

Infobogen 10 Rechtliche Regelungen für Behinderte

Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Seit dem 1. Mai 2002 gilt das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG). Es regelt die Gleichstellung behinderter Menschen im Bereich des öffentlichen Rechts (soweit der Bund zuständig ist) und ist ein wichtiger Teil der Umsetzung des Benachteiligungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz („Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“). Das Behindertengleichstellungsgesetz gilt in erster Linie für alle Behörden, Körperschaften und Anstalten des Bundes, also nicht nur für Ministerien, sondern zum Beispiel auch für die Bundesagentur für Arbeit oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (vormals BfA). Das Benachteiligungsverbot gilt auch für andere Behörden, soweit sie Bundesrecht ausführen (zum Beispiel Versorgungs- oder Sozialämter). Darüber hinaus gibt es Verbänden behinderter Menschen auch Rechte gegenüber Unternehmen und Unternehmensverbänden. Die wichtigsten Aussagen des BGG sind das Benachteiligungsverbot und die Barrierefreiheit.

I. Benachteiligungsverbot

Definition einer Benachteiligung

Benachteiligung liegt vor, „wenn behinderte und nicht behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und dadurch behinderte Menschen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden“ (§ 7 Abs. 2 BGG).

Aus dieser Definition folgt:

Im öffentlichen Recht muss bei einem Streit jede beteiligte Person (Partei) die wesentlichen Umstände aus seiner Sicht darlegen; das Gericht erhebt wenn nötig die Beweise und entscheidet, welche Argumente die stichhaltigeren sind.

Demnach müsste eine behinderte Person zwei Dinge vorbringen: zum Einen, dass sie anders als Personen ohne Behinderung behandelt wurde, und zum Zweiten, dass dies für sie nachteilig war („Teilhabe beeinträchtigt“). Es muss nicht nachgewiesen werden, dass diese unterschiedliche Behandlung gezielt „wegen der Behinderung“ erfolgte.

Die Behörde muss zur eigenen Entlastung erklären, dass diese unterschiedliche Behandlung aus einem „zwingenden Grund“ geschehen ist. Bei einem zwingenden Grund reicht es nicht aus, dass nur vernünftige Argumente für ihn sprechen, er muss schon von einigem Gewicht sein. Ebenso muss auch klar sein, dass es wirklich keine andere bessere Möglichkeit gegeben hätte, die weniger nachteilig gewesen wäre. Das heißt, es findet tatsächlich eine Art Umkehr der Beweislast statt, auch wenn dies im Gesetz nicht so genannt wird.

II. Barrierefreiheit

1. Was ist Barrierefreiheit?

§ 4 BGG definiert:

„Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

Im Einzelnen bedeutet das:

a. Gestaltete Lebensbereiche

Alles, was von Menschen gestaltet wird, sollte auf Barrierefreiheit ausgerichtet sein. So sollte es Menschen mit Behinderung nicht nur möglich sein, z.B. problemlos alle Gebäude und Wege zu benutzen, sondern z.B. auch Automaten, Mobiltelefone oder Internetseiten. Nicht dazu gehören natürliche Lebensbereiche, z.B. ein Wald, ein Sandstrand, eine Felswand. Sobald der Mensch jedoch gestaltend eingreift, kann wieder für Barrierefreiheit gesorgt werden, z.B. in Form eines Waldweges, eines Bootssteiges oder einer Seilbahn.

b. Zugänglich und nutzbar

Eine Einrichtung muss nicht nur (z.B. stufenlos mit dem Rollstuhl) erreicht werden, sondern auch sinnvoll genutzt werden können (z.B. indem Informationen auch für sinnesbeeinträchtigte Menschen verfügbar sind).

c. In der allgemein üblichen Weise

Ist z.B. der Vordereingang nicht für Menschen im Rollstuhl nutzbar und diese werden auf einen Hintereingang verwiesen, ist der Zugang nicht „in der allgemein üblichen Weise“ gewährleistet.

d. Ohne besondere Erschwernis

Zugang und Nutzung soll für behinderte Menschen ohne komplizierte Vorkehrungen möglich sein, z.B. ohne langwierige vorherige Anmeldung oder Beantragung.

e. Grundsätzlich ohne fremde Hilfe

Es ist immer die Lösung zu wählen, mit der möglichst viele behinderte Menschen eine Einrichtung alleine nutzen können, so dass z.B. ein blinder Mensch ein Gerät mit Hilfe einer akustischen Ausgabe alleine bedienen kann oder ein Rollstuhlfahrer einen Ort selbst erreicht und nicht getragen oder geschoben werden muss.

Ist dies wegen der Art der Behinderung oder der Art des Angebotes nicht möglich, so ist Barrierefreiheit nur dann gegeben, wenn der Anbieter die notwendige Hilfe bereitstellt (z.B. Bedienung der mobilen Rampe eines Busses) bzw. der Mensch mit Behinderung die notwendigen Hilfsmittel oder Assistenzpersonen (z.B. Blindenführhund, Dolmetscher) mitnehmen und einsetzen darf.

2. Verpflichtungen der Bundesbehörden zur Schaffung einer barrierefreien Lebensumwelt

a. Bauen

Nach § 8 BGG sind Neubauten oder große Um- und Erweiterungsbauten (Kosten mind. 1 Million Euro) des Bundes und seiner Anstalten, Körperschaften etc. barrierefrei auszuführen. Dies gilt nicht nur für die Teile, die für den Publikumsverkehr bestimmt sind.

b. Verkehr

Bahnunternehmen müssen Programme zur Herstellung von Barrierefreiheit erstellen, desgleichen müssen Nahverkehrspläne Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit enthalten. Dabei sind die Verbände behinderter Menschen anzuhören.

c. Kommunikation für Menschen mit Hör- und Kommunikationsbeeinträchtigungen

Die Deutsche Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt (§ 6 BGG). Im Kontakt mit Bundesbehörden haben hör- und kommunikationsbehinderte Menschen das Recht Gebärdensprache oder eine andere für sie geeignete Kommunikationsform zu verwenden (§ 9 BGG); die Kosten für entsprechende Hilfen werden nach Maßgabe einer Rechtsverordnung übernommen (Kommunikationshilfenverordnung - KHV)

d. Kommunikation für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen

Bescheide und Vordrucke von Behörden müssen blinden und sehbehinderten Menschen in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden (§ 10 BGG). Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung (Verordnung über barrierefreie Dokumente - VBD).

Blinde Menschen können bei Bundestags- und Europawahlen Schablonen benutzen, um selbstständig und geheim zu wählen.

e. Barrierefreie Informationstechnik

Die Internetangebote des Bundes sind barrierefrei zu gestalten; die Bundesregierung wirkt auf die barrierefreie Gestaltung anderer Internetangebote hin (§ 11 BGG). Details regelt die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik (BITV).

III. Rechte der Verbände der Selbsthilfe behinderter Menschen

Die Verbände der Selbsthilfe behinderter Menschen haben die nachstehenden Rechte, wenn sie vom Ministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 13 Absatz 3 BGG anerkannt worden sind.

a. Prozessstandschaft

Die Verbände können in Vertretung für Menschen mit Behinderung vor Gericht auftreten, wenn diese in ihren Rechten aus dem BGG verletzt sind (§ 12 BGG).

b. Verbandsklagerecht



Die Verbände können auch dann eine Verletzung von Rechten behinderter Menschen aus dem BGG und einiger anderer Regeln einklagen, wenn (noch) keine bestimmte Einzelperson betroffen ist oder wenn viele betroffen sind (z.B. wenn eine bauliche Anlage nicht barrierefrei ist).

c. Zielvereinbarungen

Die Verbände können mit Unternehmen oder Unternehmensverbänden Zielvereinbarungen über die Herstellung von Barrierefreiheit bei den Angeboten, Produkten und Dienstleistungen dieser Unternehmen abschließen. Ähnlich wie bei Tarifverhandlungen haben die Verbände einen Rechtsanspruch darauf, dass Verhandlungen mit ihnen aufgenommen werden, jedoch nicht darauf, dass eine Vereinbarung abgeschlossen wird.

Laufende Verhandlungen und fertige Zielvereinbarungen werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einem Zielvereinbarungsregister geführt.

Schwerbehindertenrecht (SchwbG)

Das Schwerbehindertenrecht umfasst alle rechtlichen Regeln, die die Rechtsverhältnisse von Schwerbehinderten in Deutschland betreffen. Rechtsgrundlage ist seit dem 1. Juli 2001 der zweite Teil des (SGB IX), in dem „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ enthalten sind. Nicht zum Schwerbehindertenrecht gezählt werden die Regeln nach dem Bundesversorgungsgesetz über die Versorgung von Personen, die durch militärische oder militärähnliche Dienstverrichtungen gesundheitliche Schädigungen erlitten haben. Schwerbehinderte Menschen sind Personen, deren körperliche, geistige oder seelische Behinderung einen Grad von wenigstens 50 hat (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Sie stehen in vielfacher Hinsicht unter einem besonderen rechtlichen Schutz und können eine Reihe von Nachteilsausgleichen in Anspruch nehmen. Gefördert werden sollen die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Des Weiteren sollen durch das Schwerbehindertenrecht Benachteiligungen von Behinderten vermieden bzw. entgegengewirkt werden. Das Schwerbehindertenrecht wurde nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts „allein zum Schutz“ der schwerbehinderten Menschen konzipiert.

Grad der Behinderung

Das Vorliegen der Behinderung und deren Ausmaß werden als sogenannter Grad der Behinderung (GdB) auf Antrag des Betroffenen durch die zuständigen Behörden (u.a. Versorgungsämter) festgestellt. Der GdB wird – zwischen 20 und 100 – in Zehnerschritten (oft fälschlich als „Prozent“ bezeichnet) bemessen.

- Eine Behinderung liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit einer Person mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher die Teilhabe dieser Person am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Eine Behinderung wird von der zuständigen Behörde ab einem Grad der Behinderung von 20 festgestellt (§ 69 Abs. 1 Satz 6 SGB IX).



- Eine Schwerbehinderung wird von der zuständigen Behörde ab einem Grad der Behinderung von 50 festgestellt. Liegen mehrere Beeinträchtigungen vor, so wird der GdB im Wege einer Gesamtschau festgesetzt (§ 69 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Dabei werden alle Funktionsbeeinträchtigungen berücksichtigt, die wenigstens einen Einzel-GdB von 10 haben (§ 69 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).
- Die Gleichstellung mit Schwerbehinderten durch die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag des Betroffenen soll ab einem GdB von 30 erfolgen, wenn aufgrund der Behinderung ansonsten ein Arbeitsplatz nicht erlangt oder behalten werden kann (§ 2 Abs. 3, § 68 Abs. 2 SGB IX).

Darüber hinaus gibt es noch verschiedene Merkzeichen, die bei besonderer Ausprägung der Schwerbehinderung erteilt werden: 'G' (*erheblich gehbehindert*), „aG“ (*außergewöhnlich gehbehindert*), „B“ (auf der Vorderseite des Schwerbehindertenausweises steht „Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist nachgewiesen.“), „H“ (*hilfflos*), „BL“ (*blind*), „RF“ (*Ermäßigung des Rundfunkbeitrags auf Antrag/Sozialtarif bei der T-Com*), „GL“ (*gehörlos*).

Die Einstufung erfolgt seit 2009 nach den Grundsätzen der Versorgungsmedizin-Verordnung.

Auch Kriegsbeschädigungen sind in das gleiche System eingebunden; ein Anspruch auf eine Rente nach dem Bundesversorgungsgesetz (Kriegsbeschädigtenrente) besteht aber nur auf die anteiligen kriegsbedingten Schädigungsfolgen.

Antragstellung

Das Vorliegen einer Behinderung und der Grad der Behinderung wird nur auf Antrag des behinderten Menschen durch die nach Landesrecht zuständigen Behörden (meist Versorgungsamt genannt) festgestellt.

Bescheid der zuständigen Behörde

Die zuständige Behörde teilt die Einstufung in einem Bescheid mit. Dieser Feststellungsbescheid kann mit einem Widerspruch und - falls dieser nicht zum gewünschten Erfolg führt - über ein Verfahren vor dem Sozialgericht angefochten werden. Dieser Bescheid ist nur für den Betroffenen bestimmt und nicht zum Nachweis der Behinderung gegenüber Behörden, Arbeitgebern usw., weil darin unter anderem die medizinische Diagnose aufgeführt ist: Im zugehörigen Merkblatt ist ausdrücklich erwähnt, dass niemand das Recht hat, Einblick in diesen Bescheid zu verlangen. Es kommt jedoch immer wieder vor, dass Personalverwaltungen die Vorlage des Feststellungsbescheids verlangen; dazu sind schwerbehinderte Menschen nach der Rechtsprechung nicht verpflichtet.¹

Schwerbehindertenausweis

Die zuständigen Behörden stellen gleichzeitig auch den Schwerbehindertenausweis aus, der zum Nachweis der Behinderung gegenüber Behörden, Arbeitgebern usw. bestimmt ist. Er ist in der Regel auf fünf Jahre befristet. Die Befristung der Schwerbehindertenausweise ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. In Hessen beispielsweise werden die Schwerbehindertenausweise, wenn keine Nachprüfung von Amts wegen vorgesehen ist, auf 15 Jahre oder bis zum 90.



Lebensjahr ausgestellt und dann jeweils verlängert. Die Praxis geht in der hessischen Versorgungsverwaltung allerdings dahin, dass nach Möglichkeit die Ausweise *unbefristet* ausgestellt werden. Bis zur Vollendung des 9. Lebensjahres werden die Schwerbehindertenausweise ohne Lichtbild ausgestellt, ab dem 10. Lebensjahr wird die Ausstellung eines Ausweises mit Lichtbild erforderlich.

Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, können auf Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die für seinen Wohnort zuständige Agentur für Arbeit. Für gleichgestellte behinderte Menschen gelten dieselben Regelungen des Schwerbehindertenrechts wie für schwerbehinderte Menschen, mit Ausnahme des Anspruchs auf Zusatzurlaub (§ 125 SGB IX) und des Anspruchs auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr. Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf die Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

Rechtsfolgen einer Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen genießen besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben. Sie werden unter anderem durch folgende Regelungen geschützt und gefördert:

Besonderer Kündigungsschutz

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen haben bei Arbeitsverhältnissen einen besonderen Kündigungsschutz (§§ 85 bis 92 SGB IX). Ihnen darf ordentlich oder außerordentlich nur gekündigt werden, wenn das Integrationsamt vorher zugestimmt hat. Eine ohne Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Voraussetzung für den besonderen Kündigungsschutz ist, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung bereits länger als sechs Monate andauert. Die Kündigungsfrist beträgt dann mindestens vier Wochen (§ 86 SGB IX). Eine bestimmte Größe des Betriebs ist dagegen (anders als beim allgemeinen Kündigungsschutz) nicht erforderlich.

Die Schwerbehinderung oder die Gleichstellung muss bei Zugang der Kündigung bereits durch die zuständige Behörde festgestellt worden sein oder der entsprechende Antrag auf Anerkennung oder Gleichstellung muss bereits mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt worden sein (§ 90 Abs. 2a SGB IX). Der besondere Kündigungsschutz besteht aber stets auch bei offensichtlicher Schwerbehinderung.

Die Unwirksamkeitsfolge tritt auch dann ein, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung oder Gleichstellung nichts wusste, sofern der Gekündigte den



Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach Kündigungszugang über seinen Behindertenstatus oder den gestellten Antrag informiert.

Die Kündigung gilt als von Anfang an rechtswirksam, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben hat (§ 7 in Verbindung mit § 4 KSchG). Die Frist läuft aber erst ab Bekanntgabe der Entscheidung des Integrationsamtes an den Arbeitnehmer (§ 4 Satz 4 KSchG). Hat der Arbeitgeber keine Zustimmung beantragt oder erhalten, läuft die Frist also nicht.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen (nicht: ihnen Gleichgestellte) haben nach § 125 SGB IX Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von einer Arbeitswoche, meist fünf Tage, im Kalenderjahr. Ist die Schwerbehinderteneigenschaft nicht für das gesamte Kalenderjahr festgestellt, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Behinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Besondere Rentenart möglich

Schwerbehinderte Menschen können die Altersrente für schwerbehinderte Menschen gemäß § 37 SGB VI in Anspruch nehmen, wenn sie bei Beginn der Rente als schwerbehindert anerkannt sind, die Wartezeit von 35 Jahren zurückgelegt haben und die maßgebliche Altersgrenze erreicht haben. Für die Anerkennung einer Schwerbehinderung muss ein Behinderungsgrad von mindestens 50 vorliegen, eine Gleichstellung reicht nicht.

Die Altersgrenze beträgt zurzeit noch 63 Jahre und gilt noch für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind. Für Versicherte des Geburtsjahrgangs 1952 erhöht sich die Altersgrenze auf 63 Jahre und einen Monat, sie steigt für die weiteren Jahrgänge weiter schrittweise an, bis sie für im Jahr 1964 oder später geborene 65 Jahre erreicht hat.

Es ist möglich, die Altersrente für schwerbehinderte Menschen schon bis zu drei Jahre vor der jeweils maßgeblichen Altersgrenze in Anspruch zu nehmen. Die vorzeitige Inanspruchnahme führt jedoch dazu, dass sich die Rentenhöhe um bis zu 10,8 % mindert.

Steuerliche Nachteilsausgleiche

Abhängig vom Grad der Behinderung können Steuervergünstigungen (zum Beispiel Pauschbeträge (ab einem GdB von 30)), Haushaltsfreibetrag, Kfz-Steuer-Ermäßigung (Feststellung von Merkzeichen „G“) oder Kfz-Steuerbefreiung (Feststellung von Merkzeichen „aG“ oder „H“ bei bestimmten Schwerbehinderungen oder festgestellten Merkzeichen) geltend gemacht werden.

Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte



Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Solange der Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen. Mit dieser Abgabe sollen anderweitig Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen finanziert werden. Ein individueller Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags, ein Einstellungsanspruch also, ist aber gesetzlich bisher nicht vorgesehen, sondern ausdrücklich ausgeschlossen.

Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung

Im Unterschied zur Einstellung haben schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen aber bei bestehendem Arbeitsverhältnis einen einklagbaren Anspruch auf eine Beschäftigung, „bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können“ und daneben Ansprüche auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen und anderen Maßnahmen, die ihre berufliche Integration fördern. Dieser Anspruch gem. § 81 SGB IX entfällt nur, wenn die Maßnahme für den Arbeitgeber unzumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Dieser gesetzliche Anspruch zwingt etwa einen Arbeitgeber, soweit dies vertraglich möglich ist, im Wege des Arbeitsplatztauschs einen nicht behinderten Arbeitnehmer auf den Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zu versetzen und umgekehrt, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an dem anderen Arbeitsplatz beruflich besser integriert werden kann, seine Arbeitskraft erhalten oder wieder erlangen kann. *Siehe auch: SIVUS-Methode und Integrationsvereinbarung (Arbeitsrecht)*

Diskriminierungsverbot

Auf Grund der europäischen Antidiskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG wurde ab 1. Juli 2001 mit § 81 Abs. 2 SGB IX a. F. und ab 18. August 2006 mit § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX n. F. in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein Diskriminierungsverbot für schwerbehinderte Menschen geschaffen, das im Fall der Diskriminierung eines schwerbehinderten Menschen insbesondere bei Einstellung, beim beruflichen Aufstieg oder bei Kündigung einen Schadensersatzanspruch vorsieht und eine erhebliche Beweiserleichterung zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten (Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers, wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die eine Benachteiligung des schwerbehinderten Menschen vermuten lassen). Gleichzeitig ist aber danach ein Anspruch auf Einstellung ausgeschlossen und eine bloße Entschädigung in Geld vorgesehen. Bei bloß „formeller“ Diskriminierung, wenn also der schwerbehinderte Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, ist der Schadensersatzanspruch auf drei Monatsverdienste beschränkt.

Fragerecht bei Einstellung – Offenbarung einer Schwerbehinderung

Ob eine anerkannte Schwerbehinderung bei einer Einstellung unaufgefordert zu offenbaren bzw. auf Nachfrage etwa in einem Personalbogen oder bei Vorstellungsgesprächen anzugeben ist, war früher umstritten. Nach ganz überwiegender Auffassung in der neueren Fachliteratur sowie der neueren obergerichtlichen Rechtsprechung ist aber jedenfalls seit der gesetzlichen Neuregelung des Antidiskriminierungsrechts durch § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX n.F. in

Verbindung mit dem AGG die „tätigkeitsneutrale“ Frage nach einer Schwerbehinderung (entgegen der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur alten Rechtslage vor dem 1. Juli 2001) unzulässig bzw. diskriminierend und darf daher, wenn sie gestellt wird (ähnlich wie die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft), ohne Rechtsfolgen auch dann verneint werden, wenn formell die Schwerbehinderteneigenschaft amtlich festgestellt ist. Zulässig bleiben aber weiterhin konkrete arbeitsplatzbezogene Fragen, die sich auf die gesundheitliche Eignung eines Stellenbewerbers für eine bestimmte Stelle und die damit ggf. verbundenen besonderen gesundheitlichen Anforderungen beziehen. Da aber dann zukünftig ein Arbeitgeber nicht mehr erfahren würde, ob und wie viele schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen er beschäftigt und deshalb (bei jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen) verpflichtet bliebe, die gesetzliche Ausgleichsabgabe zu bezahlen, obwohl er die gesetzliche Beschäftigungsquote tatsächlich erfüllt, wird vereinzelt in der Fachliteratur eine Verpflichtung der Arbeitnehmer angenommen, die Tatsache ihrer anerkannten Schwerbehinderung jedenfalls nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit, nach der der besondere Kündigungsschutz greift, dem Arbeitgeber zu offenbaren.

Studium mit Behinderung

An Hochschulen kommt Menschen mit Behinderung besondere Aufmerksamkeit, wie zum Beispiel das Recht auf verlängerte Prüfung, zugute.