

06.01.2022

Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen Wissenswertes für Interessierte und Beteiligte



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Frankfurt/Main

Impressum

Agentur für Arbeit Frankfurt Main
Operativer Service 061
Fischerfeldstr. 10-12
60311 Frankfurt
Frau Anja Wenzel

06.01.2022

Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

Wissenswertes

Inhaltsverzeichnis

Wissenswertes

1	Einführung	2
2	Voraussetzungen.....	2
	2.1 Behinderung als wesentliche Ursache.....	2
	2.2 Eignung als Arbeitsplatz.....	3
	2.3 Behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes	3
	2.4 Besondere Personengruppen	3
	2.5 Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes.....	4
	2.6 Wegfall der Zusicherung	4
3	Auswirkungen	5
4	Verfahren.....	6
	4.1 Besonderer Kündigungsschutz	6
	4.2 Befragung des Arbeitgebers sowie der Stellen nach § 176 SGB IX/ SB-Vertretung.....	6
	4.3 Ausstehende Feststellung eines GdB	7

1 Einführung

Rund um das Thema Gleichstellung erreichen uns immer wieder Fragen.

So stellen sich sowohl Arbeitgeber als auch Personal- und Schwerbehindertenvertretungen regelmäßig dem Thema spätestens, wenn sie von der Agentur für Arbeit um Stellungnahme gebeten werden.

Das Merkblatt soll der Beantwortung häufig vorkommender Fragen zum Thema Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen dienen.

2 Voraussetzungen

Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz i.S.d. § 156 SGB (Sozialgesetzbuch) IX nicht erlangen oder nicht behalten können.

Diese Personen müssen ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Das Behalten oder Erlangen eines Arbeitsplatzes sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung. Das heißt, dass bei einem Antrag auf Gleichstellung rechtlich nicht unterschieden wird, ob der Antrag auf Erlangung oder Erhaltung gestellt worden ist. Es wird bei Nichtvorliegen einer Voraussetzung die andere geprüft.

Voraussetzung für die Gleichstellung ist, dass dem behinderten Menschen ohne die Gleichstellung eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist.

2.1 Behinderung als wesentliche Ursache

Mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt muss auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein.

Keine Gründe für die Gleichstellung sind umgekehrt:

- Allgemeine betriebliche Veränderungen (z.B. Rationalisierungen)
- Alter
- mangelnde Qualifikation
- schwierige Arbeitsmarktsituation

Davon sind nichtbehinderte Menschen ebenso betroffen.

Aus der Behinderung muss sich eine Auswirkung ergeben. Keine Auswirkung hat eine Behinderung, wenn die Beschäftigung ohne Einschränkung möglich ist (z.B. Diabetiker mit Medikamenten gut eingestellt).

Eine behinderungsbedingte Auswirkung ergibt sich hingegen, wenn die Beschäftigung nur mit Einschränkungen möglich ist (z.B. Diabetiker muss Insulin spritzen und benötigt Pausen).

2.2 Eignung als Arbeitsplatz

Als Voraussetzung für die Gleichstellung muss der Arbeitsplatz geeignet sein.

Ein Arbeitsplatz ist geeignet, wenn der behinderte Mensch unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung die Tätigkeit auf dem Arbeitsplatz auf Dauer ausüben kann, ggfs. mit Hilfe behindertengerechter Ausgestaltung.

Ein Arbeitsplatz ist nicht geeignet, wenn bei einer Weiterbeschäftigung die Behinderung sich zu verschlechtern droht oder sich selbst durch eine technische Umgestaltung des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeitsumfeldes eine Verbesserung der Arbeitssituation für den behinderten Menschen nicht ergäbe.

2.3 Behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes

Die Gefährdung des Arbeitsplatzes muss konkret sein. So liegt eine Gefährdung immer dann vor, wenn eine konkrete Reaktion des Arbeitgebers auf behinderungsbedingte Gegebenheiten erfolgt (Bsp. Abmahnungen, Fehlzeitengespräche oder Abfindungsangebote).

Eine Gefährdung kann aber auch dann angenommen werden, wenn eine konkrete Reaktion des Arbeitgebers nicht vorliegt. Dann muss bei objektiver Beurteilung der Gegebenheiten davon auszugehen sein, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden will.

Das kann z.B. bei Störungen des Betriebsablaufs, bei Unzufriedenheit bei den Kollegen wegen Unterstützungsleistungen oder langen Fehlzeiten sein.

2.4 Besondere Personengruppen

Bei Beamten auf Lebenszeit sowie Angestellten mit besonderem Kündigungsschutz (tarifvertraglich unkündbar, Betriebsratsmitglieder oder Schwerbehindertenvertreter) ist in der Regel die Voraussetzung für eine Gleichstellung nicht erfüllt.

Gleichstellungen von Beamten können nur in besonderen, durch die Behinderung begründeten Fällen auftreten:

- bei drohender Versetzung auf eine Stelle mit geringerem Endgrundgehalt
- bei drohender Versetzung auf einen nicht gleichwertigen oder nicht der Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz
- zur Erlangung von Arbeitserleichterung, die behinderungsbedingt zur Erhaltung des Arbeitsplatzes notwendig sind

- bei drohender Versetzung in den Ruhestand durch Prüfung der Dienstunfähigkeit.

Eine Gleichstellung ist auch bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern denkbar. Das ist dann der Fall, wenn wegen langer behinderungsbedingter Fehlzeiten dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann und er deswegen zur außerordentlichen Kündigung berechtigt ist.

Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene sind auch ohne das Erfordernis eines bestimmten GdB während ihrer Ausbildung gleichgestellt. Der Nachweis der Behinderung erfolgt durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Reha-Leistungen (§ 151 Abs. 4 SGB IX). Von den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen wird nur § 185 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX angewendet.

2.5 Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

Eine Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist notwendig, wenn der behinderte Mensch aufgrund seiner behinderungsbedingt mangelnden Konkurrenzfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen geeigneten Arbeitsplatz ohne die Gleichstellung nicht erlangen kann.

Anhaltspunkte können hierfür beispielsweise behinderungsbedingt erfolglose Vermittlungsbemühungen sein.

Diese Variante wird außerdem geprüft, wenn der aktuelle Arbeitsplatz aufgrund von erfolgter Kündigung, Befristung oder fehlender Eignung nicht mehr zu halten ist.

Ein konkretes Arbeitsplatzangebot ist hierfür nicht erforderlich.

2.6 Wegfall der Zusicherung

Die Zusicherung der Gleichstellung wurde 2002 als kundenorientierte Handlungsform eingeführt, um Antragstellern, die einen Arbeitsplatz erlangen wollen, die Möglichkeit zu eröffnen, flexibel auf die damals noch zulässige (tätigkeitsneutrale) Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderteneigenschaft zu reagieren. Im Zeitablauf haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Nunmehr darf nach überwiegender Rechtsmeinung der Arbeitgeber im Bewerbungs- bzw. Einstellungsverfahren nicht nach der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (d.h. statusbezogen) fragen, da dies eine Diskriminierung darstellt. Damit entfällt der Vorteil einer Zusicherung.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist eine Gleichstellung nun unmittelbar zu erteilen. Bestehende Zusicherungen behalten ihre Wirkung.

3 Auswirkungen

Mit einer Gleichstellung erlangt man:

- besonderen Kündigungsschutz,
- besondere Einstellungs-/ Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse sowie Berücksichtigung bei der Beschäftigungspflicht,
- Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung,
- ggfs. Betreuung durch spezielle Fachdienste (z.B. Integrationsfachdienst)

Mit einer Gleichstellung hingegen besteht kein Anspruch auf

- Zusatzurlaub
- unentgeltliche Beförderung
- besondere Altersrente.

Die genannten Auswirkungen sind Folgen jedoch keine Voraussetzungen für eine Gleichstellung.

4 Verfahren

Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 152 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

4.1 Besonderer Kündigungsschutz

Bis zur Erteilung des abschließenden Bescheides ist der besondere Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX vorläufig wirksam. Eine eventuelle Kündigung oder Änderungskündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des für den Sitz des Arbeitgebers zuständigen Integrationsamtes.

Der Sonderkündigungsschutz greift jedoch erst, wenn der Arbeitnehmer einen Antrag auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt hat.

Der Antragsteller erhält unaufgefordert direkt nach Antragstellung eine Eingangsbestätigung.

4.2 Befragung des Arbeitgebers sowie der Stellen nach § 176 SGB IX/ SB-Vertretung

Der Arbeitgeber ist im Gleichstellungsverfahren nicht Beteiligter im Sinne von § 12 SGB X, da die Gleichstellung nicht in seine Rechte eingreift. Es besteht demnach seitens der Bundesagentur für Arbeit (BA) keine Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Umgekehrt besteht auch kein Informationsrecht seitens des Arbeitgebers.

Unabhängig davon ist zur weiteren Aufklärung des Sachverhaltes für die Entscheidung über den Antrag das unmittelbare Einholen einer Stellungnahme des Arbeitgebers notwendig. Hierfür ist die vorherige Zustimmung des behinderten Menschen notwendig.

Zur Sachverhaltsaufklärung sind auch der Betriebsrat/ Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretungen zu befragen.

Auch diese Befragung bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Antragsteller.

4.3 Ausstehende Feststellung eines GdB

Voraussetzung für die Gleichstellung ist ein festgestellter GdB von mindestens 30 und unter 50.

Wenn der Arbeitsplatz behinderungsbedingt konkret und akut gefährdet zu sein scheint, ist es manchmal ratsam zum Antrag auf Feststellung eines GdB beim Versorgungsamt nach § 152 SGB IX zusätzlich auch einen Antrag auf Gleichstellung zu stellen.

Wenn ein Antrag auf Gleichstellung gestellt wird und noch kein GdB von mind. 30 und unter 50 vorliegt, liegen die Voraussetzungen einer Gleichstellung nicht vor.

Sofern jedoch zum Tag der Antragstellung der Gleichstellung bereits ein Antrag zur Feststellung eines GdB oder zur Verschlechterung eines GdB gestellt wurde, ergeht der Ablehnungsbescheid mit einem Zusatz: „Sollte Ihnen ein GdB von 30 oder 40 zuerkannt werden, so senden Sie bitte eine Kopie des Feststellungsbescheides über den Grad der Behinderung unverzüglich zu. Diese Mitteilung werde ich zum Anlass nehmen, erneut über Ihren Antrag vom (Tag der Antragstellung) zu entscheiden.“

Wenn der Feststellungsbescheid unverzüglich nach Erteilung des Bescheides bei der Agentur für Arbeit eingereicht wird, wird unter Berücksichtigung der ursprünglichen Antragstellung auch ohne erneute Antragstellung erneut entschieden.