



Hinweise zum Thema Schwerbehinderung

für Beschäftigte der BVK
Bayerische Versorgungskammer

November 2013

	Seite
A. Personenkreis	5
1. Schwerbehinderte Menschen	5
2. Gleichgestellte behinderte Menschen	5
B. Feststellung und Nachweis der Behinderung	6
C. Hinweise für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst	7
1. Allgemeines	7
1.1 Teilhabe	7
1.2 Arbeitsbedingungen	7
1.3 Arbeitszeit und Mehrarbeit	8
1.4 Berufsförderung und Beurteilung	8
1.5 Stufenweise Wiedereingliederung	10
1.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	10
1.7 Zusatzurlaub und Dienstbefreiung	10
1.8 Fahrkostenerstattung bei Dienstreisen	11
2. Altersteilzeit	11
3. Ruhestand	13
D. Steuerrechtliche Nachteilsausgleiche	16
E. Sonstige Nachteilsausgleiche	19
F. Ansprechpartner im Haus und weitere Informationen	20
1. Ansprechpartner im Haus	20
2. Links zu weiteren Informationen	20

A. Personenkreis

1. Schwerbehinderte Menschen

Schwerbehindert im Sinne des SGB IX sind Personen,

- mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50,
- die ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz rechtmäßig in Deutschland haben. Arbeitsplätze sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer, Beamte, Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

2. Gleichgestellte behinderte Menschen

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen auf Antrag Personen mit einem GdB von 30 oder 40, wenn sie

- infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können
und
- ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz rechtmäßig in Deutschland haben.

B. Feststellung und Nachweis der Behinderung

Der Grad der Behinderung und die Merkzeichen werden vom örtlich zuständigen Versorgungsamt (Regionalstelle des Zentrums Bayern Familie und Soziales) ab Antragseingang festgestellt. Bei Glaubhaftmachung eines besonderen Interesses kann auf Antrag eine Behinderung bereits für einen Zeitraum vor der Antragstellung festgestellt werden. Der Antrag kann unter Verwendung eines Formblatts, das bei den Versorgungsämtern, in der Regel bei den Gemeinden und unter www.schwerbehindertenantrag.bayern.de erhältlich ist, gestellt werden.

Schwerbehinderte Menschen erhalten vom Versorgungsamt einen Schwerbehindertenausweis, in dem der GdB und eventuelle Merkzeichen eingetragen sind.

Behinderte Menschen mit GdB 30 oder 40, denen aufgrund der Behinderung steuerliche Nachteilsausgleiche zustehen, erhalten vom Versorgungsamt eine Bescheinigung zur Vorlage beim Finanzamt.

Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen wird durch den Gleichstellungsbescheid oder die Stellungnahme der Agentur für Arbeit nachgewiesen.

C. Hinweise für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst

1. Allgemeines

Weitergehende Informationen für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst bieten insbesondere die Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (TeilR), Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19. November 2012. Die Teilhaberichtlinien können unter www.stmf.bayern.de/service/informationen/broschueren bestellt bzw. als PDF-Datei heruntergeladen werden.

1.1 Teilhabe

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 45 BeamStG beziehungsweise nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen. Den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen ist Rechnung zu tragen.

1.2 Arbeitsbedingungen

Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen kann beispielsweise eine besondere Regelung für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen angezeigt sein. Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind ferner die nach Art und Um-

fang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX).

1.3 Arbeitszeit und Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zumutbarkeit einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, soweit Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften nicht entgegenstehen (§ 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX).

Sofern Tele- oder Wohnraumarbeitsplätze zur Verfügung stehen oder eingerichtet werden, ist bei der Vergabe der besonderen Situation schwerbehinderter Beschäftigter Rechnung zu tragen und eine Zuteilung unter angemessener Berücksichtigung der sozialen Belange der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der dienstlichen Erfordernisse bevorzugt an schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzunehmen.

Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird auf die Einbringung der 40 Stunden übersteigende Arbeitszeit verzichtet. Von der Heranziehung zu Urlaubs- und Krankheitsvertretungen kann auf Wunsch abgesehen werden.

1.4 Berufsförderung und Beurteilung

Schwerbehinderte Beschäftigte sollen grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens

gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden.

Schwerbehinderten Beschäftigten sind im Rahmen der vorhandenen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten höherwertige Tätigkeiten bevorzugt zu übertragen, wenn sie für diese Tätigkeiten im Wesentlichen in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber. Bei der Übertragung von Dienstposten und bei Beförderungen darf, soweit es die Anforderungen des Dienstpostens zulassen, nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verlangt werden (Art. 21 Abs. 1 Satz 2 LfB).

Schwerbehinderte Bedienstete haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX) und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX).

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LfB). Schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Zu weiteren Besonderheiten bei der Beurteilung wird auf Nr. 9 TeilR verwiesen.

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten diese Grundsätze sinngemäß.

1.5 Stufenweise Wiedereingliederung

Nach längerer Erkrankung besteht die Möglichkeit, soweit nach ärztlicher Feststellung die bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichtet werden kann und nach ärztlicher Einschätzung durch eine stufenweise Wiederaufnahme der Tätigkeit eine bessere Eingliederung in das Erwerbsleben erfolgen kann, eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu vereinbaren.

1.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat die Dienststelle mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM). Weitergehende Informationen zum BEM sind im Bayerischen Behördennetz abrufbar unter www.stmf.bybn.de Rubrik Personal – Betriebliches Eingliederungsmanagement.

1.7 Zusatzurlaub und Dienstbefreiung

Schwerbehinderte – jedoch nicht gleichgestellte behinderte – Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 SGB IX).

An Tagen mit extremen Wetterlagen (zum Beispiel große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse bereitet, eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit oder in angemessenem Umfang Arbeits- beziehungsweise Dienstbefreiung gewährt werden.

1.8 Fahrkostenerstattung bei Dienstreisen

Nach Art. 5 Abs. 1 Satz 1 BayRKG werden den Angehörigen der Besoldungsgruppen A1 bis A7 bei Dienstreisen die Fahrkosten bis zu den Kosten der zweiten Klasse erstattet. Bei einem GdB von wenigstens 50 werden Dienstreisenden die Auslagen für die erste Klasse erstattet (Art. 5 Abs. 4 Satz 1 BayRKG).

2. Altersteilzeit

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung mit 60 v. H. der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (gemäß Art. 91 BayBG). Bei der Ermessensausübung über die Bewilligung der Altersteilzeit sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten Bediensteten angemessen zu berücksichtigen. Die während der Altersteilzeit insgesamt zu erbringende Arbeitszeit kann entsprechend den dienstlichen Erfordernissen entweder im Teilzeitmodell oder im Blockmodell erbracht werden. Eine Kombina-

tion der Altersteilzeit im Blockmodell mit dem Antragsruhestand ist für schwerbehinderte Menschen im Sinn von § 2 Abs. 2 SGB IX möglich. Bei Bewilligung der Altersteilzeit im Blockmodell muss die Beamtin bzw. der Beamte schon mit Antritt der Altersteilzeit erklären, ob sie bzw. er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gemäß Art. 62 BayBG in den Ruhestand treten wird oder ob sie bzw. er einen Antrag nach Art. 64 Nr. 2 BayBG (Antragsruhestand ab vollendetem 60. Lebensjahr für schwerbehinderte Menschen im Sinn von § 2 Abs. 2 SGB IX) stellen will, da dies für die Laufzeit der Altersteilzeit von Bedeutung ist. Bei einer Kombination mit Antragsruhestand ist rechtzeitig vor Ende der Ansparphase nachzuweisen, dass die Schwerbehinderung auch noch im Zeitpunkt der beabsichtigten Ruhestandsversetzung vorliegen wird.

Bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit sind Zeiten der Altersteilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (Art. 24 Abs. 1 BayBeamtVG). Für bereits vor dem 1. Januar 2010 angetretene Altersteilzeitbeschäftigungen gilt eine Übergangsregelung (Art. 103 Abs. 3 BayBeamtVG). Danach ist die Zeit der Altersteilzeitbeschäftigung zu neun Zehntel der Arbeitszeit ruhegehaltfähig, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zu Grunde gelegt worden ist.

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ist zum 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis einschließlich 31. Dezember 2009 begonnen haben, laufen weiter. Neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse können nicht mehr vereinbart

werden. Dies gilt auch für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

3. Ruhestand

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte im Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX können gemäß Art. 64 Nr. 2 BayBG auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, sofern sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Das Ruhegehalt vermindert sich für die Zeit des vorzeitigen Ruhestandseintritts bis zum Ablauf des Monats, in dem das Referenzalter (bei ab 1964 Geborenen das 65. Lebensjahr) erreicht wird, um einen Versorgungsabschlag (Art. 26 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBeamtVG).

Für die Geburtsjahrgänge 1952 bis 1963 sieht die Übergangsregelung in Art. 106 Abs. 2 BayBeamtVG eine schrittweise Anhebung des Referenzalters vom 63. auf das 65. Lebensjahr vor:

	Geburtsdatum	Referenzalter	
		Jahre	Monate
	bis 31.12.1951	63	
	01.01.1952 bis 31.01.1952	63	1
	01.02.1952 bis 29.02.1952	63	2
	01.03.1952 bis 31.03.1952	63	3
	01.04.1952 bis 30.04.1952	63	4
	01.05.1952 bis 31.05.1952	63	5
	01.06.1952 bis 31.12.1952	63	6

01.01.1953 bis 31.12.1953	63	7
01.01.1954 bis 31.12.1954	63	8
01.01.1955 bis 31.12.1955	63	9
01.01.1956 bis 31.12.1956	63	10
01.01.1957 bis 31.12.1957	63	11
01.01.1958 bis 31.12.1958	64	
01.01.1959 bis 31.12.1959	64	2
01.01.1960 bis 31.12.1960	64	4
01.01.1961 bis 31.12.1961	64	6
01.01.1962 bis 31.12.1962	64	8
01.01.1963 bis 31.12.1963	64	10
ab 01.01.1964	65	

Nach Art. 26 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BayBeamtVG kommt kein Versorgungsabschlag zum Tragen, wenn schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung das 64. Lebensjahr vollendet und eine Dienstzeit von 40 Jahren erreicht haben. In die Ermittlung dieser Dienstzeit sind ruhegehaltfähige Zeiten einzubeziehen, die im Zusammenhang mit einer Dienstleistung im öffentlichen Dienst stehen. Dies sind Zeiten einer vorgeschriebenen Ausbildung, im Beamtenverhältnis, im berufs- oder nichtberufsmäßigen Wehrdienst sowie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden in vollem Umfang berücksichtigt. Daneben werden Zeiten einer Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes einbezogen soweit dieser Zeitraum nicht bereits anderweitig berücksichtigt wurde. Aufgrund der günstigeren Übergangsregelung in Art. 106 Abs. 2 BayBeamtVG ist diese Regelung erst ab dem Geburtsjahrgang 1959 von Bedeutung.

Für am 1. Januar 2001 vorhandene Beamtinnen und Beamte, die bis zum 16. November 1950 geboren und am 16. November 2000 schwerbehindert waren, ist Art. 26 Abs. 2 BayBeamtVG nicht anzuwenden, das heißt dieser Personenkreis muss keine Abschläge in Kauf nehmen (Art. 103 Abs. 10 BayBeamtVG).

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Eine vorzeitige Altersrente (Altersrente für schwerbehinderte Menschen) kann in Anspruch genommen werden, wenn Sie das 65. Lebensjahr vollendet und eine Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist bei Inkaufnahme von Abschlägen nach Vollendung des 62. Lebensjahres möglich.

Für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, gelten abweichende Altersgrenzen. Es wird gebeten, die für Sie einschlägige Altersgrenze bei Ihrem Rentenversicherungsträger nachzufragen.

D. Steuerrechtliche Nachteilsausgleiche

Wegen der Aufwendungen für die Hilfe bei den gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen des täglichen Lebens, für die Pflege sowie für einen erhöhten Wäschebedarf können behinderte Menschen einen Pauschbetrag geltend machen, wenn sie diese behinderungsbedingten Mehraufwendungen nicht im Einzelnen als außergewöhnliche Belastungen nachweisen wollen. Die Steuerbelastung wird dadurch entsprechend gemindert.

Die Pauschbeträge nach § 33b EStG erhalten

- behinderte Menschen, deren GdB auf mindestens 50 festgestellt ist;
- behinderte Menschen, deren GdB auf weniger als 50, aber auf mindestens 25 festgestellt ist, wenn
 - ihnen wegen der Behinderung nach gesetzlichen Vorschriften Renten oder andere laufende Bezüge zustehen, und zwar auch dann, wenn das Recht auf die Bezüge ruht oder der Anspruch auf die Bezüge durch Zahlung eines Kapitals abgefunden worden ist, oder
 - die Behinderung zu einer dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit geführt hat oder auf einer typischen Berufskrankheit beruht.

Die Höhe des Pauschbetrags richtet sich nach dem dauernden Grad der Behinderung. Als Pauschbeträge werden jährlich gewährt:

Grad der Behinderung von	Pauschbetrag in Euro
25 und 30	310
35 und 40	430
45 und 50	570
55 und 60	720
65 und 70	890
75 und 80	1.060
85 und 90	1.230
95 und 100	1.420

Für blinde Menschen (Ausweismerkzeichen BI) und hilflose Menschen (Ausweismerkzeichen H) sowie für behinderte Menschen der Pflegestufe III erhöht sich der Pauschbetrag auf 3.700 Euro.

Entstehen einer Steuerpflichtigen bzw. einem Steuerpflichtigen infolge seiner Behinderung höhere Aufwendungen, so kann sie bzw. er diese anstelle des Pauschbetrags steuermindernd geltend machen.

Bei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Sinn von § 1 LStDV kann der Pauschbetrag für behinderte Menschen gemäß § 39a Absatz 1 Nummer 3 in Verbindung mit § 39a Absatz 2 Satz 4 EStG im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren berücksichtigt werden. Das hat den Vorteil, dass er sich bereits beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber steuermindernd auswirkt.

Behinderte, deren Grad der Behinderung mindestens 70 oder mindestens 50 mit gleichzeitiger erheblicher Geh- und Stehbehinderung (Merkzeichen „G“) beträgt, können anstelle der Entfernungspauschale ihre tatsächlichen Aufwendungen ansetzen. Bei Benutzung eines

eigenen Kraftwagens kann dabei anstelle der im Einzelnen nachgewiesenen Aufwendungen der Kilometersatz von 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer berücksichtigt werden.

Wird eine behinderte Arbeitnehmerin oder ein behinderter Arbeitnehmer im eigenen Kraftwagen arbeitstäglich von einem Dritten, zum Beispiel dem Ehegatten, zu ihrer bzw. seiner regelmäßigen Arbeitsstätte gefahren und wieder abgeholt, so können auch die Kraftfahrzeugkosten, die durch die Ab- und Anfahrten des Dritten – die so genannten Leerfahrten – entstehen, mit 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer berücksichtigt werden.

Nähere Informationen und weitere Hinweise enthält die Broschüre „Steuertipps für Menschen mit Behinderung“, die als PDF-Datei im Internet unter www.stmf.bayern.de/service/informationbroschueren erhältlich ist.

E. Sonstige Nachteilsausgleiche

Ausführungen zu sonstigen Nachteilsausgleichen wie beispielsweise

- Freifahrt im öffentlichen Personennahverkehr
- Hilfen bei Reisen mit der Deutschen Bahn
- Befreiung von Fahrverboten in Umweltzonen
- Nachteilsausgleiche im Flugverkehr
- Befreiung von Rundfunkgebührenpflicht
- Ermäßigung von Telefongebühren
- unentgeltliche Beförderung von Blindensendungen
- Preisnachlass beim Neuwagenkauf
- Beitragsermäßigung bei Automobilclubs

finden Sie im Internet auf der Seite des Zentrum, Bayern, Familie und Soziales (www.zbfs.bayern.de) unter der Rubrik „Schwerbehindertenverfahren (SGB IX) – Wegweiser für Menschen mit Behinderung“.

F. Ansprechpartner im Haus und weitere Informationen

1. Ansprechpartner im Haus

- Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
Herr Robert Haas, Nebenstelle: 8413
- Arbeitgeberbeauftragter
Herr Heiko Ritz, Nebenstelle: 8450

2. Links zu weiteren Informationen

Weitere Informationen zum Thema Schwerbehinderung finden Sie unter folgenden Adressen:

- auf der Behördennetzseite des Finanzministeriums unter der Rubrik Personal – Schwerbehindertenrecht – Informationen für schwerbehinderte Beschäftigte. Dort befinden sich vor allem die Teilhaberichtlinien und die Integrationsvereinbarung.
- www.zbfs.bayern.de
- www.agsv.bayern.de

Herausgeber Bayerische Versorgungskammer
Denninger Str. 37
81925 München
www.versorgungskammer.de

Stand November 2013

Weitere Informationen zur Zukunftsstrategie der Bayerischen Staatsregierung erhalten Sie unter:
www.aufbruch.bayern.de



BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.

Unter www.servicestelle.bayern.de oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Weitgehend wurde auch auf geschlechtsspezifische Formulierungen geachtet. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden.