1 LBG)

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert sind, allerdings mit Versorgungsabschlägen.

Mit Vollendung des 63. Lebensjahres können Beamtinnen und Beamte in Berlin ohne Abschläge in den Ruhestand gehen.

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

- 3,6 % pro Jahr (0,3 % pro Monat) vor Vollendung des 63. Lebensjahres, maximal also 10,8 %
- Sondervertrauensschutz für ältere schwerbehinderte Beamte: Wer vor dem 17.11.1950 geboren wurde und am 16.11.2000 bereits schwerbehindert war, kann noch mit dem 60. Lebensjahr ohne Abschläge in den Ruhestand gehen (vgl. § 69 d Abs. 5 LBeamtVG).

Hinweis für Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf DRV-Rente aus früheren Angestelltenzeiten:

Die Rente wird in der Regel erst ab dem 65. Lebensjahr bzw. der für die /den Einzelne/n gültigen 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,
- in Höhe von 3,6 % beim Ausscheiden mit 64 Jahren.
- (ohne Versorgungsabschläge ab dem vollendeten 65. Lebensjahr).

7.1.3 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamStG und § 39 Abs. 1 LBG)

Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit kann

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

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

Bei einem Ausscheiden aus dem Dienst wegen Dienstunfähigkeit werden pro Jahr 3,6 % Abschläge berechnet, maximal 10,8 %. Berechnet werden die Jahre vor Vollendung des 63. Lebensjahres.

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

Zurechnungszeit (§ 13 LBeamtVG):

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 Anspruch auf DRV-Rente für Zeiten aus dem Angestelltenverhältnis):

Die DRV-Rente wird i. d. R. erst ab dem 65. Lebensjahr bzw. der für Sie gültigen Regelaltersgrenze gewährt. Nach § 14 a LBeamtVG 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 (LBeamtVG § 53) ist geregelt, wie viel Beamtinnen und Beamte im Ruhestand hinzuverdienen dürfen.

Vor einer Entscheidung ist eine Beratung zu empfehlen!

7.2 Arbeitnehmer/innen – Altersrente und Renten wegen Erwerbsminderung

7.2.1 Altersrenten für schwerbehinderte Menschen

Grundsätzlich können schwerbehinderte Menschen (mind. GdB 50) die Altersrente für schwerbehinderte Menschen beantragen, wenn sie die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Schwerbehinderte Menschen, die 1951 oder davor geboren sind:

Für diese gilt die Altersgrenze mit 63 Jahren als Altersrentenalter ohne Abschläge. Ab dem 60. Lebensjahr können Sie mit Abschlägen in Altersrente gehen (für jeden Monat vor Erreichen der Altersgrenze für Schwerbehinderte 0,3% - insgesamt max. 10,8 %).

Sondervertrauensschutz für ältere schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen:

Wer vor dem 17.11.1950 geboren wurde und am 16.11.2000 bereits schwerbehindert war, kann noch mit dem 60. Lebensjahr ohne Abschläge in die Altersrente gehen.

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

Geburts-jahr	Geburts-monat	Altersrente ohne Abschläge		Altersrente 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 (§ 43 SGB VI)

Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung 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.

Voll erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Teilweise erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

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.

Renten wegen Erwerbsminderung werden grundsätzlich nur als Zeitrenten bewilligt. Sie werden längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt. Danach werden sie in eine Altersrente umgewandelt.

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.

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
- **wichtig!** wenn die Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich von der/dem Betroffenen bei der Personalstelle beantragt wird.

Hinzuverdienst:

Bei einer **Rente wegen voller Erwerbsminderung** beträgt die Hinzuverdienstgrenze zur Zeit **400 €**

Bei einer Rente wegen **teilweiser Erwerbsminderung** wird die Hinzuverdienstgrenze individuell errechnet.

Da bei allen rentenrechtlichen Fragen viele individuelle Einzelheiten zu berücksichtigen sind, ist eine ausführliche Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund dringend erforderlich.

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. der Bescheinigung der Arbeitsagentur wird über den Schulleiter/die Schulleiterin an die Personalstelle gesandt.

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

Die Gültigkeit des Schwerbehindertenausweises ist häufig befristet. Das Versorgungsamt muss die Gültigkeit des Ausweises ohne Änderungen auf Antrag verlängern, solange der der Ausweisausstellung zugrunde liegende Feststellungsbescheid nicht durch eine unanfechtbare neue Entscheidung geändert worden ist.

Der einfachste Weg den Ausweis zu verlängern: Persönlich das Versorgungsamt aufsuchen.

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.

8.1.3 Wie kann ich eine Neufeststellung (Verschlimmerung) beantragen?

Haben sich die bestehenden Behinderungen 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 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 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 behält der Behinderte den Schwerbehindertenschutz und den Schwerbehindertenausweis bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides (Nachwirkungsfrist).

Das beinhaltet auch die Gewährung der Abminderungsstunden 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 Grad .

Der Antrag auf Gleichstellung ist bei der für den Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. 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 mind. 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 werde (sprechen Sie als „guter Kunde“ mit Ihrem Apotheker).

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 Belastungsbergrenze berücksichtigt.

Die **Belastungsbergrenze** 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 stellt keine Parkgenehmigung auf besonders gekennzeichneten Parkplätzen dar, 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 sowie 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 60 € pro Jahr bezahlen. Wird die Wertmarke spätestens drei volle Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer zurückgegeben, so werden für jeden vollen Monat 5 € zurückerstattet. 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.: 01805 51 25 12 oder www.bahn.de → Services → barrierefreies Reisen für alle → 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 gestellt 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 erhält man beim zuständigen Finanzamt!

9. Nützliche Telefonnummern und Adressen

9.1 Schwerbehindertenvertretungen

Schwerbehindertenvertretungen für Lehrer/innen und Erzieher/innen an allgemeinbildenden Schulen

Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSbV):

Kerstin Rohde kerstin.rohde@senbwf.berlin.de Tel. 90227- 6662
Fax 90227- 6856

1. Stellvertreterin:
Marion Tippner marion.tippner@senbwf.berlin.de Tel. 90227- 6829
2. Stellvertreterin:
Susanne Reiß susanne.reiss@senbwf.berlin.de Tel. 90291- 6429

Region	Vertrauensperson	Fon / Fax dienstlich	E-Mail
Mitte	Karin Arnz	90182-6065 (AB) Fax - 6010	karin.arnz@senbwf.berlin.de
Friedrichshain-Kreuzberg	Hasan Burcu, Detlef Stürmer	90298-3380 Fax: -3670	hasan.burcu@senbwf.berlin.de detlef.stuermer@senbwf.berlin.de
Pankow	Gabi Bischof	90295-5353 - 5018 Fax: -5013	gabi.bischof@senbwf.berlin.de
Charlottenburg-Wilmersdorf	Susanne Reiß, Thomas Drechsler	90291-6429 Fax: -6420	susanne.reiss@senbwf.berlin.de thomas.drechsler@senbwf.berlin.de
Spandau	Ruth Arens	90279-2720 (Die, Do)	ruth.aren@senbwf.berlin.de
Steglitz-Zehlendorf	Joachim Küch	844 167 30 Fax: - 31	jorekuech@gmx.de
Tempelhof-Schöneberg	Cornelia Hennig	90277-2694 (AB) Fax: -2654	cornelia.hennig@senbwf.berlin.de
Neukölln	Günter Hermanns	90239-4263 Fax: -3406	guenter.hermanns@senbwf.berlin.de
Treptow-Köpenick	Marion Tippner	90297-3344 (AB,Fon,Fax)	marion.tippner@senbwf.berlin.de
Marzahn-Hellersdorf	Dorina Nürnberg	90293-2977 (Fon,Fax)	dorina.nuernberg@senbwf.berlin.de
Lichtenberg	Sven Pawelski	90296-3715 (AB)	sven.pawelski@senbwf.berlin.de
Reinickendorf	Karin Gerke	90294-4729 Fax: -4773	karin.gerke@senbwf.berlin.de

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

Karin Krause Tel: 90227 -6830 karin.krause@senbwf.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**

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

Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg Frau Ehrlichmann,
Tel: 90298-2368 Fax:90298-3177 (Poststelle)
ulrike.ehrlichmann@ba-fk.verwalt-berlin.de

Bezirk Lichtenberg Frau Herlitze
Tel: 90296-3517 Fax: 90296-3309
birgit.herlitze@lichtenberg.berlin.de

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

Bezirk Mitte Frau Hildrun Knuth
Tel: 90183-3129 Fax: 90183-3355

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

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

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

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

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

Bezirk Tempelhof-Schöneberg Frau Franziska Schneider
Tel: 90277-7255 Fax: 7560-2391

9.2 Weitere Adressen

9.2.1 Versorgungsamt (Landesamt für Gesundheit und Soziales)

Ansprechpartner bei allen Fragen rund um den Schwerbehindertenausweis

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

Kunden-Center des Versorgungsamtes **Telefon: 90229 - 6464**

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 befindet sich ebenfalls in der Sächsischen Str. 28 und ist für alle in Berlin Beschäftigten zuständig.

Achtung: Voraussichtlich zieht das Integrationsamt im April 2012 um, die neue Adresse lautet: Turmstraße 21

Haus A
10559 Berlin

Hier werden Anträge nach der SchwbAV (techn. Hilfen am Arbeitsplatz, Arbeitsassistenten 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
IFD Süd	Treptow-Köpenick, Neukölln	68409460 Fax 684094689
IFD Südwest	Tempelh.-Schönebg, Stegl.-Zehlendorf	84850510 Fax 84850519
IFD West	Charl.-Wilmerdorf, Spandau	21966455 Fax 21966410
IFD Nord	Reinickendorf, Pankow	405047410 Fax 405047420
IFD Mitte	Mitte, Friedrichshain-Kreuzberg	4991880 Fax 49769020
IFD fhM	für hörbehinderte Menschen (alle Bezirke)	Bildschirmtel. 48495999 Tel.48495910 Fax 48495911

9.2.4 Deutsche Rentenversicherung BUND

Kostenloses Servicetelefon: 0800 - 10004800

(Mo - Do 7.30-19.30 Uhr,

Fr 7.30-10.30 Uhr)

oder 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/Die/Frei 9.00-12.00 Uhr

Beihilfe

: Tel.: (030) 90139-6060

Die 14 -17.00 Uhr Mi/Frei 9 -12.00 Uhr

9.2.6 Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Telefon: 0721/1550 (Vermittlung)

Fax: 0721/155-666

Briefanschrift: VBL. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

Hans-Thoma-Str. 19

76133 Karlsruhe

E-Mail: info@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.

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 Altersversorgung.

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.de oder www.nakos.de.

Für rechtliche Informationen gibt es folgende Adresse: **<http://www.schwbv.de/>**

Antragsformulare (zum Download) nach Wohnort finden
Berliner unter : www.lageso.berlin.de/behinderung

Brandenburger unter : www.lasv.brandenburg.de

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

Hinweis: Suchmaschinen-Treffer Hinweise 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).

Beispiele:

Krebs: www.inkanet.de
www.krebsinformation.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.diabsite.de

Allergien/Asthma: www.daab.de

Muskelkrankheiten: www.dgm-berlin.de

Morbus Crohn: www.dccv.de

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

Epilepsie: www.epilepsie.sh
www.epilepsiezentrum-berlin-brandenburg.de

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.de

Blasenschwäche: www.blasengesundheit.de