



Deutsche Leukämie- & Lymphom-Hilfe
Bundesverband der Selbsthilfeorganisationen
zur Unterstützung von Erwachsenen mit
Leukämien und Lymphomen e.V.

Sozialmedizin

- Schwerbehindertenausweis
- Menschen mit Behinderung in Beschäftigung,
- Besonderer Kündigungsschutz,
- Berufskrankheit

(2026)

Sozialmedizin: Schwerbehindertenausweis, Menschen mit Behinderung in Beschäftigung, Besonderer Kündigungsschutz und Berufskrankheit

Textaufbereitung zum Vortrag „Sozialmedizin“ beim DLH-Seminar „Sozialmedizin“ am 7. März 2020 in Königswinter. Referent: Dipl.-Verwaltungswirt Jürgen Bieker, mpn-Selbsthilfe Südwestfalen. Aktualisierung im Februar 2026.

Behinderung und Ausweis – alles zum Antrag und Verfahren

Zunächst sollte man sich mit der Frage auseinandersetzen, ob man eine Behinderung überhaupt feststellen lassen möchte. Mögliche Aspekte, die es dabei zu berücksichtigen gilt, sind Beeinträchtigungen im Arbeitsleben, der Anspruch auf Zusatzurlaub von 5 Tagen jährlich, die Einschränkung der Mobilität und ein früherer Renteneintritt.

Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben und deren Arbeitgeber können gegebenenfalls mit Förderungen für einen leidensgerecht gestalteten Arbeitsplatz rechnen. Außerdem gilt für schwerbehinderte Arbeitnehmer der besondere Kündigungsschutz.

Menschen mit Mobilitätseinschränkung genießen bei Vorliegen der Voraussetzungen Vorteile durch Vergabe von Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis, die bedeutsam sind für die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und das Parken.

Ein Mensch ist behindert, wenn er körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen hat, die ihn in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe in der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit **länger als 6 Monate** hindern können (§2 Abs. 1 SGB IX).

Bei **schwer**behinderten Menschen liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vor.

Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein Maßstab für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer **Funktionsbeeinträchtigung** aufgrund eines Gesundheitsschadens. Es kommt **nicht** auf die Ursache an. Ausschlaggebend sind die **Auswirkungen** der Funktionsbeeinträchtigungen in **allen** Lebensbereichen.

Der GdB wird in Zehnergraden von 10 bis 100 bemessen. Mehrere Erkrankungen werden als Gesamtheit bewertet und in einem „Gesamt-GdB“ ausgedrückt. Dabei werden Einzelgrade der Behinderung **nicht** addiert. Die Anerkennung erfolgt (auf Antrag) durch ein „Feststellungsverfahren“. Unterstützung einholen kann man sich beim Hausarzt, Fachärzten, der Schwerbehindertenvertretung, Sozialverbänden, Gewerkschaften und Selbsthilfegruppen. Je nach Bundesland sind entweder die Versorgungsämter zuständig oder die Kommunen (einsehbar unter www.schwerbehindertenantrag.de).

Die „**Versorgungsmedizinischen Grundsätze**“ dienen der medizinischen Bewertung. Diese werden auf Grundlage des aktuellen Standes der medizinischen Wissenschaft unter Anwendung der Grundsätze der evidenz-

basierten Medizin fortentwickelt. Basis hierfür sind die Beschlüsse des unabhängigen „Ärztlichen Sachverständigenbeirats Versorgungsmedizin“. Dieser berät das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu allen versorgungsärztlichen Angelegenheiten.

Feststellungsverfahren

Tipps und Hinweise zum Feststellungsverfahren:

- Legen Sie sich, sofern nicht schon geschehen, eine eigene Akte an.
- Machen Sie alle relevanten Gesundheitsstörungen geltend.
- Nummerieren Sie die einzelnen Gesundheitsstörungen.
- Bedenken Sie, dass Ihrem Hausarzt möglicherweise nicht alle Unterlagen zur Verfügung stehen.
- Fügen Sie, soweit möglich und sinnvoll, Kopien ärztlicher Unterlagen bei.
- Machen Sie sich vom Antrag vor Abgabe eine Kopie.

Ein Antragsformular ist bei der zuständigen Behörde erhältlich. In den meisten Fällen kann man das Formular im Internet herunterladen. In einigen Fällen ist es auch möglich, den Antrag online zu stellen (z.B. www.elsa.nrw.de).

Zur Sicherung des Anspruchs auf Zusatzurlaub kann man den Arbeitsgeber bereits bei Antragstellung informieren. Ein solches Vorgehen ist allerdings sorgfältig abzuwägen. Möglicherweise soll der Arbeitgeber noch keine Kenntnis von den gesundheitlichen Einschränkungen erlangen. Außerdem gilt unmittelbar nach Antragstellung der besondere Kündigungsschutz noch nicht.

Widerspruch

Wenn man mit dem Bescheid der Behörde nicht einverstanden ist, besteht die Möglichkeit, Widerspruch einzulegen. Dies muss innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Bescheides erfolgen. Um die Frist nicht zu versäumen, ist es möglich, zunächst Widerspruch einzulegen und anzukündigen, dass die Begründung später folgt. Man kann den Widerspruch mit einem Antrag auf Akteneinsicht verbinden und/oder beantragen, eine Kopie der zusammenfassenden gutachtlichen Stellungnahme zu erhalten.

Checkliste zur Überprüfung des Bescheides und gegebenenfalls des Widerspruchsbescheides

- Sind alle Krankheiten vollständig erfasst worden?
- Sind alle Krankheiten richtig bewertet worden?
- Ist die Bildung des Gesamt-GdB nachvollziehbar?
- Ist die Bildung des Gesamt-GdB begründet worden?
- Ist eine Gesamtschau aller Behinderungen mit ihren wechselseitigen Beziehungen vorgenommen worden?
- Hat sich der Gesundheitszustand gegebenenfalls vom Zeitpunkt der Antragstellung bis zum Eingang des Bescheides verändert?
- Lagen der Behörde zum Zeitpunkt der Entscheidung alle relevanten Nachweise über den Gesundheitszustand vor?
- Würden die behandelnden Ärzte der GdB-Bewertung zustimmen?
- Ist die Abweichung des GdB im Einzelnen medizinisch begründet?
- Sind die Ärzte gegebenenfalls bereit, weitergehende medizinische Begründungen in einem Widerspruchs-/Klageverfahren abzugeben?

Schwerbehindertenausweis

Der Schwerbehindertenausweis gilt als Nachweis des GdB (mindestens 50) und insoweit der Eigenschaft, schwerbehindert zu sein. Sogenannte „Merkzeichen“ weisen auf besondere gesundheitliche Einschränkungen hin. Der Nachweis der Berechtigung für „Freifahrt“ wird durch ein zusätzliches Beiblatt zum Ausweis und Wertmarken dokumentiert.

Merkzeichen für besondere Nachteilsausgleiche

B	Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson
G	Erhebliche Gebehinderung
aG	Außergewöhnliche Gehbehinderung
RF	Befreiung oder Ermäßigung von Rundfunkgebühren
H	Hilflos
BI	Blind
GI	Gehörlos
TBI	Taubblind
1. KL.	Notwendigkeit für die Benutzung der 1. Wagenklasse

Gleichstellung

Behinderte Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können schwerbehinderten Menschen „gleichgestellt“ werden. Die Gleichstellung wirkt sich insbesondere auf den Kündigungsschutz und die Förderung von Arbeitsplätzen aus. Voraussetzung ist, dass man ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. Gleichstellungen werden auf Antrag von der Agentur für Arbeit ausgesprochen. Vorher werden der Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung angehört. Die Gleichstellung wirkt rückwirkend vom Antragseingang an. In manchen Fällen wird die Gleichstellung lediglich befristet ausgesprochen (nähere Informationen:

www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/gleichstellung).

Klage

Zur Prüfung des Widerspruchsbescheides kann ebenfalls die Checkliste [siehe Textkasten] herangezogen werden. Es sollte zusätzlich geprüft werden, ob die Widerspruchsbehörde auf die Argumente im Widerspruch eingegangen ist und welche Schlussfolgerungen sie daraus gezogen hat.

Wenn man zu dem Ergebnis kommt, dass man mit dem Widerspruchsbescheid nicht einverstanden ist, kann man innerhalb der in der „Rechtsbehelfsbelehrung“ angegebenen Frist Klage erheben (in der Regel innerhalb eines Monats). Klage erheben kann man auch, wenn nach 3 Monaten „ohne zureichenden Grund“ noch nicht über den Widerspruch entschieden wurde.

Grundsätzlich sollte man sich vor Klageerhebung fragen, ob das beabsichtigte Ergebnis in einem angemessenen Verhältnis zu dem mit der Klage verbundenen Aufwand steht. Welche Vorteile sind bei einem positiven Ausgang des Verfahrens tatsächlich zu erwarten?

Die Sozialgerichte sind verpflichtet, den Sachverhalt „von Amts wegen“ aufzuklären. Es sind daher keine besonderen Anforderungen an die Klageschrift zu stellen. Die Klage ist bei dem im Widerspruchsbescheid angegebenen zuständigen Sozialgericht einzureichen.

Das Verfahren vor dem Sozialgericht ist grundsätzlich kostenfrei. Die Kosten für die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts werden allerdings nur insoweit erstattet, als die Klage erfolgreich war.

In der Regel erlässt das Sozialgericht nach Eingang der Klage eine Beweisanordnung. Das Gericht bestimmt darin einen Hauptgutachter, der mit der Untersuchung beauftragt wird. Wenn der Hauptgutachter es für erforderlich hält, können weitere Untersuchungen bei Nebengutachtern angeordnet werden.

Wenn man mit der medizinischen Sachaufklärung des Gerichts nicht einverstanden ist, kann man - nach Beantragung beim Sozialgericht - auch zusätzlich ein Gutachten von einem Arzt des eigenen Vertrauens einholen (§109 Sozialgerichtsgesetz). Die Kosten dieses Gutachtens müssen allerdings meist selbst getragen werden.

Wenn man auch mit der Entscheidung des Sozialgerichts nicht einverstanden ist, kann man Berufung beim zuständigen Landessozialgericht einlegen.

Gegen ein Urteil des Landessozialgerichts ist eine Revision vor dem Bundessozialgericht nur möglich, wenn diese vom Landessozialgericht zugelassen wurde. Eine etwaige Nichtzulassung kann durch eine Nichtzulassungsbeschwerde beseitigt werden.

Änderung des Feststellungsbescheides

Der Feststellungsbescheid kann auf Antrag geändert werden, wenn sich die gesundheitlichen Verhältnisse nach der letzten Feststellung wesentlich geändert haben. „Wesentlich“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich der GdB um wenigstens 10 ändert oder andere Voraussetzungen für die Vergabe von Merkzeichen vorliegen. Das Verfahren ist ähnlich wie beim Erstantrag.

Vorsicht ist allerdings insofern geboten, als die Überprüfung auch ergeben könnte, dass der bisherige GdB herabgesetzt wird, weil sich die Behinderung - entgegen der Meinung des Antragstellers - nicht verschlimmert, sondern verbessert hat. Weitere Gründe können sein: Eine frühere Bewertung war unrichtig oder der medizinische Fortschritt hat zu einer Änderung der Rechtslage geführt.

Ein rechtswirksamer Feststellungsbescheid kann auch auf Initiative der Behörde geändert werden. Der häufigste Fall ist der Ablauf der sogenannten „Heilungsbewährung“ bei Krebserkrankungen. Hier war die Entwicklung des weiteren Krankheitsverlaufs zum Zeitpunkt der Feststellung oft noch ungewiss.

Die wichtigsten Nachteilsausgleiche

Bei den Nachteilsausgleichen geht es um solche Nachteile, die ein Mensch aufgrund seiner Behinderung im beruflichen, wirtschaftlichen oder sozialen Kontext hat. Die wichtigsten Nachteilsausgleiche sind:

Arbeits- und Berufsleben

- Kündigungsschutz
- Zusatzurlaub
- Finanzielle Förderungen

Soziale Sicherung

- Grundsicherung
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Steuerermäßigungen

- Behinderten-Pauschbetrag
- Kfz-Steuerermäßigung bzw. -befreiung

Mobilität

- Fahrpreisermäßigungen
- Beitragsermäßigungen

Wohnen

- Wohngeld
- Wohnberechtigungsschein

Menschen mit Behinderung in Beschäftigung

Bei dem Ziel, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern und zu sichern, sind zahlreiche Akteure involviert. Die Integrationsämter fördern als Behörde die Beschäftigung und Sicherung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen. In manchen Bundesländern werden einzelne Aufgaben der Integrationsämter von Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben erledigt. Die Fachstellen (früher auch unter der Bezeichnung „Fürsorgestellen“ bekannt) sind bei den Kreisen und kreisfreien Städten angesiedelt. Integrationsfachdienste (IfD) sind Dienste Dritter, also insbesondere der Integrationsämter und Fachstellen. Ein Aufgabenschwerpunkt ist die Betreuung von schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung. Die Maßnahmen werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert. Es gibt eine Vielzahl an finanziellen Fördermöglichkeiten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

Besonderer Kündigungsschutz

Es gibt verschiedene Kündigungsarten: die ordentliche Kündigung, die außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung.

Bei einer ordentlichen Kündigung ist die Kündigungsfrist zwingend einzuhalten. Die gesetzliche Kündigungsfrist richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Abweichungen sind möglich bei Aushilfen und bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten.

Eine außerordentliche Kündigung (besser bekannt unter „fristloser Kündigung“) darf nur aus wichtigem Grund erfolgen (z.B. Diebstahl, Unterschlagung, tätliche Angriffe).

Bei einer Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an.

Eine Kündigung ist grundsätzlich nur dann wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Gründe können sein: Verhalten des Arbeitnehmers (Fehlverhalten), in seiner Person liegende Gründe (mangelnde Eignung, Minderleistungen, hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten), dringende betriebliche Erfordernisse (Auftragsmangel, Rationalisierung). Vorrangig wird geprüft, ob eine Umsetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz möglich ist. Bei der betriebsbedingten Kündigung ist außerdem die Sozialauswahl zu beachten. Der Arbeitgeber muss hierzu die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung berücksichtigen.

Der Ausspruch einer Kündigung von **schwerbehinderten** Menschen oder Menschen mit **Gleichstellung** bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung infolge Eintritts der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder (teilweisen) Erwerbsminderung auf Zeit bedarf ebenfalls der Zustimmung des Integrationsamtes.

Kündigungsschutz genießen insbesondere auch Personen, die einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft **mindestens drei Wochen** vor Zugang der Kündigungserklärung gestellt haben. Es kommt nicht darauf an, ob über den Antrag schon entschieden wurde. Dies gilt auch bei einem Antrag auf Gleichstellung.

Allerdings gibt es einige Ausnahmen vom Kündigungsschutz, insbesondere dann, wenn über den Antrag noch nicht entschieden werden konnte, weil der Antragsteller bei der Aufklärung des Sachverhalts nicht mitgewirkt hat. Eine weitere Ausnahme betrifft den Fall, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Monaten seit Bestehen gekündigt wird.

Sofern der Ernstfall eintritt und der Arbeitgeber kündigt, ist eine wichtige Frist zu beachten: Der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch muss sich gegenüber dem Arbeitgeber auf den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX **innerhalb von drei Wochen** berufen.

Unterstützung bieten Schwerbehindertenvertretungen, der Betriebs- bzw. Personalrat, Gewerkschaften, Sozialverbände und Fachanwälte für Arbeitsrecht.

Kündigungsschutzverfahren

Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat über die beabsichtigte Kündigung und beantragt die Zustimmung zur Kündigung beim zuständigen Integrationsamt. Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört dazu an: den schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer, die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat. Es folgt eine mündliche Kündigungsverhandlung unter Leitung des Integrationsamtes beziehungsweise der Fachstelle, um den Sachverhalt aufzuklären. Ergebnisse können sein: eine gütliche Einigung zum Arbeitsplatzerhalt und zur Bestandswahrung, eine Aussetzung des Verfahrens, um weitere Entwicklungen abzuwarten, oder gegebenenfalls eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gemeinsam mit Vertretern verschiedener Institutionen, die zu einer gütlichen Einigung beitragen können, werden mögliche Lösungsstrategien erörtert.

Wenn keine Einigung zu erzielen ist, entscheidet das Integrationsamt über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Integrationsamt hat dazu eine Abwägung der Interessen des schwerbehinderten Menschen am Erhalt des Arbeitsplatzes gegen die Interessen des Arbeitgebers, den Betrieb wirtschaftlich zu führen, nach dem Maßstab der Zumutbarkeit vorzunehmen. Das Ermessen des Integrationsamtes ist eingeschränkt bei Betriebsstillegungen, wesentlichen Betriebsein-

schränkungen und Weiterbeschäftigung auf einem anderen angemessenen und zumutbaren Arbeitsplatz.

Bei einer **außerordentlichen** Kündigung soll die Zustimmung erteilt werden, wenn kein Zusammenhang mit der Behinderung besteht. Der Arbeitgeber kann die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der maßgebenden Tatsachen beantragen. Das Integrationsamt trifft die Entscheidung **innerhalb von zwei Wochen** vom Tag des Eingangs des Antrags. Wird die Entscheidung nicht innerhalb dieser Frist getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt!

Auf einen Antrag auf Zustimmung zu einer **ordentlichen** Kündigung soll das Integrationsamt die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tag des Eingangs des Antrags treffen.

Gegen die Entscheidung des Integrationsamtes ist ein Widerspruch möglich. Dieser hat aber keine aufschiebende Wirkung. Der Arbeitgeber kann also nicht an der Kündigung gehindert werden.

Kann dem Widerspruch nicht abgeholfen werden, entscheidet der Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes. Gegen diese Entscheidung ist Klage vor dem zuständigen Verwaltungsgericht möglich.

Anerkennung einer Berufskrankheit

Berufskrankheiten sind solche, die nach Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind.

Berufskrankheiten sind in der „Berufskrankheiten-Liste“, einer Anlage zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) aufgeführt. Die Liste kann auf den Seiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin abgerufen werden (www.baua.de).

Der Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit muss mit einer sogenannten „Verdachtsanzeige“ beim zuständigen Unfallversicherungsträger gemeldet werden. Meldepflichtig sind Arbeitgeber, Ärzte und Krankenversicherungen. In der Regel sollte die Anzeige durch den behandelnden Arzt erfolgen, denn bei diesem liegen gesicherte Diagnosen

und Erkrankungsverläufe bereits vor. Auch der Patient selbst oder ein Angehöriger können eine Verdachtsanzeige formlos einreichen. Zusätzlich sollten Auskünfte weiterer Personen, wie Betriebsräte, Schwerbehindertenbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte und Arbeitskollegen, eingeholt werden. Zuständig ist der Unfallversicherungsträger des Arbeitgebers (nähere Informationen www.dguv.de). Die Anzeige kann auch bei der für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Stelle eingereicht werden.

Die Unfallversicherungsträger und die für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Stellen tauschen sich über den Eingang der Verdachtsanzeige aus. Das Verfahren wird dann vom Unfallversicherungsträger durchgeführt. Er ermittelt den medizinischen Sachverhalt, die Arbeitsvorgeschichte und mögliche gefährdende Einwirkungen. In einer Kausalitätsprüfung wird ein möglicher Zusammenhang zwischen der Belastung am Arbeitsplatz und der Erkrankung unter Einbeziehung ärztlicher Gutachter abgeklärt.

Leistungen werden in Form medizinischer Versorgung, beruflicher Maßnahmen oder Rente erbracht.

Referentenkontakt

Dipl.-Verwaltungswirt Jürgen Bieker, mpn-Selbsthilfe Südwestfalen, Olpe, E-Mail: juegenbieker@gmail.com