



Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Vertrauenspersonen,

die Neuwahlen der Vertrauensleute der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in den Betrieben haben inzwischen stattgefunden. Bei den Wiedergewählten möchte ich mich für die bisherige fruchtbare Zusammenarbeit sehr herzlich bedanken und freue mich auf die Fortsetzung.

Den neu gewählten Vertrauenspersonen biete ich die Zusammenarbeit und Unterstützung des Sozialverbands VdK Hessen-Thüringen e.V., insbesondere des Referenten für Betriebsarbeit an und hoffe, in den nächsten vier Jahren mit Rat und Tat bei den alltäglichen Problemen helfen zu können. Da meine Tätigkeit mit umfangreichen und zeitraubenden Reisen verbunden ist, werden Sie mich auch im kommenden Jahr nicht permanent unter der angegebenen Telefonnummer erreichen können. Am besten ist der Kontakt über eine E-Mail unter [betriebsarbeit.ht@vdk.de](mailto:betriebsarbeit.ht@vdk.de) herzustellen, die ich umgehend und so schnell wie möglich beantworten werde.

Das Referat Betriebsarbeit hat sich auch im Jahre 2010 weiter etabliert und ist inzwischen – fünf Jahre nach seiner Gründung – für viele Schwerbehindertenvertreter, Betriebs- und Personalräte und auch für Beauftragte der Arbeitgeber für behinderte Menschen ein wichtiger Ansprechpartner in allen Fragen geworden, die bei ihrer täglichen Arbeit mit behinderten und nichtbehinderter Menschen auftreten.

Zudem führten die Wahlen der Vertrauensleute im Jahre 2010 zu sehr vielen Anfragen, was die Durchführung und Vorbereitung der Wahlen betrifft.

Es wurden außerdem 87 Arbeitskreise, SBV-Tagungen und -Seminare durchgeführt und betreut. Insgesamt nahmen an den Veranstaltungen 3.639 Personen teil. Darüber hinaus fanden 26 SB-Versammlungen in den Betrieben mit insgesamt mehr als 1.200 Personen unter Beteiligung des Referenten für Betriebsarbeit statt. Eine ganze Reihe von Fachvorträgen hatte in den Betrieben aufmerksame Zuhörer.

Daneben habe ich 20 Zustimmungs- und BEM-Verfahren beim Integrationsamt wegen geplanter Kündigungen oder der Wiedereingliederung von behinderten Menschen in den Betrieben begleitet.

Neu war im Jahre 2010 der intensive Kontakt zu den Sozialdiensten in 92 Kliniken in Hessen. In diesem Bereich besteht großer Ersthilfebedarf, sodass 2011 diese Verbindun-

gen noch weiter ausgebaut und weitere Krankenhäuser angesprochen werden sollen. Es ist geplant, Arbeitskreise für Sozialdienste einzurichten, die sich, ähnlich wie die Arbeitskreise der Schwerbehindertenvertreter, in einem festgelegten Turnus treffen, Erfahrungen austauschen und Problemfälle aus der täglichen Arbeit diskutieren. Interessenten mögen sich bitte bei mir melden.

Die ständige Zunahme der Aufgaben des Referates Betriebsarbeit hat eine personelle Aufstockung erforderlich gemacht. Künftig werden besonders geschulte Juristen der VdK-Bezirksgeschäftsstellen für Referate in den Schwerbehindertenversammlung und SBV-Tagungen zur Verfügung stehen. Ich bitte deshalb um Ihr Verständnis, dass der Referent für Betriebsarbeit künftig nicht alle Referate und Vorträge selbst halten kann.

Im heutigen Betriebs-Report habe ich eine ganze Reihe von gerichtlichen Entscheidungen zusammengestellt, die unsere Arbeit erheblich beeinflussen und deren Inhalt deshalb bekannt sein sollte. Außerdem gebe ich noch einige rechtliche Hinweise, um zu verhindern, dass durch die positiv gemeinte Beratung ein negativer Erfolg eintritt, wie das zum Beispiel bei ATZ-Verträgen möglich sein kann. Der Betriebs-Report soll im nächsten Jahr in kürzeren Abständen über aktuelle Rechtsprechung und Rechtsentwicklungen informieren.

Ich möchte auch nochmals auf die Termine für Tagungen, Seminare und SBV-Arbeitskreise in 2011 hinweisen, die schon jetzt feststehen.

Die Termine und Veranstaltungsorte finden Sie in den nebenstehenden Spalten.

Da sich einzelne Veränderungen ergeben können, bitte ich die aktuellen Daten jeweils auf der Internetseite des Sozialverbands VdK Hessen-Thüringen ([www.vdk.de/hessen-thueringen](http://www.vdk.de/hessen-thueringen)) unter der Navigationsleiste „SB-Vertretung“ nachzulesen.

Zum Schluss wünsche ich allen frohe Feiertage und ein gesundes, arbeitsreiches Jahr 2011.

Mit freundlichen Grüßen



Reinhard Gippert  
Referent für Betriebsarbeit

## SBV-Tagungen 2011

Die SBV-Tagungen des Sozialverbands Hessen-Thüringen e.V., die wir zusammen mit dem LWV Hessen durchführen, stehen unter folgendem Thema:

### „Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-/Personalrat – gemeinsam aktiv“

Die Veranstaltungen dauern jeweils von 9.30 bis 14.00 Uhr.

#### Termine in Hessen

##### 16. März 2011

Lüderhaus  
Wiesenweg 14, Großenlüder

##### 30. März 2011

Bürgerhaus Hausen  
Tempelhofer Straße 10  
63179 Obertshausen

##### 13. April 2011

Bürgerhaus Frankenberg

##### 7. September 2011

Bürgerhaus Baunatal

##### 21. September 2011

Bürgerhaus Großen-Buseck

##### 5. Oktober 2011

Bürgerhaus Kelkheim

#### Termine in Thüringen

##### 19. April 2011

Jena

##### 20. April 2011

Erfurt

## Arbeitskreise 2011

Die Termine der SBV-Arbeitskreise:

##### 8. Februar 2011

Gießen, Polizeipräsidium

##### 10. März 2011

Sozialdienste  
Klinikzentrum Mühlengrund

##### 17. März 2011

Darmstadt

##### 29. März 2011

Frankfurt Banken (wird wegen Terminkollision noch verschoben)

##### 16. Juni 2011

Darmstadt

##### 21. Juni 2011

Frankfurter Banken

##### 15. September 2011

Darmstadt

##### 20. September 2011

Frankfurter Banken

##### 17. November 2011

Darmstadt

##### 13. Dezember 2011

Frankfurter Banken

### **VdK-Betriebs-Report online bestellen!**

Anmeldung unter folgender  
Internetadresse:

[www.vdk.de/hessen-thueringen](http://www.vdk.de/hessen-thueringen)

unter der Rubrik

**SB-Vertretung/  
VdK-Betriebsreport**

## Neue Gerichtsentscheidungen

### Urlaubsansprüche bei Zeitrente wegen Erwerbsminderung

Im Betriebsreport Nr. 2/2010 hatte ich über die geänderte Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07) zum Urlaubsanspruch bei längerer Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit berichtet. Diese Änderung beruhte auf der vorangegangenen Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009.

Das LAG Hamm hat nunmehr erneut den EuGH wegen der Frage angerufen, ob bei einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für jedes Jahr erhalten bleibt bzw. neu entsteht, sodass der Urlaubsanspruch über Jahre hinweg angesammelt werden kann.

Es soll außerdem die Frage geklärt werden, ob das auch für einen Urlaubsanspruch während einer zeitlich befristeten Rente wegen Erwerbsminderung gilt.

Schließlich soll noch die Verjährung solcher eventuell bestehenden Ansprüche festgelegt werden.

Dem Vorlagenbeschluss des LAG Hamm vom 15.04.2010 (Az.: 16 Sa 1176/09) lag folgender Fall zugrunde:

Der Kläger war schwerbehindert und vom 01.04.1964 bis zum 31.08.2008 in dem Dortmunder Betrieb der Beklagten als Schlosser beschäftigt. Seit dem 23.01.2002 war er zunächst arbeitsunfähig erkrankt und bezog ab dem 01.10.2003 jeweils befristet eine Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Mit Aufhebungsvertrag wurde das Arbeitsverhältnis dann zum 31.08.2008 beendet.

Nachdem der EuGH am 20.01.2009 in der Sache Schultz-Hoff (C-350/06) sein Urteil bezüglich der neuen Urlaubsregelungen gesprochen hatte, wonach der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch behält, wenn er ihn wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, wurde der Kläger tätig.

Am 18.03.2009 erhob er beim ArbG Dortmund Klage auf Abgeltung eines Urlaubs für die Jahre 2006, 2007 und 2008.

Er machte den vollen Jahresurlaub von jeweils 35 Tagen (incl. 5 Tagen SB-Zusatzurlaub) geltend. Das Arbeitsgericht hat ihm mit Urteil vom 20.08.2009 lediglich den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch für die Jahre 2006, 2007 und 2008 in Höhe von insgesamt 75 Tagen zugesprochen.

Dagegen legte die Beklagte Berufung ein.

In der Schultz-Hoff-Entscheidung ging es nur um Urlaubsansprüche für das Vorjahr. Nunmehr soll geklärt werden, wie lange rückwirkend solche Ansprüche entstehen können und ob das auch während einer Zeitrente wegen Erwerbsminderung möglich ist.

Der EuGH hat nun über die entsprechende Auslegung des Art.7 Abs.1 der Richtlinie 2003/88/EG zu entscheiden.

Schon nach der Änderung der Urlaubs-Rechtsprechung im letzten Jahr war erkennbar, dass die Arbeitgeber ein verändertes Kündigungsverhalten zeigten. Die BEM-Verfahren wurden früher eingeleitet, um

auch früher ein Ergebnis zu haben, positiv wie negativ. Im negativen Fall wurde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. die Einleitung des Verfahrens auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt umgehend eingeleitet, um nicht Rückstellungen für eventuell auflaufende Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers bilden zu müssen. Die Fallzahlen der Zustimmungsanträge beim Integrationsamt zeigen das ganz deutlich.

Sollten jetzt auch noch Urlaubsansprüche während des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit zugebilligt werden, besteht natürlich die Gefahr, dass sich diese Tendenz fortsetzen wird. Bisher ruhte das Arbeitsverhältnis für die Zeit der Berentung, z. B. wegen einer Krebsoperation. Danach lebte das Arbeitsverhältnis wieder auf, wenn die Rentengewährung nicht verlängert wurde. Es wird zu erwarten sein, dass die Arbeitgeber in Zukunft nicht mehr die weitere Entscheidung über die Gewährung der Erwerbsminderungsrente abwarten, sondern schon nach erstmaliger Vorlage des Rentenbescheids das Zustimmungsverfahren zur Kündigung beim Integrationsamt einleiten werden.

Nach der Rechtsprechung des BAG zur krankheitsbedingten Kündigung hätten sie dabei große Chancen, die Zustimmung zur Kündigung zu erhalten und eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen zu können. Das BAG (2 AZR 140/80 und 7 AZR 295/78) geht nämlich bei einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens acht Monaten und negativer Prognose schon davon aus, dass eine solche Kündigung gerechtfertigt sein kann.

Die Entscheidung des EuGH ist also mit Spannung zu erwarten. Ich werde darüber berichten.

### **Stellenausschreibung, behinderte Bewerber und Agentur für Arbeit**

Nach § 81 Abs.1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, „zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.“

Das LAG Rheinland Pfalz hat am 10.09.2010 (Az.: 6 TaBV 10/10) entschieden, dass es in diesem Zusammenhang nicht ausreicht, wenn der Arbeitgeber telefonisch mit der Agentur für Arbeit klärt, ob schwerbehinderte Bewerber oder Bewerberinnen zur Verfügung stehen. Er muss vielmehr den genauen Ausschreibungstext der Agentur für Arbeit vorlegen, damit die Anforderungen dort in Ruhe geprüft werden können. Tut er das nicht, ist die Stelle rechtswidrig besetzt.

Der entsprechenden Beschwerde eines Betriebsrats wurde damit vom LAG stattgegeben. Aus grundsätzlichen Erwägungen wurde jedoch die Rechtsbeschwerde beim BAG zugelassen.

Ein anderer Fall wurde vom BAG entschieden (Beschluss vom 23.06.2010, 7 ABR 3/09).

In diesem Fall ging es um die Absicht des Arbeitgebers, eine frei werdende Stelle oder einen neu geschaffenen Arbeitsplatz mit einem Leiharbeiter zu besetzen.

Das BAG bejahte auch hier die Prüf- und Konsultationspflicht des Arbeitgebers. Er muss vorher bei der Agentur für Arbeit gem. § 81 Abs.1 SGB IX wegen arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten Bewerbern nachfragen. Im Falle des Unterlassens hat der Betriebsrat das Recht, die Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs.2 Nr.1 BetrVG zu verweigern.

### **Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr**

In § 622 BGB ist geregelt, mit welchen Fristen ein Arbeitnehmer gekündigt werden kann. Dabei ist zunächst einmal von der Dauer der Betriebszugehörigkeit auszugehen. Je länger das Arbeitsverhältnis gedauert hat, umso länger ist die von dem Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist.

Allerdings ist in Abs. 2 Satz 2 festgelegt, dass bei der Berechnung erst Zeiten der Betriebszugehörigkeit mitgezählt werden, die der Arbeitnehmer nach dem 25.Lebensjahr zurückgelegt hat.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 19.01.2010 (C 555/07 - Kükükdeveci/Swedex GmbH & Co.KG, NZA 2010, S.85) jedoch entschieden, dass das Verbot der Diskriminierung wegen Alters eine solche Berechnung nicht zulasse. Diese Regelung verstoße gegen die Richtlinie 2000/78/EG und sei vom nationalen Gericht auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten unangewendet zu lassen.

Das gibt nunmehr auch den jüngeren Mitarbeitern bei Entlassungen einen wirksameren Schutz bzw. einen höheren Anspruch auf Abfindung.

### **BEM bei Beamten vor Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit**

Erwartungsgemäß wurde inzwischen auch bei Beamten entschieden, dass ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für die wirksame Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit sei (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 21.05.2010, - 6 A 816/09).

Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass in dem entschiedenen Fall eindeutig Dienstunfähigkeit vorlag. Der Beamte hatte gegen seine Versetzung in den Ruhestand lediglich formelle Einwendungen erhoben und war der Meinung, dass ein BEM auf jeden Fall durchzuführen gewesen wäre. Das hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen in dieser Entscheidung verneint.

Gibt es jedoch im konkreten Fall einen nachvollziehbaren Ansatz, dass die Dienstunfähigkeit durch rechtzeitiges Tätigwerden des BEM-Teams verhindert oder zumindest nach hinten verschoben worden wäre, kann der Einwand des fehlenden BEMs durchaus auch bei Beamten die Maßnahme des Arbeitgebers rechtswidrig werden lassen.

### **Nachforschungspflicht des Arbeitgebers zur Schwerbehinderteneigenschaft bei Bewerbern**

Vor allem im öffentlichen Dienst kann ein Indiz für eine Diskriminierung entstehen, wenn der Arbeitgeber den nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einlädt.

Stützt ein schwerbehinderter Bewerber die Vermutung einer Benachteiligung auf die unterbliebene Einladung zum Vorstellungsgespräch durch einen öffentlichen Arbeitgeber, muss er darlegen, dass der Arbeitgeber positive Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft hatte oder aufgrund der Bewerbungsunterlagen sich diese Kenntnis jedenfalls hätte verschaffen können.

Das hat das ArbG Ulm im Urteil vom 17.12.2009 (Az.: 5 Ca 316/09) entschieden. Es führt aus, dass vom Arbeitgeber nicht verlangt werden könne, dass er bei Vorliegen bestimmter Anhaltspunkte selbstständig Nachforschungen unternehme, ob ein Bewerber die Schwerbehinderteneigenschaft besitze.

### **Ende der Schwerbehinderung. Was wird mit der Rente?**

Das LSG Sachsen-Anhalt in Halle hatte einen Fall zu entscheiden, in dem es um die Gewährung der Altersrente für eine schwerbehinderte Antragstellerin geht, deren Schwerbehinderung nach Ablauf der sogenannten Heilungsbewährung entzogen wurde. Gem. § 116 SGB IX wirkt in einem solchen Fall die Schwerbehinderung solange nach, bis der Entziehungsbescheid rechtskräftig geworden ist und weitere drei Monate vergangen sind.

Das gilt nach diesem Urteil jedoch nicht bei einer neu zu gewährenden Rente. Zur Verdeutlichung die Eckdaten aus dem Verfahren:

Die 1946 geborene Klägerin beantragte am 03.03.2006 ab 01.06.2006 Altersrente wegen Vollendung des 60. Lebens-

jahres und Schwerbehinderung (§§ 37, 236a SGB VI). Die Rentenversicherung lehnte den Antrag ab, weil die Antragstellerin „bei Beginn der Altersrente“ nicht (mehr) als schwerbehinderter Mensch anerkannt war. Das Landesverwaltungsamt hatte ihren GdB mit rechtskräftigem Widerspruchsbescheid vom 27.03.2006 von 50 auf 30 herabgesetzt. Der SB-Ausweis lief noch bis Ende September 2006.

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihre Schwerbehinderung läge somit zum Zeitpunkt der Rentengewährung noch vor und sie habe deshalb Anspruch auf die Altersrente als schwerbehinderter Mensch.

Das Sozialgericht hatte die Beklagte verpflichtet, der Klägerin ab 01.06.2006 die beantragte Altersrente zu gewähren. Zwar habe der GdB zu Rentenbeginn nicht mehr 50 sondern nur noch 30 betragen, weil die GdB-herabsetzende Entscheidung des Landesverwaltungsamts mit Ablauf der Klagefrist schon am 30.04.2006 unanfechtbar geworden sei. Nach § 116 Abs. 1 SGB IX gälten „die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen“ aber darüber hinaus bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheids. Im Fall der Klägerin endeten sie also erst weit nach der am 01.06.2006 beginnenden Rente.

Im Übrigen wäre der Klägerin die Altersrente für schwerbehinderte Menschen bewilligt worden, wenn sie gegen den Widerspruchsbescheid des Landesverwaltungsamts Klage erhoben und dadurch die Herabsetzungsentscheidung –

zunächst – nicht unanfechtbar hätte werden lassen.

Das LSG hat mit Urteil vom 24.06.2010 – 1 R 468/07 – diese Entscheidung aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Zur Begründung führt es aus, die Klägerin sei bei Beginn der Altersrente – anders als in § 37 Satz 1 Nr.2 SGB VI gefordert – nicht mehr schwerbehindert gewesen, weil ihr GdB am 01.06.2006 nach dem bestandskräftigen Bescheid des Landesverwaltungsamts nur noch 30 betragen hätte und die über dieses Datum hinausgehende dreimonatige Schutzfrist des § 116 Abs.1 SGB IX hier nicht gelte. Die Frist beziehe sich nach ihrem Standort im Zweiten Teil des SGB IX („Besondere Regelungen zur Teilhabe behinderter Menschen“) ausschließlich auf das begünstigende Sonderrecht dieses Titels und damit eben nicht auf die §§ 37, 236a SGB VI. Dafür spreche auch der Zweck der Vorschrift, die behinderte Menschen davor bewahren solle, von heute auf morgen einer neuen, für sie bedenklichen Situation gegenüberzustehen. Deshalb sollten zuvor Schwerbehinderten nach Wegfall der Voraussetzungen bereits erworbene Statusvorteile für eine Übergangsfrist erhalten bleiben. Sie sollten aber in der Schutzfrist nicht zusätzliche Vorteile – wie eine Altersrente nach Sonderrecht – erwerben können. Daran ändere auch nichts, dass die Klägerin es in der Hand gehabt hätte, mit einer Klage die Unanfechtbarkeit der Herabsetzungsentscheidung und damit den Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 SGB IX über den 01.06.2006 hinauszuschieben. Die Revision wurde nicht zugelassen, da die Angelegen-

heit angeblich keine grundsätzliche Bedeutung habe.

Nach dieser Entscheidung ist also anzuraten, Rechtsmittel nach Rechtsmittel solange wie möglich einlegen und auf Zeit spielen. Das nennt man sicher nicht „Entlastung der Gerichte“.

## Tipps für die Praxis

### Modellprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gab am 25.11.2010 den Startschuss für dieses Modellprojekt.

Die Lebensläufe der Bewerberinnen und Bewerber werden zunächst anonymisiert. Sie sollen kein Foto, keinen Namen, keine Adresse, kein Geburtsdatum, keine Angaben zu Geschlecht, Herkunft oder Familienstand enthalten. Die fachliche Qualifikation und Eignung sowie die Kompetenz sollen im Vordergrund stehen. Personalverantwortliche sollen ausschließlich nach diesen Kriterien die betreffende Person auswählen und zu einem Gespräch einladen. Erst dann wird zur Vorbereitung auf das Gespräch die Anonymität aufgehoben.

Mit dieser Methode soll verhindert werden, dass Bewerber und Bewerberinnen bereits im Vorfeld wegen verschiedener Merkmale - z. B. wegen Behinderung, Herkunft oder Alters - ausgesondert werden.

Durch verschiedene, wissenschaftlich ausgewertete Feldversuche in den vergangenen Jahren wurde sehr deutlich, dass eine Vorsortierung nach bestimmten Merkmalen, die durch das AGG eigentlich ge-

schützt werden sollten, vorgenommen wird. Genau das Gegenteil sollte mit diesem Gesetz erreicht werden. Es findet eine kaum greifbare schleichende Diskriminierung nicht nur auf dem deutschen Arbeitsmarkt statt.

Das Modellprojekt wird nicht von allen Verantwortlichen in der Deutschen Wirtschaft positiv begleitet. Es nehmen dennoch namhafte Firmen wie das Kosmetikunternehmen L’Oreal, der Dienstleister Mydays, der Konzern Procter & Gamble, die Deutsche Post, die Deutsche Telekom, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und die Stadtverwaltung Celle in Niedersachsen daran teil. Über das Ergebnis werde ich natürlich umgehend berichten.

### Altersteilzeit und Schwerbehinderung

Man könnte meinen, die Altersteilzeit sei kein Thema mehr für uns, nachdem die Förderung durch die Arbeitsagenturen Ende 2009 ausgelaufen ist. Das ist jedoch nicht der Fall.

Zunehmend sind wir mit Fällen konfrontiert, in denen eine ATZ-Vereinbarung getroffen wurde, als der Arbeitnehmer noch nicht schwerbehindert war. Als er erfährt, dass er als schwerbehinderter Mensch unter bestimmten Voraussetzungen ab dem 63. Lebensjahr eine ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen kann und die Kürzung von 7,2 % als ATZ-Altersrentner wegfallen kann, beantragt er die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch. Als der GdB von 50 dann bewilligt wurde und er

das dem Arbeitgeber vertragsgemäß mitteilt, kommt das große Erwachen.

Der Arbeitgeber kann sich nämlich auf § 5 Abs.1 Nr.2 ATZ-Gesetz berufen. Dort ist geregelt, dass der Arbeitgeber nur so lange Leistungen von der Agentur für Arbeit beziehen kann, bis der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beziehen kann. Er bekommt also keine Aufstockungsleistungen mehr, nachdem der Arbeitnehmer den GdB 50 erreicht hat. Das wiederum berechtigt den Arbeitgeber, den ATZ-Vertrag wegen Wegfall der Geschäftsgrundlage anzufechten. Der Arbeitnehmer ist dann gezwungen, ab dem 60. Lebensjahr die Altersrente als schwerbehinderter Mensch in Anspruch und dabei 10,8 % Rentenkürzung in Kauf zu nehmen. In der Regel fällt dann die Freistellungsphase der ATZ weg. Der sogenannte Störfall ist eingetreten und die ATZ wird rückabgewickelt.

Wichtig: Das gilt nur bei Altfällen, nicht für solche, die erst in 2010 abgeschlossen worden sind!

### Mein Tipp

Mit dem Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung bis kurz vor Ende der ATZ-Freistellungsphase abwarten und ihn dann erst stellen. Die Altersrente als schwerbehinderter Mensch kann trotzdem beantragt und der SB-Ausweis nachgereicht werden.

Sollten Sie mit einem solchen oder ähnlichen Fall Probleme haben, so melden Sie sich bitte bei mir.

## Sperrzeit bei Arbeitslosigkeit nach Ende der Altersteilzeit

Nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 SGB III greift für Arbeitslosengeldempfänger unter anderem dann eine Sperrzeit, wenn sie ihre Beschäftigungsverhältnisse gelöst und dadurch vorsätzlich oder fahrlässig ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt haben. Die bis zu 12 Wochen dauernde Sperrzeit ist zusätzlich verbunden mit einer Verkürzung der Arbeitslosengeldzahlung.

Einige Personalabteilungen berechnen für ihre Arbeitnehmer den Zeitpunkt der frühest möglichen Berentung und stellen das Ende der ATZ dann auf dieses Datum ab.

Hierbei stellen wir immer wieder Fehler fest, da den Personalern oft die Übergangsregelungen mit den unterschiedlichen Rentenzugangsmöglichkeiten nicht ausreichend bekannt sind. Auch die im Internet zu findenden „Rentenbeginnrechner“ sind mit Vorsicht zu genießen. Sie funktionieren nur so gut wie der Nutzer.

Lassen Sie sich im Zweifel deshalb von einer Beratungsstelle der DRV Bund oder Hessen eine verbindliche Berechnung machen. Sollte diese sich später als falsch erweisen und Sie nicht nahtlos in die Rente wechseln können, kann man Ihnen jedenfalls keinen Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nachsagen, sodass für eine Sperre bei dann doch notwendigem Arbeitslosengeld kein Anlass besteht.

Denken Sie in diesem Zusammenhang bitte auch daran, dass die DRV nicht automatisch wissen kann, ob Sie schwerbehindert sind. Sie soll-

ten umgehend eine Kopie des Ausweises dort einreichen, damit das registriert und bei künftigen Rentenberechnungen berücksichtigt werden kann.

## VdK-Jahrbuch 2011

Anfang Dezember 2010 haben alle bei uns registrierten Schwerbehindertenvertretungen das VdK-Jahrbuch 2011 erhalten.

Das Jahrbuch besteht aus

- einer Auflistung der Gesetze, die über unsere Internet-Seiten abgerufen werden können (Link-Liste),
- einer Liste mit Bezugsquellen interessanter und wichtiger Broschüren sowie
- einem Kalenderteil und
- einem umfassenden An-schriftenteil.

Sollten Sie das VdK-Jahrbuch 2011 nicht erhalten haben oder weitere Jahrbücher bestellen wollen, wenden Sie sich bitte an unser Service-Center ([service.ht@vdk.de](mailto:service.ht@vdk.de)).

## VdK-Hotel Haus am Landgrafen-in Nidda-Bad Salzhausen

Sie suchen für Ihre Tagung oder Ihr Seminar technisch gut ausgestattete Räume und eine ruhige, naturnahe Atmosphäre? Sie wünschen einen professionellen PC-Schulungsraum?

Das Haus am Landgrafenteich ist schon seit vielen Jahren ein zuverlässiger Partner bei der Durchführung von Seminaren, Tagungen und Konferenzen.

Alle sechs Tagungs- und Banketträume für bis zu 160 Personen sind mit Telefon, Beamer, Overhead-Projektor, Verstärker mit Lautsprecher, Präsentationswand, Flip-Chart und Magnettafel ausgestattet.

Es steht ein PC-Schulungsraum mit insgesamt 17 PC-Arbeitsplätzen zur Verfügung. Vernetzung und Drucker sind vorhanden.

## Ausstattung des Hauses

Alle 58 Zimmer des 3-Sterne-Hotels haben Ausblick ins Grüne und sichtiggeschützte Balkons oder Terrassen. Die modernen Bäder bieten zeitgemäßen Komfort. Für Gäste im Rollstuhl stehen acht behindertengerechte Zimmer mit geräumigen Bädern zur Verfügung. Alle Etagen sind bequem mit dem Fahrstuhl zu erreichen.

Die medizinische Badeabteilung bietet Massagen, Fangopackungen, Moor-, Stanger-, Fichtennadel- und Brom-Baldrian-Bäder, Lymphdrainagen, Inhalationen und andere Anwendungen, auch auf Rezept. Entspannung bieten das Hallenbad, eine finnische Sauna, ein Dampfbad, Schwalllduschen und ein Kneipptrittbecken. Außerdem stehen Fitnessgeräte bereit.

### Kontakt:

Haus am Landgrafenteich  
Roland-Krug-Straße 15  
63667 Nidda-Bad Salzhausen  
Telefon 0 60 43 – 80 10  
Telefax 0 60 43 – 80 14 00  
eMail:  
[info@haus-am-landgrafenteich.de](mailto:info@haus-am-landgrafenteich.de)

Informationen zum Haus, den Tagungsräumen und -pau-schalen sowie aktuelle Angebote finden Sie im Internet unter [www.haus-am-landgrafenteich.de](http://www.haus-am-landgrafenteich.de).

# Wichtige VdK- Adressen

## Landesgeschäftsstelle

Elsheimerstraße 10  
60322 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 71 40 02-0  
Telefax: 0 69 - 71 40 02 24

### eMail-Adressen:

Geschäftsführung/Zentrale:  
hessen-thueringen@vdk.de

Betriebsarbeit:  
betriebsarbeit.ht@vdk.de

Sozialpolitik:  
sozialpolitik.ht@vdk.de

Fragen zur Mitgliedschaft:  
mv.hessen.ht@vdk.de

Rund um das Ehrenamt:  
ehrenamt.ht@vdk.de

Werbe- und Informations-  
material:  
service.ht@vdk.de

Versicherungsangebote:  
versicherungen.ht@vdk.de

## Geschäftsstelle Thüringen

Am Anger 32, 07743 Jena  
Telefon: 0 36 41 - 28 89-0  
Telefax: 0 36 41 - 28 89 33  
eMail: gst.thueringen@vdk.de

[www.vdk.de/hessen-thueringen](http://www.vdk.de/hessen-thueringen)

## Sozialrechtsschutz (Bezirksgeschäftsstellen)

**Darmstadt**  
Landgraf-Georg-Straße 58 – 60  
64283 Darmstadt  
Telefon: 0 61 51 – 3 59 98-0  
Telefax: 0 61 51 – 3 59 98-20  
bgst.darmstadt@vdk.de

**Frankfurt**  
Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 43 08 86-0  
Telefax: 0 69 - 43 08 86-66  
bgst.frankfurt@vdk.de

**Fulda**  
Heinrichstraße 58, 36043 Fulda  
Telefon: 06 61 - 7 20 89  
Telefax: 06 61 - 7 20 80  
bgst.fulda@vdk.de

**Gießen**  
Liebigstraße 15, 35390 Gießen  
Telefon: 06 41 - 79 90 03-0  
Telefax: 06 41 - 79 90 03-20  
bgst.giessen@vdk.de

**Kassel**  
Breitscheidstraße 49  
34119 Kassel  
Telefon: 05 61 - 93 89 45 0  
Telefax: 05 61 - 3 58 02  
bgst.kassel@vdk.de

**Marburg**  
Leopold-Lucas-Straße 73  
35037 Marburg  
Telefon: 0 64 21 - 2 34 69  
Telefax: 0 64 21 - 1 41 17  
bgst.marburg@vdk.de

**Nordthüringen**  
August-Bebel-Platz 6  
99734 Nordhausen  
Telefon 0 36 31 - 47 72 80  
Telefax 0 36 31 - 47 72 82  
bgst.nordthueringen@vdk.de

**Ostthüringen**  
Am Anger 32  
07743 Jena  
Telefon 0 36 41 - 28 89 14  
Telefax 0 36 41 - 28 89 30  
bgst.ostthueringen@vdk.de

**Südthüringen**  
Freitagsgasse 9  
98617 Meiningen  
Telefon 0 36 93 - 50 52 55  
Telefax 0 36 93 - 5 05 88 50  
bgst.suedthueringen@vdk.de

**Wiesbaden**  
Dotzheimer Straße 150  
65197 Wiesbaden  
Telefon: 06 11 - 4 70-35 /-36  
Telefax: 06 11 - 44 37 35  
bgst.wiesbaden@vdk.de

**Berufungen Hessen**  
c/o VdK-Bezirksgeschäftsstelle  
Darmstadt  
Landgraf-Georg-Straße 58 – 60  
64283 Darmstadt  
Telefon: 0 61 51 – 3 59 98-14  
Telefax: 0 61 51 – 3 59 98-20  
berufungen.hessen@vdk.de

**Berufungen Thüringen**  
c/o Bezirksgeschäftsstelle  
Ostthüringen  
Am Anger 32  
07743 Jena  
Telefon: 0 36 41 - 28 89-14  
Telefax: 0 36 41 - 28 89-30  
bgst.ostthueringen@vdk.de

## Patientenberatungsstellen

**Alsfeld**  
Hersfelder Straße 1  
36304 Alsfeld  
Telefon: 0 66 31 - 35 56  
Telefax: 0 66 31 - 35 56  
Patientenberatung.alsfeld@vdk.de

**Gießen**  
Unabhängige Patienten-  
beratung Gießen (UPD)  
Liebigstraße 15, 35390 Gießen  
Telefon: 06 41 - 3 01 33 45  
Telefax: 06 41 – 3 01 94 29

## Weitere überregionale Beratungsstellen

**GSD (Gesellschaft für soziale  
Dienste)**  
**Ambulanter Pflegedienst**  
Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 4 08 99 89-0  
Telefax: 0 69 - 4 08 99 89-18  
gsd.pflegedienst@gmx.de

**Gemeinnützige VdK-Sozial-  
dienstleistungs- und Service  
GmbH (Pflegedienst)**  
Eisenacher Straße 1 a  
99974 Mühlhausen  
Telefon: 0 36 01 - 81 54 65  
Telefax: 0 36 01 - 81 54 65  
VdK\_Service.GmbH.MHL@t-online.de

### **Lohnsteuerhilfeverein für behinderte und alte Menschen**

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 44 25 43  
Telefax: 0 69 - 40 56 40 05  
lohnsteuerhilfe.frankfurt@vdk.de

### **Mobiler Sozialer Hilfsdienst (MoBi)**

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 43 45 93  
Telefax: 0 69 - 43 13 61  
mobi.frankfurt@vdk.de

### **VdK-Beratungsstelle für technische Hilfen und Wohnraumanpassung**

c/o Fachhochschule Frankfurt  
Fachbereich „Soziale Arbeit und Gesundheit“  
Nibelungenplatz 1  
60318 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 15 33-26 04  
Telefax: 0 69 - 15 33-29 70  
hilfsmittelberatung.hessen@vdk.de

### **VdK-Reisedienst**

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 43 26 62  
Telefax: 0 69 - 43 13 61  
reisedienst.hessen@vdk.de

### **Verein für Selbstbestimmung und Betreuung im VdK Hessen**

Ostparkstraße 37  
60385 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 - 4 36 51 13  
Telefax: 0 69 - 4 36 53 12  
betreuungverein.frankfurt@vdk.de

### **Verein für Selbstbestimmung und Betreuung Osthessen**

Heinrichstraße 58 a  
36043 Fulda  
Telefon: 06 61 - 9 01 97-03  
Telefax: 06 61 - 9 01 97-39  
betreuungverein.fulda@vdk.de

### **Betreuungsverein e. V. im VdK Lahn-Dill**

Hohe Straße 700/Nr. 6  
35745 Herborn  
Telefon: 0 27 72 - 9 23 09 55  
Telefax: 0 27 72 - 64 67 87  
betreuungverein.lahn-dill@vdk.de

## **VdK-Anwaltsberatung – für Fragen am Rande des Sozialrechts**

Die Anwaltsberatung ist eine Sonderleistung neben dem allgemeinen Sozialrechtsschutz unserer VdK-Juristen. Unsere Mitglieder erhalten durch zugelassene Rechtsanwälte unseres Vertrauens kostenlos Auskunft über „Fragen am Rande des Sozialrechts“, die unsere Bevollmächtigten nicht erteilen dürfen. Beispiele für solche Rechtsgebiete sind:

- Wohnungskündigung trotz Pflegebedürftigkeit
- Abfassung eines Testaments
- Schmerzensgeld nach Verkehrsunfall
- Streitigkeiten aus privaten Versicherungsverträgen
- Schadensersatz wegen Nichterfüllung von Zusagen (z. B. Barrierefreiheit)

Wird nach dieser „Erstberatung“ ein weitergehendes Tätigwerden - etwa eine Vertretung - durch unseren Vertrauensanwalt gewünscht, muss eine gesonderte Beauftragung auf eigene Kosten erfolgen. Eine Kostenübernahme kann nur durch eine private Rechtsschutzversicherung erfolgen. Zur Vermeidung von Missverständnissen wird daher dringend geraten, vor einer weitergehenden Beauftragung nach der Höhe der zu erwartenden Kosten und Gebühren zu fragen!

Nachfolgend die Beratungstermine unserer Vertrauensanwälte, die jeweils in den Räumen unserer Bezirksgeschäftsstellen stattfinden:

## **Hessen**

### **Darmstadt**

RA Harald-Richard Pons  
Jeden 2. und 4. Mittwoch im Monat, 14 bis 15 Uhr

### **Frankfurt**

RA Peter Schwab  
Jeden 2. Mittwoch im Monat, 14 bis 16 Uhr

### **Fulda**

RAin Dorothee Hauck-Hirsch  
Jeden 1. Montag im Monat, 14 bis 16 Uhr

### **Gießen**

RAin Michaela Pukownick  
Jeden 1. und 3. Mittwoch im Monat, 15 bis 16 Uhr

### **Kassel**

RA Joachim Jasper  
Jeden 1. Montag im Monat, 14.30 bis 15.30 Uhr

### **Marburg**

RA Dr. Thomas Basten  
Jeden 1. Montag im Monat, nach Vereinbarung

### **Wiesbaden**

RA Kyra Luft  
Jeden 2. Montag im Monat, ab 15 Uhr

## **Thüringen**

### **Nordthüringen**

RA Thomas Fliegner  
Jeden 1. Mittwoch im Monat, 13 bis 16 Uhr

### **Ostthüringen**

RAin Gabriele Schmidt  
Jeden letzten Montag im Monat, ab 9.30 Uhr sowie nach Vereinbarung

### **Südthüringen**

RA Jürgen Lucas  
Jeden 3. Mittwoch im Monat, 13 bis 16 Uhr

Telefonische Voranmeldungen bei den Bezirksgeschäftsstellen sind erforderlich, damit ausreichende Beratungszeit gewährleistet ist.

---

# Anschriftenkorrektur

Sozialverband VdK Hessen-Thüringen e. V.  
- Referat Betriebsarbeit -  
Elsheimerstraße 10  
60322 Frankfurt am Main

per Fax: 0 69 – 71 40 02-24

Meine/Unsere Adresse war nicht richtig angegeben/hat sich geändert. Bitte korrigieren Sie diese wie folgt:

Name des Betriebs/der Behörde: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Bitte bei fehlerhafter Bezeichnung des Betriebes/der Behörde die von uns verwandte Bezeichnung sowie - falls vorhanden - die Registrier-Nummer auf dem Adressticket mit angeben!

Straße/Hausnummer: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Telefax: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

**Ja, ich/wir möchte/n den VdK-Betriebs-Report auch künftig beziehen.**

Bitte senden Sie diesen an folgende eMail-Adresse(n):

SB-Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

Betriebs-/Personalrat: \_\_\_\_\_

Arbeitgeberbeauftragte/r: \_\_\_\_\_

Arbeitgeber: \_\_\_\_\_

Sonstige: \_\_\_\_\_

---

Ort/Datum

---

Unterschrift