



Bundesanstalt für Arbeit

Hauptstelle

Dienstblatt-Runderlass

Nur für den Dienstgebrauch

13/2002

vom 16. April 2002

Handakte

Verteiler

AA 10, 10*, 11, 11*, 14, 17*, 20, 20*, 21, 21*, 31, 31*,
32, 32*, 33, 33*, 38, 38*, 40*, 41*, 42*, 43*, 50,
51*, 60, 60*, 65, 65*
LAÄ 10, 11, 14, 20, 21, 22, 38, 39, 40, 41, 52
S/SBV, S/SchwBG*,
Sammelstücke ohne Dienstvorschrift

Betreff

**Durchführung des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX)
Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 i.V.
mit § 68 Abs. 2 u. 3 SGB IX**

Geschäftszeichen

Ib4 – 5362/5010/5013.3/5377.6/5400.1/6400/6603.3/9011

Vorgang

Runderlass vom 8.5.2001, VI/2 – 5362/5010/9011

Hinweise/Anlagen

Mit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) zum 1.7.2001 wurden u. a. die Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen in § 2 Abs. 3 und § 68 Abs. 1 SGB IX neu gefasst. Die genannten Regelungen übertragen inhaltsgleich die bisherigen Regelungen des § 2 SchwbG.

Die anliegenden Grundsätze und Regelungen – DA – (Anlage 1) sowie Vordrucke (Anlage 2) zur Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen sind mit dem Ziel einheitlicher Rechtsanwendung und Vorgehensweise entwickelt worden, mit dem Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei der BA abgestimmt und ab sofort anzuwenden. Das Urteil des BSG vom 19.12.2001 – Az: B 11 AL 57/01 R – ist eingearbeitet. Dieses Urteil ist auch in anhängigen Rechtsbehelfsverfahren zu beachten. Eine Klaglosstellung kommt jedoch nur in Verfahren in Betracht, in denen der Antragsteller einen Widerspruchsbescheid angefochten hat, mit dem auf Widerspruch des Arbeitgebers eine ursprüngliche erfolgte Gleichstellung wieder aufgehoben wurde; in diesen Fällen ist bei unveränderter Sachlage unter Aufhebung des Widerspruchsbescheides die Gleichstellung mit dem ursprünglichen Inhalt wieder auszusprechen.

Der im Vorgang angeführte Runderlass sowie alle bisherigen Weisungen zur Gleichstellung behinderter Menschen werden hiermit aufgehoben.

Die DA sind in Dienstbesprechungen eingehend zu erörtern; soweit die Thematik Gleichstellung in den Kundengruppen Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarktpartner behandelt wird, sollte ein Vertreter der Kundengruppe Rehabilitanden hinzugezogen werden.

Die Landesarbeitsämter werden gebeten, ihre Rundverfügungen zur Gleichstellung, soweit vorhanden, aufzuheben oder zumindest mit den Regelungen dieses Erlasses abzustimmen.

Im Auftrag

(Stern)

I. Rechtsgrundlagen (§ 2, § 68, § 73 SGB IX)

§ 2 Behinderung

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen 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).

§ 68 Geltungsbereich

(1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 69 auf Antrag des behinderten Menschen durch das Arbeitsamt. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

(3) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 und des Kapitels 13 angewendet.

§ 73 Begriff des Arbeitsplatzes

(1) Arbeitsplätze im Sinne des Teils 2 sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

(2) Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden

1. behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 3 Nr. 3 in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen,
2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist und Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften,

3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung erfolgt.
4. Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch teilnehmen.
5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden,
6. Personen, die nach § 19 des Bundessozialhilfegesetzes in Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden,
7. Personen, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub oder wegen Bezuges einer Rente auf Zeit ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist.

(3) Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

II. Grundsätzliches

Mangelnde Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt

1. Mit dem Instrument der Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (Gleichstellung) 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.
2. Voraussetzung für die Gleichstellung ist, dass dem behinderten Menschen ohne die Gleichstellung eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Im Blickpunkt der zu treffenden Entscheidung steht also nicht die behinderungsbedingt mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf einem bestimmten Arbeitsplatz. Entscheidendes Kriterium ist vielmehr die behinderungsbedingt mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Urteil des BSG vom 2.3.2000 – B 7 AL 46/99 R-).
3. Im Gleichstellungsverfahren prüft das Arbeitsamt, ob eine Gleichstellung nach Maßgabe des § 2 Abs. 3 SGB IX auszusprechen ist. Wird eine Gleichstellung ausgesprochen, wird sie mit dem Tag des Eingangs des Antrages – also rückwirkend –, falls die Gleichstellungsvoraussetzungen für den gesamten Zeitraum vorgelegen haben, wirksam.

Einheitliche Entscheidung

4. 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 Nicht-Vorliegen / Verneinung einer Voraussetzung immer zu prüfen, ob die andere Voraussetzung gegeben / erfüllt ist. Denn beide Voraussetzungen sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung (vgl. o.e. Urteil des BSG). Sollte im Laufe eines Gleichstellungsverfahrens der innegehabte Arbeitsplatz entfallen und deshalb ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit der Gleichstellung nicht mehr geschützt werden können, ist regelmäßig zu prüfen, ob die Gleichstellung zur Erlangung eines neuen anderen geeigneten Arbeitsplatzes (beim selben oder einem anderen Arbeitgeber) erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund entfaltet eine Gleichstellung gesetzessystematisch grundsätzlich zwei Wirkungskomponenten:
 - Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit arbeitssuchender insbesondere arbeitsloser behinderter Menschen in der Konkurrenz um freie Arbeitsplätze, insbesondere durch Einbeziehung in den der Beschäftigungs-

pflicht nach § 71 SGB IX unterfallenden Personenkreis und das Eröffnen besonderer Förderleistungen.

- 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 Eröffnen von geeigneten Maßnahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben zur dauerhaften Sicherung behinderungsbedingt (latent) gefährdeter Beschäftigungsverhältnisse.

III. Hinweis zur Rechtsanwendung

1. Allgemeines

- 1.1 Die Entscheidung über einen Antrag auf Gleichstellung erfordert in jedem Einzelfall eine Beurteilung, ob der behinderte Mensch zum Ausgleich seiner behinderungsbedingt mangelnden Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt der Hilfen des Gesetzes bedarf. Eine Gleichstellung soll erfolgen (hat also grundsätzlich zu erfolgen), wenn die persönlichen und rechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Eine ablehnende Entscheidung ist angezeigt, wenn Umstände vorliegen, die erkennen lassen, dass z.B. der mit einer Gleichstellung beabsichtigte Zweck nicht erreicht werden kann (z.B. Bezug einer Altersrente, fehlendes Interesse an der Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes).

- 1.2 Ein Grad der Behinderung von weniger als 50, wenigstens aber 30 ist materiell-rechtliche Voraussetzung für eine Gleichstellung. Er wird – auch für nach eigenem Vortrag geistig oder psychisch behinderte Menschen – ausschließlich durch einen Bescheid nach § 69 Abs. 1 oder 2 SGB IX belegt.

GdB im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX

- 1.3 Die Gleichstellung erfolgt grundsätzlich unbefristet, wenn erkennbar ist, dass der Antragsteller dauerhaft auf sie / ihren Schutz angewiesen sein wird. Sie kann bei konkreten Anlässen befristet werden, wie z.B.

Befristung der Gleichstellung

- Ablauf einer Arbeitserlaubnis,
- befristeter Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes.

Die befristete Gleichstellung endet durch Fristablauf. Mehrfache Befristungen bei dem selben Arbeitgeber sind zu vermeiden.

- 1.4 Die mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt muss in jedem Fall auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein. Allein allgemeine betriebliche Veränderungen / Probleme (Produktionsänderungen, Teilstilllegungen, Betriebseinstellungen, Auftragsmangel, Rationalisierungsmaßnahmen, etc.), von denen Nichtbehinderte gleichermaßen betroffen sind, können eine Gleichstellung ebenso wenig begründen wie fortgeschrittenes Alter, mangelnde Qualifikation oder eine allgemein ungünstige / schwierige Arbeitsmarktsituation.

Behinderung als wesentliche Ursache

- 1.5 Eine Gleichstellung kommt nur für das Erlangen oder Erhalten eines geeigneten Arbeitsplatzes im Sinne von § 73 SGB IX, also nicht für das Erlangen oder Erhalten eines Arbeitsplatzes im Sinne von § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX in Betracht.

Arbeitsplatz i.S. § 73 SGB IX

Eignung des Arbeitsplatzes

- 1.6 Geeignet ist ein Arbeitsplatz, wenn der behinderte Mensch unter Berücksichtigung von Art und Schwere seiner Behinderung die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz auf Dauer ausüben kann. Geringfügige behinderungsbedingte Beeinträchtigungen / Einschränkungen der Aktionsfähigkeit am Arbeitsplatz schließen die Eignung des Arbeitsplatzes nicht aus. Gleiches gilt, wenn der Arbeitsplatz erst im Zuge des Gleichstellungsverfahrens, also spätestens bis zur Gleichstellung behinderungsgerecht ausgestaltet wird.

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

2. Hauptfallgruppen

2.1 Arbeitslose/ausbildungsstellensuchende behinderte Menschen

Arbeitslose/ausbildungsstellensuchende behinderte Menschen

- 2.1.1 Arbeitslose / ausbildungsstellensuchende behinderte Menschen sollen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung zu ihrer beruflichen Eingliederung der Hilfen des Schwerbehindertenrechts bedürfen. Allgemeine Darlegungen und Hinweise können solche Zusammenhänge nicht belegen. Notwendig ist vielmehr auch hier das Vorliegen konkreter Anhaltspunkte. Solche Anhaltspunkte ergeben sich insbesondere aus bisher behinderungsbedingt erfolglosen Vermittlungsbemühungen, also der Erkenntnis, dass die Behinderung wesentliche Ursache dafür ist, dass eine berufliche Eingliederung bisher nicht realisiert werden konnte.

Zusicherung

- 2.1.2 Zu prüfen ist immer auch, inwieweit mit dem Instrument der Zusicherung einer Gleichstellung (§ 34 SGB X) die Eingliederungschancen des behinderten Menschen günstiger gestaltet werden können (z.B. Zusicherung der Gleichstellung für den Fall, dass im Zuge der Vermittlungsbemühungen bzw. der Eigensuche eine Einstellung konkret von einer Gleichstellung abhängig gemacht wird – vgl. Vordruck Zusicherung). Mit einer insoweit besonders marktnahen und flexiblen Vorgehensweise könnte insbesondere solchen Fällen angemessen Rechnung getragen werden, in denen die Anhaltspunkte für behinderungsbedingte Eingliederungsprobleme vergleichsweise schwach ausgeprägt sind. Wird die Gleichstellung zugesichert, ist der Gleichstellungsbescheid unterschriftsreif vorzubereiten. Der Gleichstellungsbescheid ist unverzüglich zu erteilen, wenn das Eintreten der in der Zusicherung genannten Umstände entsprechend belegt wird (z. B. Einstellungszusage eines Arbeitgebers mit der Maßgabe, dass Gleichstellung erfolgt).

2.2 Beschäftigte behinderte Menschen

Beschäftigte behinderte Menschen

- 2.2.1 Die arbeitsmarktliche Wettbewerbssituation beschäftigter behinderter Menschen konkretisiert sich augenfällig in der Situation am gegenwärtigen Arbeitsplatz. Beantragen beschäftigte behinderte Menschen die Gleichstellung, ist also zu prüfen, ob die Schwierigkeiten des behinderten Menschen an diesem Arbeitsplatz, insbesondere Befürchtungen, ihn zu verlieren, maßgeblich auf die Aus-

wirkungen der gesundheitlichen Einschränkungen zurückzuführen sind. Allgemeine Darlegungen, dass sich das Leiden verschlimmern könnte und deshalb in Zukunft Leistungseinschränkungen am Arbeitsplatz erwartet werden, dass mit der Gleichstellung das bestehende Beschäftigungsverhältnis oder allgemein die Integration ins Arbeitsleben leichter zu sichern seien, reichen nicht aus. Auch allgemeine Hinweise, man benötige die Gleichstellung, um Wettbewerbsnachteile gegenüber Nichtbehinderten auszugleichen, begründen keine Gleichstellung.

2.2.2 Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines Arbeitsplatzes können u.a. sein:

Anhaltspunkte

- wiederholte / häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten
- verminderte Arbeitsleistung, auch bei behinderungsgerecht ausgestattetem Arbeitsplatz
- dauernde 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.

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 unsicherer machen.

2.3 Eine Erklärung des Arbeitgebers, den behinderten Menschen auch ohne Gleichstellung nicht zu entlassen, spricht nicht grundsätzlich gegen eine Gleichstellung. Betriebliche Umstände und Absichten können sich nämlich kurzfristig ändern. Die Gleichstellung kann den ihr innewohnenden Schutzzweck (Prävention) aber nur dann erfüllen, wenn sie rechtzeitig erfolgt.

3. Besondere Personengruppen

3.1 Auch bei Beamten und Richtern auf Lebenszeit sowie unkündbaren Arbeitern und Angestellten im öffentlichen Dienst kann trotz deren besonderer Rechtsstellung bzw. des tariflichen Kündigungsschutzes die Hilfe des Schwerbehindertenrechtes zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes durch eine Gleichstellung angezeigt sein, wenn der behinderte Mensch besondere Umstände vorträgt.

**Beamte auf Lebenszeit
u. unkündbare Ange-
stellte/Arbeitnehmer**

3.2 Besondere Umstände können z.B. sein:

Besondere Umstände

- drohende Versetzung eines Beamten bei Auflösung seiner Dienststelle in ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt (§ 26 Bundesbeamtengesetz), wenn dadurch der bisherige Status erhalten werden kann und die übrigen Voraussetzungen für eine Gleichstellung vorliegen
- drohende Versetzung aus behinderungsbedingten Gründen auf einen anderen nicht gleichwertigen oder der Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz.

3.3 Auch Arbeitnehmer, die infolge tarifrechtlicher Regelungen (z. B. Lebensalter, lange Beschäftigungszeit oder Mitgliedschaft in Mit-

Besonderer Kündigungsschutz

arbeitervvertretungen) einen besonderen Kündigungsschutz genießen, können der Hilfe der Gleichstellung für das Erhalten des Arbeitsplatzes bedürfen. Sofern eine außerordentliche Kündigung aufgrund wiederholter/häufiger behinderungsbedingter Fehlzeiten droht, kann für das Erhalten des Arbeitsplatzes eine Gleichstellung angezeigt sein. Gleiches gilt bei unkündbaren Angestellten, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus behinderungsbedingten Gründen zum Zwecke der Herabgruppierung kündigen will (Änderungskündigung – z. B. § 55 BAT oder bei Arbeitern des Bundes nach § 60 MTV).

- | | | |
|--|------|---|
| Konkrete behinderungsbedingte Nachteile | 3.4 | Wegen des besonderen Status dieser behinderten Menschen bedarf es <u>konkreter</u> behinderungsbedingter Nachteile am Arbeitsplatz (z. B. Mitteilung des Dienstherrn, dass er beabsichtigt, einen behinderten Beamten in den Ruhestand zu versetzen oder die Beauftragung des Amtsarztes zur Prüfung der Dienstunfähigkeit). |
| Arbeitserleichterungen | 3.5 | Darüber hinaus kann eine Gleichstellung für die vorgenannten Personengruppen notwendig werden, wenn durch den Arbeitgeber bzw. den Dienstherrn besondere Arbeitserleichterungen für schwerbehinderte/gleichgestellte behinderte Menschen vorgehalten werden, die behinderungsbedingt für die Erhaltung des Arbeitsplatzes als notwendig einzustufen sind (Beispiel: Befreiung einer gehbehinderten Lehrkraft von der Pausenaufsicht), um eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu vermeiden. |
| Beamte auf Widerruf oder auf Probe | 3.6 | Behinderte Beamte auf Widerruf oder auf Probe sowie noch nicht unkündbare Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst können bei Vorliegen der behinderungsbedingten und sonstigen Voraussetzungen gleichgestellt werden; die Gleichstellung ist jedoch bedarfsorientiert zu befristen (Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit bzw. Eintritt der Unkündbarkeit). |
| Soldaten | 3.7 | Stellen von Soldaten sind keine Arbeitsplätze i.S. des § 73 Abs. 1 SGB IX. Die Gleichstellung eines behinderten Soldaten kommt nur im Hinblick auf eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz i. S. des § 73 SGB IX nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis als Soldat in Betracht, sie kann daher grundsätzlich nur mit Wirkung ab dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis als Soldat erfolgen. |
| Ausländische Arbeitnehmer und Grenzgänger | 3.8 | Behinderte Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Aufenthalt oder Wohnsitz im Ausland, die auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX im Inland beschäftigt werden, können ebenfalls gleichgestellt werden, soweit sie die Voraussetzungen erfüllen. |
| Leiharbeitnehmer | 3.9 | Leiharbeitnehmer sind nach § 14 Abs. 1 AÜG auch während der Zeit der Arbeitsleistung bei einem Entleiher Mitarbeiter des Verleihers. Bei behinderten Leiharbeitnehmern ist daher zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Gleichstellung aufgrund eines behinderungsbedingten Wettbewerbsnachteils bezogen auf seine berufliche Verwendbarkeit vorliegen. |
| Zivilbedienstete der Streitkräfte | 3.10 | Für alle zivilen Bediensteten der Bundeswehr und der NATO-Streitkräfte gilt das Schwerbehindertenrecht (SGB IX, Teil 2) wie für andere öffentliche Bedienstete. Eine Gleichstellung ist daher grundsätzlich möglich. |

- 3.11 Auch ausgelagerte Arbeitsplätze (z.B. Telearbeitsplätze) können Arbeitsplätze im Sinne von § 73 SGB IX sein. Eine Gleichstellung ist daher grundsätzlich möglich. **Telearbeitnehmer/
Heimarbeiter**

In Heimarbeit Beschäftigte (Heimarbeiter i.S. d. § 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes) sind keine Arbeitnehmer. Stellen, auf denen Heimarbeiter beschäftigt werden, sind folglich keine Arbeitsplätze im Sinne des § 73 Abs. 1 SGB IX. Eine Gleichstellung kommt also nicht in Betracht.

IV. Verfahren

1. Die Gleichstellung ist ein rechtsbegründender (konstitutiver) Verwaltungsakt. Sie erfolgt nur auf Antrag des behinderten Menschen oder dessen Bevollmächtigten. **Antragstellung/
Antragseingang**

Der Antrag kann formlos, d.h. mündlich, telefonisch oder schriftlich, gestellt werden. Bei persönlicher und telefonischer Antragstellung sind Datum sowie Uhrzeit festzuhalten. Die entscheidungserheblichen Tatsachen sind mit Vordruck gem. Anlage 2 zu erheben. Der Bescheid nach § 69 Abs. 1 oder 2 SGB IX ist im Original oder in begl. Abschrift / Kopie vorzulegen; eine Kopie ist zum Vorgang zu nehmen. Unterlagen o.ä., die nur belegen, dass ein Antrag nach § 69 Abs. 1 SGB IX gestellt worden ist, genügen nicht! (Vgl. auch Allgemeines TZ 1.2).

Sofern kein GdB von mindestens 30 nachgewiesen wird, ist die Gleichstellung ohne weitere Prüfung abzulehnen.

2. Zuständig für die Bearbeitung und Entscheidung ist das Arbeitsamt am Wohnsitz oder dem Ort des gewöhnlichen Aufenthalts des behinderten Menschen. **Zuständigkeit**

Liegt der Arbeitsplatz des behinderten Menschen im Bezirk eines anderen Arbeitsamtes, kann soweit notwendig, von diesem eine Stellungnahme zur Arbeitsplatzsituation des behinderten Menschen eingeholt werden.

Für Gleichstellungsanträge behinderter Menschen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben, jedoch ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben (Grenzgänger), ist das Arbeitsamt des Betriebssitzes zuständig.

Die Bearbeitung und Entscheidung von Gleichstellungsanträgen erfolgt in der Sachbearbeitung der Kundengruppe Rehabilitanden im Hauptamt. Anträge auf Gleichstellung, die in einer anderen Stelle des Arbeitsamtes oder in einer Geschäftsstelle eingehen, sind mit Eingangsvermerk (Datum, Uhrzeit) unverzüglich an die Sachbearbeitung der Kundengruppe Rehabilitanden weiterzuleiten.

Die Beratung zur Thematik „Gleichstellung“ obliegt grundsätzlich den Fachkräften der Kundengruppe Rehabilitanden und in den Geschäftsstellen den für die Vermittlung schwerbehinderter Menschen zuständigen Fachkräften. Die Arbeitsämter stellen sicher, dass andere Bedienstete, insbesondere die Fachkräfte der Kundengruppen Ausbildungsmarktpartner und Arbeitsmarktpartner, im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung diese Thematik nach diesen Durchführungsanweisungen

gen und im Einvernehmen - insbesondere auch zur notwendigen Erörterung in Fällen, in denen im Raume steht, behinderten Ratsuchenden das Stellen eines Antrages auf Gleichstellung zu empfehlen - mit der Kundengruppe Rehabilitanden behandeln.

Gleichstellungsanträge von behinderten Bediensteten der Bundesanstalt für Arbeit sind unter Darlegung der beabsichtigten Entscheidung dem zuständigen Landesarbeitsamt zur Einwilligung vorzulegen. Der Bescheid ergeht durch das Arbeitsamt.

Einschalten der Fachdienste

3. Zur notwendigen Abklärung ärztlicher, psychologischer oder technischer Aspekte sind die Fachdienste des Arbeitsamtes (ÄD, PD, TB) einzuschalten. Hierzu sind Sachverhalt und Fragen präzise darzustellen bzw. zu formulieren. Notwendige Unterlagen sind beizufügen. Eine Einschaltung der Fachdienste, insbesondere des Ärztlichen Dienstes empfiehlt es sich vor allem, wenn behinderte Menschen einen Gleichstellungsantrag u.a. mit wiederholten / häufigen behinderungsbedingten Fehlzeiten begründen. Ziel der Einschaltung ist in solchen Fällen eine entsprechende fachliche Verifizierung. Aus den erbetenen Stellungnahmen (der ÄD kann hierzu seinerseits die zuständigen Krankenkasse oder behandelnde Ärzte einschalten) muss hervorgehen, dass die Behinderung für solche Fehlzeiten zumindest mit Ursache war.

Befragung des Arbeitgebers

4. Der Arbeitgeber ist im Gleichstellungsverfahren nicht Beteiligter im Sinne von §12 SGB X, da die Gleichstellung nicht in seine eigenen Rechte eingreift (Urteil des BSG vom 19.12.2001 - B 11 AL 57/01 R). Der Arbeitgeber ist folglich auch nicht nach §24 SGB X anzuhören.

Unabhängig davon ist zur weiteren Aufklärung des Sachverhaltes für die Entscheidung über den Antrag auf Gleichstellung das unmittelbare Einholen einer Stellungnahme des Arbeitgebers seitens des Arbeitsamtes zur konkreten Arbeitsplatzsituation notwendig (Anlage 2 - Erklärung im Antrag und Vordruck "Befragung des Arbeitgebers"). Für ein solches Herantreten an den Arbeitgeber ist die vorherige Zustimmung des behinderten Menschen notwendig.

(Hinweis: Die Befragung des Arbeitgebers zur Entscheidungsvorbereitung verändert dessen formale Position im Verfahren nicht. Auch ein Widerspruch des befragten Arbeitgebers gegen eine Gleichstellung ist weiterhin unzulässig). Wird diese Zustimmung nicht erteilt, ist nach § 66 SGB I (fehlende Mitwirkung) zu verfahren.

In dem Vordruck wird auch erfragt, ob Integrationsvereinbarungen gem. § 83 SGB IX vorliegen. Sie sind bei der Entscheidung gegebenenfalls mit zu berücksichtigen.

Befragung der Stellen nach § 93 SGB IX / SB-Vertretung

5. Zur Sachverhaltsaufklärung sind auch die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen sowie die Schwerbehindertenvertretungen (§§ 93 u. 95 SGB IX) zu befragen. (Anlage 2 - Vordruck "Befragung der Betriebs-/ Personalrat / Stellen nach § 93 SGB IX"). Auch diese Befragung bedarf der vorherigen Zustimmung des behinderten Menschen. Wird diese Zustimmung nicht erteilt, ist nach § 66 SGB I (fehlende Mitwirkung) zu verfahren.

BA als Arbeitgeber

6. Der in Anlage 2 beigefügte Vordruck trägt auch der geschäftspolitischen Entscheidung der BA Rechnung, schwerbehinderte Menschen - unbeschadet der Beschäftigungspflicht des (einen) Arbeitgebers BA - in jeder Dienststelle der BA in dem gesetzlich festgelegten Mindestumfang zu beschäftigen. Insoweit sind bei der Entscheidung auch die dienststellenbezogenen Angaben mit zu berücksichtigen. Auf die Angabe der von den anderen Arbeitgebern erfragten Gesamtdaten zur Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen wird verzichtet, weil dieses regelmäßig bekannt gemacht werden.

7. Ein Votum des 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.
- Votum für oder gegen die Gleichstellung**
8. Über Anträge auf Gleichstellung ist schriftlich zu entscheiden. In der Begründung sind die für die Entscheidung wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitzuteilen. Hierzu reicht es nicht, pauschalierende Aussagen zu treffen. Erforderlich ist vielmehr, die im Einzelfall relevanten Entscheidungsgründe darzulegen. Aus der Begründung muss auch hervorgehen, in welcher Weise das Arbeitsamt sein Ermessen ausgeübt hat.
- Entscheidung, Umfang der Begründung**
- Wird einem Antrag auf Gleichstellung nicht stattgegeben, ist zudem der Hinweis zu geben, dass bei Änderung der Verhältnisse jederzeit ein neuer Antrag gestellt werden kann.
9. Wird eine Gleichstellung ausgesprochen, ist in den Bescheid der Hinweis aufzunehmen, dass Umstände, die auf den Fortbestand der Gleichstellung Auswirkungen haben können, mitzuteilen sind.
- Mitteilung von Veränderungen**
10. Jeder Bescheid ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.
- Rechtsbehelfsbelehrung**
- Für Widersprüche ist der Widerspruchsausschuss beim Landesarbeitsamt zuständig (§ 118 Abs. 2 SGB IX).
11. Nach dem o.e. (Nr. 4) Urteil des BSG stellt eine Gleichstellung gegenüber dem Arbeitgeber keinen Verwaltungsakt dar. Dementsprechend entfällt die Bekanntgabe der Gleichstellung gegenüber dem Arbeitgeber.
- Widerspruchs-/Klagebefugnis des Arbeitgebers**
- Soweit ein Arbeitgeber dennoch Einwendungen gegen eine Gleichstellung erhebt, sind sie der Widerspruchsstelle des Arbeitsamtes zur weiteren Bearbeitung zuzuleiten.
12. Bei Wegfall einer die Gleichstellung tragenden Voraussetzungen nach § 2 Abs. 3 i.V.m. § 68 Abs. 2 SGB IX ist nach § 116 Abs. 2 Satz 2 SGB IX der Widerruf der Gleichstellung zulässig. Rechtssystematisch beschreibt § 116 Abs. 2 Satz 2 SGB IX jedoch den Tatbestand der Aufhebung eines Verwaltungsaktes nach § 48 Abs. 1 SGB X, dessen Anwendung durch das SGB IX nicht ausgeschlossen ist. Dementsprechend ist in solchen Fällen die Gleichstellung mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben. Die Aufhebung wird in entsprechender Anwendung von § 116 Abs. 2 Satz 3 SGB IX am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt ihrer Unanfechtbarkeit wirksam. Im übrigen gelten für Rücknahme und Widerruf die diesbezüglichen Regelungen des SGB X.
- Rücknahme, Widerruf und Aufhebung der Gleichstellung**
13. Die Ablage der Vorgänge erfolgt jahrgangsweise in alphabetischer Ordnung. Eine zusätzliche Ablage von Bescheidabdrucken (nur Bewilligungen) in den SB-Betriebsakten ist zweckmäßig.
- Ablage**

Gleichstellungsvorgänge können gem. Aktenplan der BA (AZ 5362) 10 Jahre nach der letzten Bearbeitung vernichtet werden.

14. Die Erfassung und Bearbeitung der Gleichstellungsanträge erfolgt ab sofort über „COMPAS“.

Folgende Vorgänge werden erfasst:

Anträge: arbeitslose behinderte Menschen

Anträge: ausbildungsstellensuchende behinderte Menschen

- darunter: – Gleichstellung bewilligt,
– Gleichstellung abgelehnt,
– Gleichstellung anderweitig erledigt,
– Gleichstellung zugesichert,

Anträge: beschäftigte schwerbehinderte Menschen

- darunter: – Gleichstellung bewilligt
– Gleichstellung abgelehnt
– Gleichstellung anderweitig erledigt

Vordrucke

15. Für die Antragsbearbeitung sind ausschließlich die in der Anlage 2 beigefügten Vordrucke zu verwenden. Dokumentvorlagen können aus dem Intranet unter www.arbeitsamt.de heruntergeladen werden. Im Sinne einer einheitlichen Antragstellung und –bearbeitung ist eine Änderung der Vordrucke nicht zulässig.

Datenblatt für Dienstvorschrift

Titel der Dienstvorschrift: Durchführung des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 i.V. mit § 68 Abs. 2 u. 3 SGB IX	
Kurze Beschreibung der Dienstvorschrift: Anlage 1 – Rechtsgrundlagen mit Hinweisen zum Gleichstellungsverfahren Anlage 2 – Vordrucke nach § 68 Abs. 2 und 3 SGB IX	
Aktenzeichen: 5362/5010/5013.3/5377.6/5400.1/6400/6603.3/9011	
Herausgebende Stelle: Hauptstelle, Referat Ib4	
Ansprechpartner: Herr Schmidt (Tel. 2772)	
Verteiler Arbeitsamt	Umfang
Teamleiter mit Zuständigkeit für die Kundengruppe Arbeitsmarktpartner/Ausbildungsmarktpartner/Rehabilitanden und Geschäftsstellenleiter	je 1
Arbeitsberater und Leistungsberater der Kundengruppe Arbeitsmarktpartner/Ausbildungsmarktpartner/Rehabilitanden	je 1
Arbeitsvermittler und Ausbildungsstellenvermittler der Kundengruppe Arbeitsmarktpartner/Ausbildungsmarktpartner/Rehabilitanden	je 1
Sachbearbeiter und Bürosachbearbeiter Kundengruppe Rehabilitanden	je 1
Sachbearbeiter für SGG-Angelegenheiten	je 1
Statistiker	je 1
Verteiler LAA / sonstige Bezieher	
Referatsleiter und Referenten der Kundengruppe Rehabilitanden	je 1
Sachbearbeiter für Angelegenheiten SGB IX	je 1
Sachbearbeiter für SGG-Angelegenheiten	je 1
Stützpunkte VPA	S/3500
Innenrevision der LAA	Verteiler S/1800
AuF	Verteiler S/2600
Aktualisierungsintervall: nach Bedarf	
Bemerkungen: _____	

Übersicht
über die bundeseinheitlich zu verwendenden
Vordrucke im Gleichstellungsverfahren

1. Schreiben an Antragsteller/in
2. Antrag auf Gleichstellung
3. Auszug aus Rechtsgrundlagen
4. Schreiben zur Sachverhaltsaufklärung (Arbeitgeber, SB-Vertretung, Vertretungen nach § 93 SGB IX)
5. Befragung des Arbeitgebers
6. Befragung des Arbeitgebers „BA“
7. Befragung des Betriebs-/Personalrates / Stellen nach § 93 SGB IX
8. Befragung der Schwerbehindertenvertretung
9. Bearbeitungsbogen / Stellungnahme / Verfügung
10. Gleichstellungsbescheid
11. Gleichstellungsbescheid befristet
12. Zusicherung der Gleichstellung



Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Mein Zeichen: 5362
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name:
Durchwahl:
Telefax:
E-Mail:
Datum:

Antrag auf Gleichstellung gemäß § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
Antrag eingegangen am:

Sehr geehrte/r

Bezug nehmend auf Ihren o.a. Antrag erhalten Sie beiliegend den formellen Antragsvordruck sowie einen Auszug von für die Gleichstellung maßgebenden Rechtsgrundlagen.

Zur Prüfung der Gleichstellungsvoraussetzungen bitte ich Sie, den Antragsvordruck vollständig auszufüllen und die Notwendigkeit der Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen umfassend zu begründen.

Den ausgefüllten Antragsvordruck mit dem Bescheid über den Grad Ihrer Behinderung bitte ich innerhalb eines Monats an Ihr Arbeitsamt zurückzugeben.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Anlage

Dienstgebäude

Telefon

Bankverbindung

Telefax

Internet

www.arbeitsamt.de

BLZ

Kto.Nr.



Wird vom Arbeitsamt ausgefüllt	
Antragseingang am:	Hdz.:
Uhrzeit:	
<input type="checkbox"/> telefonisch	<input type="checkbox"/> schriftlich <input type="checkbox"/> persönlich

Zutreffendes bitte ankreuzen

Antrag

auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

1. Angaben zur Person

a) Familienname (ggf. Geburtsname), Vorname

b) Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt (Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort)

c) Geburtsdatum | Rentenversicherungsnummer | telefonisch erreichbar unter (tagsüber)

d) bei Ausländern Arbeitsgenehmigung erteilt (Kopie beifügen)
 Arbeitsgenehmigung nicht erforderlich, weil:

2. Angaben zum Grad der Behinderung

a) Der festgestellte Grad der Behinderung (GdB) beträgt _____

Als Nachweis bitte Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes oder Rentenbescheid der Berufsgenossenschaft zur Einsicht beifügen.

b) Gegen den Bescheid des Versorgungsamtes habe ich Widerspruch / Klage erhoben.

c) Beim Versorgungsamt habe ich einen Neuantrag gestellt.

3. Angaben zum Beruf / Arbeitsverhältnis

a) Beruf mit Abschluss (Ausbildung, Studium usw.) als _____

Sonstige berufliche Qualifikationen _____

b) Ich bin beschäftigt als _____

seit _____

g) Mein Arbeitsverhältnis ist

nicht gekündigt. gekündigt zum _____ am _____

Kündigungsgrund _____

Ich habe gegen die Kündigung

- keine
 folgende Schritte eingeleitet

h) **Ich habe einen besonderen Kündigungsschutz** (z.B. Mutterschutz, Betriebs- oder Personalratsmitglied, tariflicher oder gesetzlicher Kündigungsschutz)

- nein
 ja (welchen)

i) Betriebs-/Personalrat oder sonstige Vertretung nach § 93 ff SGB IX vorhanden? ja nein unbekannt

j) Schwerbehindertenvertretung vorhanden? ja nein unbekannt

4. Begründung des Antrages

a) Mein Arbeits-/Ausbildungsverhältnis ist gefährdet, wegen meiner Behinderungen, die sich wie folgt auswirken

b) In den letzten Jahren hatte ich nennenswerte Fehlzeiten wegen der Behinderung (bitte Nachweise der Krankenkasse beifügen.)

vom	bis	Ausfallursache (Art der Krankheit, Kur, Sonstiges)

c) Ich bin laufend in ärztlicher Behandlung (**auch von arbeitslosen Antragstellern auszufüllen**)

- nein ja , wegen

Ggf. bitte Atteste aus den letzten 6 Monaten beifügen.

d) Mein Arbeitsverhältnis ist

auch

ausschließlich

aus anderen, nicht behinderungsbedingten Gründen (z. B. Rationalisierung - evtl. mit Sozialplan- Auftragsmangel, Technisierung) gefährdet.

Gründe:

e) Der Arbeitgeber hat bereits mit einer Kündigung gedroht?

ja

nein

Wenn ja, in welcher Form? (*Abmahnung, Fehlzeitengespräche, ...*)

f) Sonstige Gründe für die Notwendigkeit der Gleichstellung

g) Ich benötige die Gleichstellung, um meine Vermittlungschancen zu erhöhen.

h) Ich habe die Aussicht auf ein neues Arbeitsverhältnis/neuen Ausbildungsplatz und kann ohne die Gleichstellung diesen geeigneten Arbeitsplatz/Ausbildungsplatz nicht erlangen.

Name und Anschrift des neuen Arbeitgebers/Ausbildungsbetriebes

Ansprechpartner, Telefon

Hinweis für beschäftigte Antragsteller:

Zur Entscheidung über Ihren Antrag auf Gleichstellung ist es notwendig, Ihren Arbeitgeber und soweit vorhanden, die Stellen nach § 93 SGB IX (Betriebs-/Personalrat) und die Schwerbehindertenvertretung zu Ihrer Arbeitsplatzsituation zu befragen.

Ich bin damit einverstanden, dass der Arbeitgeber, der Betriebs-/Personalrat (Stellen nach § 93 SGB IX) und die Schwerbehindertenvertretung befragt wird.

Ja

Nein

Ich versichere die Richtigkeit der Angaben

Ort, Datum

Unterschrift des Antragstellers

**Auszug aus maßgebenden Rechtsgrundlagen
für die
Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX**

§ 2 SGB IX Behinderung

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigsten 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen 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).

§ 68 SGB IX Geltungsbereich

(1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3) erfolgt aufgrund einer Feststellung nach § 69 auf Antrag des behinderten Menschen durch das Arbeitsamt. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

(3) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 und des Kapitels 13 angewendet.

§ 35 SGB I Sozialgeheimnis

(1) Jeder hat Anspruch darauf, dass die ihn betreffenden Sozialdaten (§ 67 Abs. 1 Zehntes Buch) von den Leistungsträgern nicht unbefugt erhoben, verarbeitet oder genutzt werden (Sozialgeheimnis). Die Wahrung des Sozialgeheimnisses umfasst die Verpflichtung, auch innerhalb des Leistungsträgers sicherzustellen, dass die Sozialdaten nur Befugten zugänglich sind oder nur an diese weitergegeben werden. Sozialdaten der Beschäftigten und ihrer Angehörigen dürfen Personen, die Personalentscheidungen treffen oder daran mitwirken können, weder zugänglich sein noch von Zugriffsberechtigten weitergegeben werden. Der Anspruch richtet sich auch gegen die Verbände der Leistungsträger, die Arbeitsgemeinschaften der Leistungsträger und ihrer Verbände, die in diesem Gesetzbuch genannten öffentlich-rechtlichen Vereinigungen, gemeinsame Servicestellen, Integrationsfachdienste, die Künstlersozialkasse, die Deutsche Post AG, soweit sie mit der Berechnung oder Auszahlung von Sozialleistungen betraut ist, die Hauptzollämter, soweit sie Aufgaben nach § 304 des Dritten Buches, nach § 107 Abs. 1 des Vierten Buches und § 66 des Zehnten Buches durchführen, die Versicherungsämter und Gemeindebehörden, sowie die anerkannten Adoptionsvermittlungsstellen (§ 2 Abs. 2 des Adoptionsvermittlungsgesetzes) soweit sie Aufgaben nach diesem Gesetzbuch wahrnehmen, das Bundesamt für Güterverkehr, soweit es Aufgaben nach § 107 Abs. 1 Satz 2 des Vierten Buches durchführt, und die Stellen, die Aufgaben nach § 67c Abs. 3 des Zehnten Buches wahrnehmen. Die Beschäftigten haben auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit bei den genannten Stellen das Sozialgeheimnis zu wahren.

(2) Eine Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten ist nur unter den Voraussetzungen des Zweiten Kapitels des Zehnten Buches zulässig.

(3) Soweit eine Übermittlung nicht zulässig ist, besteht keine Auskunftspflicht, keine Zeugnispflicht und keine Pflicht zur Vorlegung oder Auslieferung von Schriftstücken, nicht automatisierten Dateien und automatisiert erhobenen, verarbeiteten oder genutzten Sozialdaten.

(4) Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse stehen Sozialdaten gleich.

(5) Sozialdaten Verstorbener dürfen nach Maßgabe des Zweiten Kapitels des Zehnten Buches verarbeitet oder genutzt werden. Sie dürfen außerdem verarbeitet oder genutzt werden, wenn schutzwürdige Interessen des Verstorbenen oder seiner Angehörigen dadurch nicht beeinträchtigt werden können.

§ 60 SGB I Angabe von Tatsachen

(1) Wer Sozialleistungen beantragt oder erhält, hat

1. alle Tatsachen anzugeben, die für die Leistung erheblich sind, und auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers der Erteilung der erforderlichen Auskünfte durch Dritte zuzustimmen,
2. Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind oder über die im Zusammenhang mit der Leistung Erklärungen abgegeben worden sind, unverzüglich mitzuteilen,
3. Beweismittel zu bezeichnen und auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers Beweisurkunden vorzulegen oder ihrer Vorlage zuzustimmen.

Satz 1 gilt entsprechend für denjenigen, der Leistungen zu erstatten hat.

(2) Soweit für die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Angaben Vordrucke vorgesehen sind, sollen diese benutzt werden.

§ 61 SGB I Persönliches Erscheinen

Wer Sozialleistungen beantragt oder erhält, soll auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers zur mündlichen Erörterung des Antrages oder zur Vornahme anderer für die Entscheidung über die Leistung notwendiger Maßnahmen persönlich erscheinen.

§ 62 SGB I Untersuchungen

Wer Sozialleistungen beantragt oder erhält, soll sich auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers ärztlichen und psychologischen Untersuchungsmaßnahmen unterziehen, soweit diese für die Entscheidung über die Leistung erforderlich sind.

§ 66 SGB I Folgen fehlender Mitwirkung

(1) Kommt derjenige, der eine Sozialleistung beantragt oder erhält, seinen Mitwirkungspflichten nach den §§ 60 bis 62, 65 nicht nach und wird hierdurch die Aufklärung des Sachverhaltes erheblich erschwert, kann der Leistungsträger ohne weitere Ermittlungen die Leistung bis zur Nachholung der Mitwirkung ganz oder teilweise versagen oder entziehen, soweit die Voraussetzungen der Leistung nicht nachgewiesen sind. Dies gilt entsprechend, wenn der Antragsteller oder Leistungsberechtigte in anderer Weise absichtlich die Aufklärung des Sachverhaltes erheblich erschwert.

(2) Kommt derjenige, der eine Sozialleistung wegen Pflegebedürftigkeit, wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit oder wegen Arbeitslosigkeit beantragt oder erhält, seinen Mitwirkungspflichten nach den §§ 62 bis 65 nicht nach und ist unter Würdigung aller Umstände mit Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass deshalb die Fähigkeit zur selbständigen Lebensführung, die Arbeits-, Erwerbs- oder Vermittlungsfähigkeit beeinträchtigt oder nicht verbessert wird, kann der Leistungsträger die Leistung bis zur Nachholung der Mitwirkung ganz oder teilweise versagen oder entziehen.

(3) Sozialleistungen dürfen wegen fehlender Mitwirkung nur versagt oder entzogen werden, nachdem der Leistungsrechte auf diese Folge schriftlich hingewiesen worden ist und seiner Mitwirkungspflicht nicht innerhalb einer ihm gesetzten angemessenen Frist nachgekommen ist.

§ 67b SGB X Zulässigkeit der Datenverarbeitung und –nutzung

(1) Die Verarbeitung von Sozialdaten und deren Nutzung sind nur zulässig, soweit die nachfolgenden Vorschriften oder eine andere Rechtsvorschrift in diesem Gesetzbuch es erlauben oder anordnen oder soweit der Betroffene eingewilligt hat. § 67a Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Übermittlung ohne Einwilligung des Betroffenen nur insoweit zulässig ist, als es sich um Daten über die Gesundheit oder das Sexualleben handelt oder die Übermittlung zwischen Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung oder zwischen Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung und deren Verbänden und Arbeitsgemeinschaften zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe erforderlich ist.

(2) Wird die Einwilligung bei dem Betroffenen eingeholt, ist er auf den Zweck der vorgesehenen Verarbeitung oder Nutzung sowie auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen. Die Einwilligung des Betroffenen ist nur wirksam, wenn sie auf dessen freier Entscheidung beruht. Die Einwilligung und der Hinweis bedürfen der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden, ist die Einwilligungserklärung im äußeren Erscheinungsbild der Erklärung hervorzuheben.

(3) Im Bereich der wissenschaftlichen Forschung liegt ein besonderer Umstand im Sinne des Absatzes 2 Satz 3 auch dann vor, wenn durch die Schriftform der bestimmte Forschungszweck erheblich beeinträchtigt würde. In diesem Fall sind der Hinweis nach Absatz 2 Satz 1 und die Gründe, aus denen sich die erhebliche Beeinträchtigung des bestimmten Forschungszweckes ergibt, schriftlich festzuhalten.

(4) Entscheidungen, die für den Betroffenen eine rechtliche Folge nach sich ziehen oder ihn erheblich beeinträchtigen, dürfen nicht ausschließlich auf eine automatisierte Verarbeitung von Sozialdaten gestützt werden, die der Bewertung einzelner Persönlichkeitsmerkmale dient.

§ 69 SGB X Übermittlung für die Erfüllung sozialer Aufgaben

(1) Eine Übermittlung von Sozialdaten ist zulässig, soweit sie erforderlich ist

1. für die Erfüllung der Zwecke, für die sie erhoben worden sind oder für die Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe der übermittelnden Stelle nach diesem Gesetzbuch oder einer solchen Aufgabe des Empfängers, wenn er eine in § 35 des Ersten Buches genannte Stelle ist,
2. für die Durchführung eines mit der Erfüllung einer Aufgabe nach Nr. 1 zusammenhängenden gerichtlichen Verfahrens einschließlich eines Strafverfahrens oder

3. für die Richtigstellung unwahrer Tatsachenbehauptungen des Betroffenen im Zusammenhang mit einem Verfahren über die Erbringung von Sozialleistungen; die Übermittlung bedarf der vorherigen Genehmigung durch die zuständige oberste Bundes- oder Landesbehörde.
- (2) Für die Erfüllung einer gesetzlichen oder sich aus einem Tarifvertrag ergebenden Aufgabe sind den in § 35 des Ersten Buches genannten Stellen gleichgestellt
1. die Stellen, die Leistungen nach dem Lastenausgleichsgesetz, dem Bundesentschädigungsgesetz, dem Gesetz über die Entschädigung für Strafverfolgungsmaßnahmen, dem Unterhaltssicherungsgesetz, dem Beamtenversorgungsgesetz und den Vorschriften, die auf das Beamtenversorgungsgesetz verweisen, dem Soldatenversorgungsgesetz, dem Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz und den Vorschriften der Länder über die Gewährung von Blinden- und Pflegegeldleistungen zu erbringen haben,
 2. die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien im Sinne des § 4 Abs. 2 des Tarifvertragsgesetzes, die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes und die öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtungen,
 3. die Bezügestellen des öffentlichen Dienstes, soweit sie kindergeldabhängige Leistungen des Besoldungs-, Versorgungs- und Tarifrechts unter Verwendung von personenbezogenen Kindergelddaten festzusetzen haben.
- (3) Die Übermittlung von Sozialdaten durch die Bundesanstalt für Arbeit an die Krankenkassen ist zulässig, soweit sie erforderlich ist, den Krankenkassen die Feststellung der Arbeitgeber zu ermöglichen, die am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Zweiten Abschnitt des Lohnfortzahlungsgesetzes teilnehmen.
- (4) Die Krankenkassen sind befugt, einem Arbeitgeber mitzuteilen, ob die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit oder eine erneute Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers auf derselben Krankheit beruht; die Übermittlung von Diagnosedaten an den Arbeitgeber ist nicht zulässig.
- (5) Die Übermittlung von Sozialdaten ist zulässig für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Rechnungshöfe und der anderen Stellen, auf die § 67c Abs. 3 Satz 1 Anwendung findet.

§ 76 SGB X Einschränkung der Übermittlungsbefugnis bei besonders schutzwürdigen Sozialdaten

- (1) Die Übermittlung von Sozialdaten, die einer in § 35 des Ersten Buches genannten Stelle von einem Arzt oder einer anderen in § 203 Abs. 1 und 3 des Strafgesetzbuches genannten Person zugänglich gemacht worden sind, ist nur unter den Voraussetzungen zulässig, unter denen diese Person selbst übermittlungsbefugt wäre.
- (2) Absatz 1 gilt nicht
1. im Rahmen des § 69 Abs. 1 Nr. 1 und 2 für Sozialdaten, die im Zusammenhang mit einer Begutachtung wegen der Erbringung von Sozialleistungen oder wegen der Ausstellung einer Bescheinigung übermittelt worden sind, es sei denn, dass der Betroffene der Übermittlung widerspricht; der Betroffene ist von der verantwortlichen Stelle zu Beginn des Verfahrens in allgemeiner Form schriftlich auf das Widerspruchsrecht hinzuweisen,
 2. im Rahmen des § 69 Abs. 4 und 5 und des § 71 Abs. 1 Satz 3.
- (3) Ein Widerspruchsrecht besteht nicht in den Fällen des § 279 Abs. 5 in Verbindung mit § 275 Abs. 1 bis 3 des Fünften Buches.

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen: -5362
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name:
Telefondurchwahl:
Telefax:
E-Mail:
Datum: 27.01.2003

Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3
Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) vom für , , geb. , ,
Antrag eingegangen am

der/die o.g. Antragsteller/in hat die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen beantragt.

Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50 aber wenigstens 30 auf ihren Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie **infolge ihrer Behinderung** ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz **nicht behalten** oder **erlangen** können.

Im Interesse einer objektiven Beurteilung der Arbeitsplatzsituation ist der/die Antragsteller/-in damit einverstanden, dass Sie als Arbeitgeber gehört werden. Benutzen Sie bitte hierzu beiliegenden Vordruck.

Ich bitte um Rückgabe der Unterlagen binnen eines Monats. Andernfalls werde ich ohne Ihre Stellungnahme entscheiden.

Abschließend weise ich darauf hin, dass auf gleichgestellte behinderte Menschen ab dem Tag des Eingangs des Gleichstellungsantrags die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen nach Teil 2 SGB IX, mit Ausnahme des § 125 (Zusatzurlaub) und des Kapitels 13 (unentgeltliche Beförderung) Anwendung finden.

Hinweis für Arbeitgeber:

Das BSG hat mit Urteil vom 19.12.2001 – B 11 AL 57/01 R, entschieden, dass eine Gleichstellung nicht in die eigenen rechtlichen Interessen des Arbeitgebers eingreift.

Es obliegt deshalb ausschließlich dem Antragsteller, den Arbeitgeber von der Gleichstellung in Kenntnis zu setzen. Ein Widerspruch des Arbeitgebers gegen eine Gleichstellung ist nach dem o.e. BSG-Urteil unzulässig.

Anlage

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Dienstaebäude

Telefon

Bankverbindungen

Öffnungszeiten

Telefax

Internet

www.arbeitsamt.de

Kto.Nr.
BLZ

Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Befragung des Arbeitgebers zum Antrag von

Name	Vorname	Geb.-Datum

Arbeitsamt <AA>
Kundengruppe Rehabilitanden

<Plz Ort Strasse>

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Punkte, da Ihre Angaben für die Entscheidung über den Antrag auf Gleichstellung wichtig sein können.

1. Welche Tätigkeit wird von dem/der Antragsteller/in z. Zt. ausgeübt?

--

2. Sind Ihnen gesundheitliche Einschränkungen des/der Antragstellers/in bekannt?

nein ja

Wenn ja, wirken sie sich auf die derzeitige Tätigkeit aus und in welcher Weise?

- Nein Häufige Fehlzeiten
 Arbeitseinsatz eingeschränkt
 Geringe betriebliche Einsatzmöglichkeit
 Andere Auswirkungen (bitte beschreiben Sie Ihre Beobachtungen)

3. Ist der derzeitige Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht behinderungsgerecht gestaltet?

ja, nein,

Wenn nein, könnte durch eine technische Hilfe eine Verbesserung erreicht werden?

ja nein, Gründe _____

4. Ist der Arbeitsplatz aufgrund behinderungsbedingter Auswirkungen gefährdet?

nein ja Gründe: _____

5. Ist der Arbeitsplatz aus sonstigen Gründen gefährdet (wenn ja, aus welchen)?

nein ja. Gründe: _____

6. Welcher Kündigungsschutz besteht aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen? (bitte Rechtsgrundlage oder Tarifvorschrift angeben)

7. Ist bereits eine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden?

nein ja am _____ zum _____

Ergänzende Angaben

Besteht eine Integrationsvereinbarung gem. § 83 SGB IX?

ja nein (wenn ja, bitte Kopie beifügen)

Die Stellungnahme der in § 93 SGB IX genannten Vertretungen / der Schwerbehindertenvertretung

liegt bei wird nachgereicht

ein/e Betriebs/Personalrat/Schwerbehindertenvertretung ist nicht gewählt.

Datum
Tel. für Rückfragen:

Unterschrift/Firmen/Amtsstempel

Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Befragung des Arbeitgebers (Dienststelle der BA) zum Antrag von

Name	Vorname	Geb.-Datum

Arbeitsamt <AA>
Kundengruppe Rehabilitanden

<Plz Ort Strasse>

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Punkte, da Ihre Angaben für die Entscheidung über den Antrag auf Gleichstellung wichtig sein können.

1. Welche Tätigkeit wird von dem/der Antragsteller/in z. Zt. ausgeübt?

--

2. Sind Ihnen gesundheitliche Einschränkungen des/der Antragstellers/in bekannt?

nein ja

Wenn ja, wirken sie sich auf die derzeitige Tätigkeit aus und in welcher Weise?

- Nein Häufige Fehlzeiten
 Arbeitseinsatz eingeschränkt
 Geringe betriebliche Einsatzmöglichkeit
 Andere Auswirkungen (bitte beschreiben Sie Ihre Beobachtungen)

3. Ist der derzeitige Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht behinderungsgerecht gestaltet?

ja, nein,

Wenn nein, könnte durch eine technische Hilfe eine Verbesserung erreicht werden?

ja nein, Gründe _____

4. Ist der Arbeitsplatz aufgrund behinderungsbedingter Auswirkungen gefährdet?

nein ja Gründe: _____

5. Ist der Arbeitsplatz aus sonstigen Gründen gefährdet (wenn ja, aus welchen)?

nein ja. Gründe: _____

6. Welcher Kündigungsschutz besteht aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen? (bitte Rechtsgrundlage oder Tarifvorschrift angeben)

7. Ist bereits eine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden?

nein ja am _____ zum _____

Ergänzende Angaben

8. Hat die Beschäftigungsdienststelle die Beschäftigungsquote erfüllt?

ja, Quote _____ nein, Quote _____

unbesetzte Pflichtarbeitsplätze _____

Die Stellungnahme der in § 93 SGB IX genannten Vertretungen / der Schwerbehindertenvertretung

liegt bei wird nachgereicht

.

Datum Tel. für Rückfragen:	Unterschrift/Firmen/Amtsstempel
-------------------------------	---------------------------------

Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Befragung des Betriebsrates/Personalrates/ Stellen nach § 93 SGB IX zum Antrag von

Name	Vorname	Geb.-Datum

Arbeitsamt <AA>
Kundengruppe Rehabilitanden

<Plz Ort Strasse>

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Punkte, da Ihre Angaben für die Entscheidung über den Antrag auf Gleichstellung wichtig sein können.

1. Welche Tätigkeit wird von dem/der Antragsteller/in z. Zt. ausgeübt?

--

2. Sind Ihnen gesundheitliche Einschränkungen des/der Antragstellers/in bekannt?

nein ja

Wenn ja, wirken sie sich auf die derzeitige Tätigkeit aus und in welcher Weise?

- Nein Häufige Fehlzeiten
- Arbeitseinsatz eingeschränkt
- Geringe betriebliche Einsatzmöglichkeit
- Andere Auswirkungen (bitte beschreiben Sie Ihre Beobachtungen)

3. Ist der derzeitige Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht behinderungsgerecht gestaltet?

ja, nein,

Wenn nein, könnte durch eine technische Hilfe eine Verbesserung erreicht werden?

ja nein, Gründe _____

4. Ist der Arbeitsplatz aufgrund behinderungsbedingter Auswirkungen gefährdet?

nein ja Gründe: _____

5. Ist der Arbeitsplatz aus sonstigen Gründen gefährdet (wenn ja, aus welchen)?

nein ja, Gründe: _____

6. Welcher Kündigungsschutz besteht aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen? (bitte Rechtsgrundlage oder Tarifvorschrift angeben)

7. Ist bereits eine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden?

nein ja am _____ zum _____

Ergänzende Angaben

Datum
Tel. für Rückfragen:

Unterschrift (Betriebsrat/Personalrat)

Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Befragung der Schwerbehinderten-Vertretung zum Antrag von

Name	Vorname	Geb.-Datum

Arbeitsamt <AA>
Kundengruppe Rehabilitanden

<Plz Ort Strasse>

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Punkte, da Ihre Angaben für die Entscheidung über den Antrag auf Gleichstellung wichtig sein können.

1. Welche Tätigkeit wird von dem/der Antragsteller/in z. Zt. ausgeübt?

--

2. Sind Ihnen gesundheitliche Einschränkungen des/der Antragstellers/in bekannt?

nein ja

Wenn ja, wirken sie sich auf die derzeitige Tätigkeit aus und in welcher Weise?

- Nein Häufige Fehlzeiten
 Arbeitseinsatz eingeschränkt
 Geringe betriebliche Einsatzmöglichkeit
 Andere Auswirkungen (bitte beschreiben Sie Ihre Beobachtungen)

3. Ist der derzeitige Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht behinderungsgerecht gestaltet?

ja, nein,

Wenn nein, könnte durch eine technische Hilfe eine Verbesserung erreicht werden?

ja nein, Gründe _____

4. Ist der Arbeitsplatz aufgrund behinderungsbedingter Auswirkungen gefährdet?

nein ja Gründe: _____

5. Ist der Arbeitsplatz aus sonstigen Gründen gefährdet (wenn ja, aus welchen)?

nein ja. Gründe: _____

6. Welcher Kündigungsschutz besteht aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen? (bitte Rechtsgrundlage oder Tarifvorschrift angeben)

7. Ist bereits eine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden?

nein ja am _____ zum _____

Ergänzende Angaben

Datum
Tel. für Rückfragen:

Unterschrift (SB-Vertretung)

BEARBEITUNGSBLATT

Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen, gem. § 2 Abs. 3 SGB IX für

Name

Vorname

Geb. Datum

Dem Antrag wird

entsprochen, weil _____

unbefristet, ab _____

befristet, bis _____ weil _____

nicht entsprochen, weil _____

(Datum/Unterschrift des Bearbeiters)

VERFÜGUNG

- | | |
|---------------------------------------|-----------------|
| 1. a) Bescheid erstellen | Hdz/Datum _____ |
| b) Durchschrift für Beschäftigungs-AA | Hdz/Datum _____ |
| b) Durchschrift für SB-Betriebsakte | Hdz/Datum _____ |
| 2. BewA ergänzen | Hdz/Datum _____ |
| 3. Statistik Compas | Hdz/Datum _____ |
| 4. z.d.A. 5362 | Hdz/Datum _____ |

Im Auftrag

(Datum/Unterschrift des Entscheidungsbefugten)



Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Mein Zeichen: 5362
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name:
Durchwahl:
Telefax:
E-Mail:
Datum:

Gleichstellung gem. § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
Ihr Antrag eingegangen am:

Sehr geehrte/r

auf Ihren Antrag werden Sie gem. § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des o.a. Eingangsdatums wirksam.

Gründe

Nach Ihren Angaben im Antrag und den von mir getroffenen Feststellungen werden Sie den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, weil Sie infolge Ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung – bezogen auf die von Ihnen ausgeübte Tätigkeit als <Tätigkeit > – in Ihrer Wettbewerbsfähigkeit gegenüber nichtbehinderten Menschen benachteiligt und auch die übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 SGB IX erfüllt sind. <Weitere Begründung siehe DA IV. Nr. 8>

Mitteilungspflicht

Die tatsächlichen und die rechtlichen Voraussetzungen, die der Gleichstellung zugrunde liegen, können sich ändern. Sie werden gebeten, solche Veränderungen unverzüglich mitzuteilen. Hierzu zählen insbesondere: Aufhebung/Widerruf des Feststellungsbescheides des Versorgungsamtes und Änderungen des Grades der Behinderung durch das Versorgungsamt auf weniger als 30 oder 50 und mehr.

Rechtsfolgen der Gleichstellung

Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX, Teil 2, mit Ausnahme des § 125 (Zusatzurlaub) und des Kapitels 13 (unentgeltliche Beförderung) angewendet.

Widerspruch

Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei Ihrem Arbeitsamt einzureichen. Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat, nachdem Ihnen dieser Bescheid bekannt gegeben worden ist.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Dienstgebäude

Telefon

Bankverbindung

Telefax

Internet

www.arbeitsamt.de

BLZ

Kto.Nr.



Arbeitsamt

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Mein Zeichen: 5362
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name:
Durchwahl:
Telefax:
E-Mail:
Datum:

Gleichstellung gem. § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
Ihr Antrag eingegangen am:

Sehr geehrte/r

auf Ihren Antrag werden Sie gem. § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des o.a. Eingangsdatums wirksam. Sie ist bis zum <Datum> befristet.

Gründe

Nach Ihren Angaben im Antrag und den von mir getroffenen Feststellungen werden Sie den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, weil Sie infolge Ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung – bezogen auf die von Ihnen ausgeübte Tätigkeit als <Tätigkeit > – in Ihrer Wettbewerbsfähigkeit gegenüber nichtbehinderten Menschen benachteiligt und auch die übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 SGB IX erfüllt sind. <Weitere Begründung siehe DA IV. Nr. 8>

Die nach § 68 Abs. 2 SGB IX zulässige Befristung erfolgt, weil <kurze Begründung; es muss erkennbar sein, wofür die Gleichstellung dienen soll und warum sie befristet wird>.

Mitteilungspflicht

Die tatsächlichen und die rechtlichen Voraussetzungen, die der Gleichstellung zugrunde liegen, können sich ändern. Sie werden gebeten, solche Veränderungen unverzüglich mitzuteilen. Hierzu zählen insbesondere: Aufhebung/Widerruf des Feststellungsbescheides des Versorgungsamtes und Änderungen des Grades der Behinderung durch das Versorgungsamt auf weniger als 30 oder 50 und mehr.

Rechtsfolgen der Gleichstellung

Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX, Teil 2, mit Ausnahme des § 125 (Zusatzurlaub) und des Kapitels 13 (unentgeltliche Beförderung) angewendet.

Widerspruch

Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei Ihrem Arbeitsamt einzureichen. Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat, nachdem Ihnen dieser Bescheid bekannt gegeben worden ist.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Mein Zeichen: - 5362
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name:
Durchwahl:
Telefax:
E-Mail:
Datum:

Gleichstellung gem. § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
Ihr Antrag eingegangen am:

Zusicherung

Sehr geehrte/r

hiermit sichere ich Ihnen unter Bezugnahme auf das am <Datum> geführte Beratungsgespräch gem. § 34 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX für den Fall zu, dass im Zuge der Vermittlungsbemühungen bzw. Ihrer eigenen Bemühungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes der Arbeitgeber Ihre Einstellung von einer Gleichstellung abhängig macht. Hierüber bitte ich mich zu gegebener Zeit schriftlich zu unterrichten.

Widerspruch

Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei Ihrem Arbeitsamt einzureichen. Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat, nachdem Ihnen dieser Bescheid bekannt gegeben worden ist.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Dienstgebäude

Telefon

Bankverbindung

Telefax

Internet

www.arbeitsamt.de

BLZ
Kto.Nr.