



Informationen zur Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Schwerbehinderte Menschen

Menschen sind nach § 2 Abs. 2 SGB IX 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 § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben. Das Vorliegen einer Behinderung sowie der Grad der Behinderung werden vom Versorgungsamt oder von der nach Landesrecht zuständigen Behörde festgestellt.

Gleichgestellte behinderte Menschen

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, sollen auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz i.S. des § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen). Zuständig für die Durchführung des Gleichstellungsverfahrens ist die Bundesagentur für Arbeit.

Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 151 Abs. 2 und 3 SGB IX.

Wirkungen der Gleichstellung

Mit einer Gleichstellung erlangen Sie grundsätzlich den gleichen „Status“ wie schwerbehinderte Menschen. Damit gelten für Sie dieselben Bestimmungen, zum Beispiel:

- besonderer Kündigungsschutz nach dem SGB IX
- Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung
- Betreuung durch spezielle Fachdienste
- Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber (z.B. Lohnkostenzuschüsse)

Der besondere Kündigungsschutz (§ 168 SGB IX) greift jedoch nur dann, wenn Sie bei Zugang einer Kündigung bereits gleichgestellt sind oder der Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung von Ihnen gestellt wurde (Urteil des Bundessozialgerichts – B 7 AL 6/10 R – vom 1. März 2011).

Regelungen, die für Gleichgestellte nicht gelten

- Zusatzurlaub und unentgeltliche Beförderung nach dem SGB IX
- besondere Altersrente

Voraussetzungen der Gleichstellung

Sie können gleichgestellt werden, wenn Sie

- einen Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 haben und
- Ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder Ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben und
- infolge Ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können.

In § 156 Abs. 1 SGB IX ist der Begriff des Arbeitsplatzes definiert. In § 156 Abs. 3 SGB IX ist festgelegt, dass Ihre wöchentliche Arbeitszeit mindestens 18 Stunden umfassen muss.

Der Arbeitsplatz muss für Sie geeignet sein. Dies ist der Fall, wenn Sie Ihre Tätigkeit unter Berücksichtigung Ihrer Behinderung auf Dauer ausüben können. Geringfügige behinderungsbedingte Beeinträchtigungen oder Einschränkungen der Aktionsfähigkeit am Arbeitsplatz schließen die Eignung des Arbeitsplatzes nicht aus. Nicht geeignet ist ein Arbeitsplatz immer dann, wenn sich bei einer Weiterbeschäftigung die Behinderung zu verschlechtern droht (trotz technischer Ausstattung).

Des Weiteren müssen die Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt in jedem Fall auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein („infolge“ der Behinderung). Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines Arbeitsplatzes können beispielsweise sein:

- wiederholte bzw. häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten,
- behinderungsbedingt verminderte Arbeitsleistung auch bei behinderungsgerecht ausgestatteten 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.

Nicht ausreichend für eine Begründung der Gleichstellung sind hingegen Umstände wie

- Produktionsänderungen, Rationalisierungsmaßnahmen, Teilstelllegungen, Betriebs-einstellungen oder ähnliche Maßnahmen, von denen behinderte und nichtbehinderte Menschen gleichermaßen betroffen sind,
- eine ungünstige Arbeitsmarktlage oder
- persönliche Umstände wie fortgeschrittenes Alter oder fehlende Qualifikation.

Auch bei der Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass eine Gleichstellung erforderlich ist, um eine berufliche Eingliederung zu erreichen. Nur Arbeitslosigkeit rechtfertigt für sich genommen keine Gleichstellung.

Besonderheit im öffentlichen Dienst

Bei Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, die aufgrund ihrer Rechtsstellung (z.B. Beamtinnen/ Beamte) oder ihres besonderen Kündigungsschutzes einen „sicheren Arbeitsplatz“ haben, scheidet die Gleichstellung nicht generell wegen deren Unkündbarkeit aus. Es bedarf aber besonderer Umstände bzw. einer besonderen Begründung, warum trotz der besonderen Rechtsstellung bzw. des Kündigungsschutzes der Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist als bei einer nichtbehinderten Kollegin bzw. einem nichtbehinderten Kollegen (Urteil des Bundessozialgerichts – B 7 AL 6/10 R – vom 1. März 2011). Ein besonderer Umstand kann bei einer Beamtin bzw. einem Beamten beispielsweise sein, wenn behinderungsbedingt eine Versetzung in den Ruhestand droht.

Gleichstellung behinderter Jugendlicher/ junger Erwachsener nach § 151 Abs. 4 SGB IX

Die Gleichstellung nach § 151 Abs. 4 SGB IX erfolgt ohne eigenes förmliches Verfahren und tritt bei Vorliegen der Voraussetzungen kraft Gesetz ein. Die gesetzliche Gleichstellung erstreckt sich auf behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1 SGB IX) während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Grad der Behinderung von 40, 30 oder 20 vorliegt oder ein Grad der Behinderung (noch) nicht festgestellt ist.

Voraussetzung dieser Form der Gleichstellung ist, dass eine Behinderung i. S. d. § 2 Abs. 1 SGB IX festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.



Diese Sonderform der Gleichstellung bewirkt, dass das Integrationsamt Leistungen im Rahmen der beruflichen Orientierung sowie der Berufsausbildung (Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung) erbringen kann. Alle anderen besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen finden keine Anwendung.

Antragstellung und Verfahrensablauf

Ein Antrag auf Gleichstellung kann formlos (persönlich, telefonisch oder schriftlich) bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt werden. Mit einem Formular (Antragsvordruck) werden die notwendigen Informationen und Sachverhalte erhoben, um prüfen zu können, ob die Voraussetzungen für eine Gleichstellung erfüllt sind.

Für die Prüfung der Grundvoraussetzungen der Gleichstellung wird eine Kopie Ihres Feststellungsbescheids über Art und Grad der Behinderung oder des Rentenbescheids der Berufsgenossenschaft benötigt. Einzelfallbezogen können weitere Nachweise bzw. Unterlagen erforderlich werden. Dies ergibt sich aus dem Antragsvordruck; ggf. fordert die Agentur für Arbeit im Rahmen der Antragsbearbeitung weitere Unterlagen an.

Wenn Sie den Antrag auf Gleichstellung zur Sicherung Ihres Arbeitsverhältnisses stellen, ist es zur Aufklärung des Sachverhalts darüber hinaus erforderlich, Ihren Arbeitgeber und – soweit vorhanden – Betriebs- bzw. Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zu Ihrer Arbeitsplatzsituation zu befragen. Dies setzt jedoch voraus, dass Sie vorher der Agentur für Arbeit Ihre Einwilligung erklärt haben.

Nach Prüfung des Antrags erhalten Sie einen schriftlichen Bescheid, ob die beantragte Gleichstellung erteilt oder abgelehnt wurde. Wird Ihnen eine Gleichstellung erteilt, wird sie in der Regel mit dem Tag, an dem der Antrag bei der Agentur für Arbeit gestellt wurde, wirksam (d. h. rückwirkend).

Datenschutz

Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung: Die Datenverarbeitung durch die Bundesagentur für Arbeit stützt sich insbesondere auf Art. 6 Abs. 1 lit. c Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Verbindung mit §§ 67a ff SGB X und §§ 2 Abs. 3 und 151 SGB IX.

Datenschutzrechtliche Hinweise der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter www.arbeitsagentur.de/datenerhebung.