

Das Gleichstellungsverfahren - **Rechtliche Grundlagen**

§ 2 SGB IX Absatz 3

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen im übrigen die Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Grundsätzliches

Mit der Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen werden behinderte Menschen in den Anwendungsbereich der für schwerbehinderte Menschen vorgesehenen Regelungen des Teils 2 SGB IX nahezu vollständig einbezogen (§ 68 Abs. 3 SGB IX). Für Gleichgestellte ausgenommen sind der § 125 SGB IX (Zusatzurlaub) und das Kapitel 13 SGB IX (unentgeltliche Beförderung).

Voraussetzung für die Gleichstellung ist, dass dem behinderten Menschen ohne die Gleichstellung eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Im Blickpunkt steht nicht mehr der konkrete Arbeitsplatz, sondern die behinderungsbedingte mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Urteil des BSG vom 2.3.2000 – B7AL46/99R).

Im Gleichstellungsverfahren prüft die Agentur für Arbeit, ob eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX zu erfolgen hat. Wird die Gleichstellung ausgesprochen, wird sie mit dem Tag des Eingangs des Antrags – also rückwirkend - , falls die Gleichstellungsvoraussetzungen für den gesamten Zeitraum vorgelegen haben, wirksam.

Auch wenn § 2 Abs. 3 SGB IX alternativ zwei arbeitsmarktliche Situationen/Voraussetzungen benennt, unter denen eine Gleichstellung in Betracht kommt (Behalten oder Erlangen eines Arbeitsplatzes), ist bei Nichtvorliegen /Verneinung einer Voraussetzung immer zu prüfen, ob die andere Voraussetzung gegeben oder erfüllt ist. Denn beide Voraussetzungen sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung (vgl. o. e. Urteil des BSG). Vor diesem Hintergrund entfaltet eine Gleichstellung gesetzessystematisch grundsätzlich zwei Wirkungskomponenten:

Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit arbeitssuchender insbesondere arbeitsloser behinderter Menschen in der Konkurrenz um freie Arbeitsplätze

Stärkung/Festigung bestehender Arbeitsverhältnisse; dabei reicht die Bandbreite der Zielrichtung vom Einbeziehen in den besonderen Kündigungsschutz bei der konkreten Gefährdung eines Beschäftigungsverhältnisses bis hin zum Öffnen von geeigneten Maßnahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben zur dauerhaften Sicherung behinderungsbedingt (latent) gefährdeter Beschäftigungsverhältnisse.

Voraussetzungen für eine Gleichstellung

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 02.03.2000, Aktenzeichen B 7 AL 46/99 R ist zwar verdeutlicht worden, dass zur Erlangung der Gleichstellung kein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen muss. Allerdings müssen weiterhin folgende wesentlichen Voraussetzungen für eine Gleichstellung vorliegen:

GdB von 30 oder 40 – belegt durch den Bescheid nach § 69 Abs. 1 oder 2 SGB IX

Wohnsitz, Beschäftigung oder gewöhnlicher Aufenthalt im Geltungsbereich des SGB IX 5.

Arbeitsplatz gemäß § 73 SGB IX (Stellen auf denen Arbeitnehmer und Beamte länger als 8 Wochen und mit mindestens der Hälfte der Regelarbeitszeit beschäftigt werden)

Eignung des Arbeitsplatzes

Gefährdung oder mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt („nicht erlangen“ oder „nicht behalten“)

Kausalität der Behinderung für Nicht-Behalten und Nicht-Erlangen eines Arbeitsplatzes

Eine fehlende Eignung des Arbeitsplatzes liegt vor, wenn z. B.

Arbeitsleistung nicht mehr möglich ist = andauernde Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsleistung möglich ist, aber nur mit der Gefahr einer Verschlimmerung der Behinderung

Arbeitsleistung nur möglich ist mit Schmerzmitteln

Arbeitsplatz wegen der Behinderung nicht in zumutbarer Zeit erreichbar ist (wichtig bei Umsetzungen)

Gefährdung oder mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt liegt vor, wenn z. B.

sich die Arbeitsleistung verändert, wie

langsames Arbeiten

schlechtere Arbeitsergebnisse

Unpünktlichkeit

Unkonzentriertheit

Ermüdungserscheinungen

häufigere Fehlzeiten

Verhaltensauffälligkeiten

Gereiztheit

Häufung von Missverständnissen

und der Arbeitgeber hierauf reagiert z. B. durch

Arbeitgeber / Kollegen werden unzufrieden

Einschaltung Personalvertretungen

Abmahnungen

Personalgespräche

Einschaltung Betriebsarzt

Überlegungen in Richtung Arbeitsplatzhilfen und Umgestaltungen

Umsetzungen

Kündigungsandrohung

Kündigung

Entweder muss die Ursächlichkeit zwischen Behinderung und der Gefährdung des Arbeitsplatzes oder zwischen Behinderung und der mangelnden Konkurrenzfähigkeit nachweisbar sein.

Hauptfallgruppen

Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

Bei der Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist es nicht erforderlich, dass ein konkret in Aussicht genommener Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Notwendig ist jedoch, dass die Nichterlangung eines Beschäftigungsverhältnis überwiegend auf die Behinderung zurückzuführen ist und dass mit der Gleichstellung die Vermittlungsaussichten verbessert werden. Die Bundesanstalt für Arbeit geht ihrem Runderlass 13/2002 vom Vorliegen konkreter Anhaltspunkte aus. Solche Anhaltspunkte ergeben sich insbesondere aus bisher behinderungsbedingte erfolglosen Vermittlungsbemühen, also der Erkenntnis, dass die Behinderung wesentliche Ursache dafür ist, dass eine berufliche Eingliederung bisher nicht realisiert werden konnte

Die Agenturen für Arbeit können neben der Gleichstellung auch eine Zusicherung der Gleichstellung für einen geeigneten Arbeitsplatz aussprechen. Diese Zusicherung der Gleichstellung ist von den Bezirksregierungen und nachgeordneten Stellen, im gesamten Einstellungsverfahren wie eine Gleichstellung zu behandeln.

Gleichstellung für beschäftigte behinderte Menschen

Beantragen beschäftigte behinderter Menschen die Gleichstellung, ist also zu prüfen, ob die Schwierigkeiten des behinderten Menschen an diesem Arbeitsplatz, insbesondere Befürchtungen, ihn zu verlieren, maßgeblich auf die Auswirkungen der gesundheitlichen Einschränkungen zurückzuführen sind. Allgemeine Darlegungen reichen nicht aus. Es müssen schon konkrete Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung vorliegen wie z. B (siehe auch oben).

wiederholt/häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten

verminderte Arbeitsleistung

dauernd verminderte Belastbarkeit

Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit

auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter

eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität aufgrund der Behinderung.

drohende Kündigung

Bei angestellten Lehrkräften im öffentlichen Dienst, die aufgrund ihrer Beschäftigungszeit „unkündbar“ sind, wird der Verlust des Arbeitsplatzes im wesentlichen auf drei Aspekte beschränkt bleiben auf:

auf die drohende Verrentung (Rente wegen teilweiser/voller Erwerbsminderung),

eine außerordentliche Kündigung aufgrund wiederholter/häufiger behinderungsbedingter Fehlzeiten,

Änderungskündigung (§ 55 BAT), die der Arbeitgeber aus behinderungsbedingten/krankheitsbedingten Gründen anstrebt.

Liegen solche oder ähnliche Anhaltspunkte vor, ist – auch wenn eine akute Gefährdung des Arbeitsplatzes nicht ersichtlich ist – zu prüfen, inwieweit sie den Arbeitsplatz des behinderten Menschen im Vergleich zu nicht Behinderten dennoch nachvollziehbar unsicher machen.

Gleichstellung für behinderte Beamte

Auch bei Beamten auf Lebenszeit kann trotz deren besonderer Rechtsstellung eine Gleichstellung angezeigt sein. Wegen des besonderen Dienstverhältnisses, dem Anspruch auf Fürsorge und dem „normalerweise“ vom Dienstherrn „unkündbaren“ Beamtenverhältnis, muss der behinderte Mensch besondere Umstände vortragen. Dabei ist zu bedenken, dass der Schutzzweck der Gleichstellung hier anders gelagert ist. Im Vordergrund der Gleichstellung steht hier die Wahrung von Rahmenbedingungen.

Besondere Umstände können z. B. sein:

Der Arbeitgeber kommt seiner Fürsorgepflicht nicht nach, wenn er z. B. eine Anpassung des Arbeitsbereiches ablehnt.

Einbußen der Konkurrenzfähigkeit aufgrund der Behinderung führen dazu oder haben dazu geführt, dass eine Beförderung versagt wird/bleibt.

Eine Verlagerung des Dienstortes führt aufgrund der Behinderung zu besonderen Härten und damit zu Beeinträchtigung der Arbeitsleistung.

Der Anspruch auf adäquate Beschäftigung wird aufgrund der zurückgegangenen Leistungsfähigkeit in Frage gestellt.

Die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund der Behinderung droht.

Antragsverfahren

Behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30 aber unter 50, die sich gleichstellen lassen wollen, müssen bei der Agentur für Arbeit ihres Wohnsitzes einen Antrag auf Gleichstellung einreichen. Dafür ist keine besondere Form vorgesehen. Hier ist als Nachweis der Behinderung der Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes beizufügen.

Damit der Antrag Erfolg hat, ist er zu begründen, dabei sollte zunächst auf die Auswirkungen der Behinderung hingewiesen werden und die Einschränkung der Konkurrenzfähigkeit bzw. die Gefährdung des Arbeitsplatzes dargelegt werden. Die Gefährdung sollte ausgeführt werden, wobei die Kausalität zur Behinderung deutlich werden muss. Wenn die Gefährdung zu drastisch geschildert wird, besteht die Gefahr, dass der Arbeitsplatz u. U. von der Agentur für Arbeit als ungeeignet angesehen wird.

Bei bereits angestellten Behinderten bittet die Arbeitsagentur vor der Entscheidung sowohl den Arbeitgeber als auch die Schwerbehindertenvertretung bzw. den Personalrat um eine entsprechende Stellungnahme. Das Votum eines Arbeitgebers, einer der in § 93 SGB IX genannten Vertretung und/oder der Schwerbehindertenvertretung für oder gegen die Gleichstellung stellt keine Äußerung zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen bzw. zum Sachverhalt dar. Auf ein solches Votum kann eine Entscheidung deshalb nicht gestützt werden.

Wer die Gleichstellung beantragen will, sollte vorher mit der Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufnehmen und den Arbeitgeber spätestens unmittelbar nach Antragstellung informieren.

Über Anträge auf Gleichstellung ist schriftliche zu entscheiden. Jeder Bescheid ist mir einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Für Widersprüche ist der Widerspruchsausschuss bei der Agentur für Arbeit zuständig (§ 118 Abs. 2 SGB IX).

Wird einem Antrag auf Gleichstellung nicht stattgegeben, ist von der Agentur für Arbeit der Hinweis zu geben, dass bei Änderungen der Verhältnisse jederzeit ein neuer Antrag gestellt werden kann.

Nach dem o. e. Urteil des BSG stellt eine Gleichstellung gegenüber dem Arbeitgeber keinen Verwaltungsakt dar. Dementsprechend entfällt die Bekanntgabe der Gleichstellung gegenüber dem Arbeitgeber.

Auswirkung des Gleichstellungsantrages und der Gleichstellung

Wer den Antrag auf Gleichstellung gestellt hat und darüber dem Dienstvorgesetzten/Arbeitgeber berichtet hat, wird unter Vorbehalt wie ein Gleichgestellter behandelt.

Gleichgestellte haben nach dem SGB IX alle Rechte wie schwerbehinderte Menschen. Ausgenommen sind der Zusatzurlaub und bestimmte Nachteilsausgleiche, es sei denn durch Tarifverträge werden andere Regelungen getroffen. Die Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder der Pension für schwerbehinderte Menschen ist nicht möglich.