



Was kann – was muss? Sozialrechtliche Fragen rund um Behinderung

Telefon-Expertensprechstunde mit RA Christoph Esser, Schwerpunkt Sozial- und Schwerbehindertenrecht, Köln

1.) Anfrage zum Thema Grad der Behinderung (GdB) und Merkzeichen.

Wann lohnt ein Neufeststellungsantrag (Verschlechterungsantrag)?

Grundsätzlich immer dann, wenn sich der Gesundheitszustand nachweislich verschlechtert hat. Ein wichtiges Indiz dafür, dass ein Antrag erfolgreich sein könnte ist die entsprechende Einschätzung von behandelnden Ärzten. Diese kennen die gesundheitliche Entwicklung des Patienten am besten und können beurteilen, ob sich der Gesamtzustand merklich so verschlechtert hat, dass ein höherer GdB oder zusätzliche Merkzeichen möglich sind.

Aber: Ein Neufeststellungsantrag birgt aber auch immer das Risiko, dass es zu einer Herabstufung des GdB kommt. Denn bei jedem Verfahren wird der Gesundheitszustand des Antragsstellers erneut vollständig unter die Lupe genommen.

Hinweis: Ein „Verschlimmerungsantrag“ ist ein Antrag auf Neufeststellung des GdB. Davon zu unterscheiden ist der Widerspruch gegen einen Feststellungsbescheid. Ist der Antragssteller mit dem in dem Bescheid festgestellten GdB bzw. den zuerkannten Merkzeichen nicht einverstanden kann er gegen diesen Bescheid Widerspruch einlegen. Allerdings im Widerspruchverfahren besteht die Gefahr, dass der GdB im Verfahren herabgesetzt wird bzw. ein Merkzeichen aberkannt wird. Aus diesem Grund kann es sich ggf. empfehlen, gegen den Bescheid nur teilweise Widerspruch einzulegen (etwa gerichtet auf Feststellung des Vorliegens eines bestimmten Merkmals).

2.) Anfrage zum Thema Aufsichtspflicht und Haftungsrecht

Müssen Kinder bei denen im Behindertenausweis ein Merkzeichen „B“ eingetragen ist, immer begleitet bzw. beaufsichtigt werden?

Das Merkzeichen B im Schwerbehindertenausweis wird erteilt, wenn als Folge der Behinderung bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel eine ständige Begleitung nötig ist. Schwerbehinderte Menschen mit Merkzeichen B sind zur Mitnahme einer Begleitperson berechtigt, aber nicht verpflichtet. Das Merkzeichen berechtigt also zur Inanspruchnahme von sog. Nachteilsausgleichen (hier: kostenlose Beförderung der Begleitperson).

Aus dem Merkzeichen kann aber nicht geschlossen werden, dass es einer ständigen Beaufsichtigung der Person bedarf. Gleichwohl kann das Merkzeichen ein Indiz dafür sein, dass ein erhöhtes Maß an Aufsicht geboten ist. Dies gilt insbesondere



30. März 2020

bei Kindern mit Behinderung. Welche Beaufsichtigung hier im Einzelfall geboten ist, richtet sich nach dem Alter des Kindes, Art und Schwere der Behinderung, der konkreten Situation und der Vorhersehbarkeit des schädigenden Verhaltens. Bei der Beurteilung einer Aufsichtspflichtverletzung wird stets danach gefragt, was von einem verständigen Aufsichtsverpflichteten in der konkreten Situation an Aufsichtspflicht erwartet werden konnte und durfte.

Da die zivilrechtliche Haftung eine Aufsichtspflichtverletzung voraussetzt, sollten sich v.a. Eltern von Kindern mit Behinderung darüber Gedanken machen, welches Maß an Aufsicht jeweils geboten ist. Sie sollten realistisch einschätzen, wie hoch die Gefahr ist, dass ihr Kind sich selbst oder einen Dritten einen Schaden zufügt.

3) Anfrage zur Angabe der Schwerbehinderteneigenschaft

Seit Einführung des SGB IX und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist die tätigkeitsneutrale Frage nach einer (Schwer-) Behinderung grundsätzlich unzulässig. Dies gilt auch für laufende Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse. D.h., man darf die Frage wahrheitswidrig beantworten, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag jedenfalls nicht anfechten. Eine Mitteilungspflicht besteht nur, wenn sich die Behinderung unmittelbar auf die Ausübung der Tätigkeit auswirkt und dies nur noch zum Teil oder gar nicht mehr ausgeübt werden kann.

Aber: Es kann durchaus Sinn machen, eine bestehenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung dem Arbeitgeber mitzuteilen. Nachteilsausgleiche (z.B. Zusatzurlaub, Befreiung von Mehrarbeit) erhalten Sie nur, wenn sie den Arbeitgeber über ihre Behinderung informieren. Sinnvoll könnte es ggf. sein, die Probezeit (i.d.R. 6 Monate) abzuwarten und dann die (Schwerbehinderteneigenschaft) zu offenbaren.

Letztlich ist dies aber immer eine Frage, die jeder Arbeitnehmer für sich beantworten muss.

ESSER Rechtsanwalt
RA Christoph Esser
Erpeler Str. 45
50939 Köln

Tel. 0178 83 72 547
Fax 0221 28 29 642
E-Mail ra-esser@web.de