



**Gültig ab: 01.01.2018
Gültigkeit bis: fortlaufend**

Fachliche Weisungen

SB

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX

§ 2 SGB IX Begriffsbestimmungen

Gültig ab: 01.01.2018
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Aktualisierung am 20.12.2017

Die Fachlichen Weisungen wurden vor dem Hintergrund der zum 01.01.2018 in Kraft tretenden Neufassung des SGB IX redaktionell angepasst.

Gültig ab: 01.01.2018
Gültigkeit bis: fortlaufend

Gesetzestext

§ 2 SGB IX Begriffsbestimmungen

1) ¹Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. ²Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. ³Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 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 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen 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 § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Gültig ab: 01.01.2018
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtliche Einordnung	5
2. Grundsätzliches zur Gleichstellung.....	5
3. Durchführung der Gleichstellung	7
3.1 Schutzbereiche der Gleichstellung	7
3.2 Kausalitätsprüfung	8
3.3 Anforderungen an den Arbeitsplatz	9
3.4 Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes	10
3.5 Gleichstellung zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes	11
3.6 Besonderheiten bei bestimmten Dienst- oder Arbeitsverhältnissen	13
3.6.1 Öffentlicher Dienst.....	13
3.6.2 Streitkräfte.....	14
4. Übergreifendes zum Verfahren	15
4.1 Sachverhaltsaufklärung	15
4.2 Entscheidung – Bescheiderteilung – Aufhebung	15



Gültig ab: 01.01.2018
Gültigkeit bis: fortlaufend

1. Rechtliche Einordnung

(1) § 2 SGB IX enthält zentrale Begriffsbestimmungen zur Behinderung. Sie sind übergreifend gültig, soweit sich aus den für den jeweiligen Reha-Träger geltenden Leistungsgesetzen nichts Abweichendes ergibt.

(2) Menschen mit Behinderungen: Aufgrund des im § 7 SGB IX normierten Verweises auf den Anwendungsvorrang trägerspezifischer Leistungsgesetze ist für die BA der Behindertenbegriff nach § 19 SGB III maßgebend (Näheres siehe Fachliche Weisungen zu § 19 SGB III).

(3) Schwerbehinderte Menschen: Voraussetzung für die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Abs. 2 SGB IX ist ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50. Das Verfahren zur Feststellung des GdB richtet sich nach § 152 SGB IX. Zuständig hierfür sind die Versorgungsämter bzw. die nach Landesrecht zuständigen Behörden.

(4) Gleichgestellte behinderte Menschen: § 2 Abs. 3 SGB IX bestimmt die Voraussetzungen, nach denen Menschen mit Behinderungen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen. Zuständig für die Durchführung des Gleichstellungsverfahrens ist die BA.

Menschen mit Behinderungen

Schwerbehinderte Menschen

Gleichgestellte behinderte Menschen

2. Grundsätzliches zur Gleichstellung

(1) Die maßgeblichen Rechtsgrundlagen zur Gleichstellung enthalten die §§ 2 Abs. 3 und 151 SGB IX sowie bezogen auf den Begriff des Arbeitsplatzes § 156 SGB IX. Für das Gleichstellungsverfahren sind vor diesem Hintergrund insbesondere die vorliegenden Fachlichen Weisungen (zu § 2 SGB IX) sowie die Fachlichen Weisungen zu § 151 SGB IX maßgeblich. Die wesentlichen Prozesse zur Durchführung des Gleichstellungsverfahrens werden im Rahmen des Geschäftsprozessmodell der BA (GPM) beschrieben.

(2) Mit dem Instrument der Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen werden behinderte Menschen in den Anwendungsbereich des Schwerbehindertenrechts (SGB IX, Teil 3) nahezu vollständig einbezogen. Für Gleichgestellte ausgenommen sind nach § 151 Abs. 3 SGB IX der § 208 SGB IX (Zusatzurlaub) und das Kapitel 13 SGB IX (unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr).

(3) Die Gleichstellung erfolgt nach § 151 Abs. 2 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen. Ein Antrag kann bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit persönlich, schriftlich/per E-Mail oder telefonisch gestellt werden.

Grundlagen des Gleichstellungsverfahrens

Wirkungsbereich

Antragstellung

Der Tag der (formlosen) Antragstellung ist festzuhalten; dies kann mit Blick auf das Wirksamwerden des besonderen Kündigungsschutzes



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

nach § 168 SGB IX für den Antragsteller bzw. die Antragstellerin von Relevanz sein. Die entscheidungsrelevanten Sachverhalte sind anschließend mit dem Antragsvordruck zur Gleichstellung zu erheben.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind bei Fragen zur Gleichstellung an die zuständige Agentur für Arbeit zu verweisen. Erfolgt bei einem Jobcenter ein konkretes Antragsbegehren, gilt § 16 SGB I (Weiterleitung des Antrags).

(4) Örtlich zuständig für die Antragstellung ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk sich der Wohnsitz oder der Ort des gewöhnlichen Aufenthalts des behinderten Menschen befindet.

Zuständigkeit

Bei behinderten Menschen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben, jedoch ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz i. S. des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben (Grenzgänger), ist die Agentur für Arbeit des Betriebssitzes zuständig. Entsprechendes gilt für behinderte Menschen, die ins Ausland entsandt wurden und zeitlich begrenzt im Ausland leben und arbeiten.

(5) Ein Gleichstellungsantrag kann nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31.07.2014 - 2 AZR 434/13 - Juris RdNr. 52 - auch parallel zu einem Antrag zur Feststellung des GdB (§ 152 SGB IX) gestellt werden.

Parallele Verfahren

In diesen Fällen ist die Bearbeitung des von der Antragstellerin bzw. vom Antragsteller ausgefüllten und durch den Operativen Service Team SB-AV auf Vollständigkeit geprüften Antragsvordrucks zurückzustellen (siehe hierzu auch Fachliche Weisungen zu § 151 SGB IX). Nach Eingang des Nachweises über den vom Versorgungsamt oder der zuständigen Stelle festgestellten GdB sind dann die weiteren Schritte einzuleiten (eine Sachverhaltsaufklärung i. S. Nr. 4.1 ist nur bei einem GdB von 30 oder 40 erforderlich).

(6) An den Anspruch auf Gleichstellung hat der Gesetzgeber verschiedene persönliche und sachliche Anforderungen geknüpft: Im Einzelnen fordert § 2 Abs. 3 SGB IX, dass der behinderte Mensch

Voraussetzungen

- einen GdB von 30 oder 40 hat (wegen der Abstufung des GdB in Zehnerschritten, vgl. § 152 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).
- seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder seinen Arbeitsplatz i. S. des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat (Verweis auf § 2 Abs. 2 SGB IX).
- infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz i. S. des § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten kann.



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

(7) Mit der Formulierung „sollen“ in § 2 Abs. 3 SGB IX wird ein gebundenes Ermessen zugestanden. Liegen die Voraussetzungen für eine Gleichstellung vor, ist diese in der Regel auch zu erteilen. Eine andere Entscheidung durch die Ausübung von pflichtgemäßem Ermessen ist nur möglich, wenn außergewöhnliche Umstände (atypische Fälle) dies rechtfertigen (Urteil des Bundessozialgerichts vom 02.03.2000 - B 7 AL 46/99 R - Juris RdNr. 24).

Gebundenes Ermessen

Ein Abweichen vom gebundenen Ermessen ist danach angezeigt, wenn Umstände vorliegen, die erkennen lassen, dass beispielsweise der mit einer Gleichstellung beabsichtigte Zweck nicht erreicht werden kann (z. B. Bezug einer Altersrente) oder etwa wenn der Antragsteller bzw. die Antragstellerin überhaupt nicht an der Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes interessiert sind.

Atypische Fälle

(8) 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 unmittelbar zu erteilen.

Wegfall der Zusicherung

Zusicherungen der Gleichstellung sind nicht mehr zu erteilen, d. h. bei Vorliegen der Voraussetzungen ist eine Gleichstellung unmittelbar zu erteilen. Bestehende Zusicherungen behalten ihre Wirkung.

(9) Für die Dokumentation und Abbildung des Gleichstellungsvorganges sind die entsprechenden Funktionen im IT-Fachverfahren VerBIS zu nutzen.

Dokumentation

3. Durchführung der Gleichstellung

3.1 Schutzbereiche der Gleichstellung

(1) § 2 Abs. 3 SGB IX benennt alternativ zwei arbeitsmarktliche Situationen bzw. Voraussetzungen, unter denen eine Gleichstellung in Betracht kommt:

Tatbestandsalternativen

- Erlangen eines Arbeitsplatzes
- Behalten eines Arbeitsplatzes

Die beiden Tatbestandsalternativen können kumulativ vorliegen. Sie können aber auch nur alternativ vorliegen, wenn ein behinderter Mensch entweder nur den bisherigen Arbeitsplatz behalten oder nur einen anderen Arbeitsplatz erlangen möchte.



Gültig ab: 01.01.2018
Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Die Prüfung der Tatbestandsalternativen ist wie vom Bundessozialgericht im Urteil vom 06.08.2014 - B 11 AL 16/13 R - Juris RdNr. 30 - festgestellt wurde, Anliegen bezogen vorzunehmen. Es ist also von dem auszugehen, was vom Antragsteller bzw. von der Antragstellerin vorgetragen und begehrt wird. Will beispielsweise ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin (nur) gleichgestellt werden, um den bestehenden Arbeitsplatz zu behalten, ist die Prüfung auf die Tatbestandsalternative des „Behaltens“ beschränkt.

**Anliegen bezogene
Prüfung**

Besondere Umstände des Einzelfalls können zu Ausnahmen von einer auf das Anliegen bezogenen Prüfung führen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn sich im Laufe des Verfahrens herausstellt, dass

Ausnahmen

- der bestehende Arbeitsplatz ungeeignet ist,
- das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt wurde (wegen der Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes im Kontext mit der Antragstellung siehe Fachliche Weisungen zu § 151 SGB IX) oder
- der Arbeitsplatz weggefallen ist

und deshalb ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit der Gleichstellung nicht mehr geschützt werden kann.

Es ist dann von Amts wegen zu prüfen, ob die Gleichstellung zur Erlangung eines neuen, geeigneten Arbeitsplatzes (beim selben oder einem anderen Arbeitgeber) erforderlich ist.

3.2 Kausalitätsprüfung

(1) Zwischen der Behinderung und der Erforderlichkeit der Gleichstellung muss ein Ursachenzusammenhang bestehen („... infolge der Behinderung ...“). Ein solcher liegt vor, wenn

**Ursachen-
zusammenhang**

- die Schwierigkeiten, den geeigneten Arbeitsplatz zu behalten, in der Art und Schwere der Behinderung begründet sind bzw.
- der behinderte Mensch bei der Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes in seiner Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Nichtbehinderten in besonderer Weise beeinträchtigt und deshalb nur schwer vermittelbar ist.

Um einen Kausalzusammenhang annehmen zu können, ist keine absolute Sicherheit im Sinne eines Vollbeweises erforderlich. Vielmehr genügt es, dass der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit sicherer gemacht werden kann.

(2) Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 06.08.2014 - B 11 AL 16/13 R - Juris RdNr. 22 - muss die Behinderung die sonstigen Gründe der Arbeitsplatzgefährdung oder mangelnden Konkurrenzfähigkeit



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

higkeit nicht mehr überwiegen. Ausreichend für die Bejahung des Ursachenzusammenhangs ist es, wenn die Behinderung zumindest „Mitursache“ für die Arbeitsmarktprobleme des behinderten Menschen ist.

(3) Allein allgemeine betriebliche Veränderungen oder Probleme (wie z. B. Produktionsänderungen, Teilstilllegungen, Betriebseinstellung, Auftragsmangel oder Rationalisierungsmaßnahmen), von denen Nichtbehinderte gleichermaßen betroffen sind, können dagegen eine Gleichstellung ebenso wenig begründen wie fortgeschrittenes Alter, mangelnde Qualifikation oder eine allgemein ungünstige bzw. schwierige Arbeitsmarktsituation. Nicht ausreichend sind auch betriebliche Defizite wie unklare Arbeitsanweisungen oder fachliche Defizite, weil diese Umstände nicht auf der Behinderung beruhen (siehe Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 18.11.2011 - L 13 AL 3853/10).

**Kein Ursachen-
zusammenhang**

3.3 Anforderungen an den Arbeitsplatz

(1) Der Begriff des Arbeitsplatzes ist in § 156 Abs. 1 SGB IX definiert. Es sind Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. Nach § 156 Abs. 3 SGB IX muss dem behinderten Menschen eine Beschäftigung mit einer Mindeststundenzahl von 18 Stunden wöchentlich möglich sein.

Arbeitsplatzbegriff

Wegen des Territorialprinzips gelten als Arbeitsplätze nur inländische Stellen. Ein Arbeitsplatz eines ins Ausland entsandten Beschäftigten ist ein Arbeitsplatz i. S. des § 156 SGB IX, wenn der Inlandsbezug gegeben ist (Ausstrahlung gem. § 4 SGB IV). Maßgeblich ist dabei, dass die Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgt und die Entsendung zeitlich begrenzt ist.

Territorialprinzip

(2) Der Arbeitsplatz muss für den behinderten Menschen „geeignet“ sein. 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 und grundsätzlich durch die geschuldete Arbeitsleistung nicht gesundheitlich überfordert wird. 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).

Geeignetheit

(3) Die Geeignetheit des Arbeitsplatzes bestimmt sich individuell-konkret nach dem Eignungs- und Leistungspotenzial des behinderten Menschen. Entsprechend sind die konkreten Behinderungen und ihre

**Konkrete Betrachtungs-
weise**



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

Auswirkungen auf den Arbeitsplatz zu ermitteln. Diese konkrete Betrachtungsweise bei der Prüfung der Eignung des Arbeitsplatzes ergibt sich bei Auslegung des § 2 Abs. 3 SGB IX nach seinem Sinn und Zweck.

Im Falle des Tatbestands des Behaltens konkretisiert sich die Frage der Eignung „eines“ Arbeitsplatzes immer auf den Arbeitsplatz, den der behinderte Mensch gerade innehat. Nur diesen Arbeitsplatz kann er auch behalten. Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 06.08.2014 - B 11 AL 5/14 R Juris RdNr. 19 - ist auch für den Erlangungs-Tatbestand zu verlangen, dass der behinderte Mensch einen konkreten Arbeitsplatz (i. S. eines konkreten „Zielberufes“) erlangen will.

(4) Bei der Prüfung der Geeignetheit eines Arbeitsplatzes ist auch zu berücksichtigen, ob der Arbeitsplatz für sich betrachtet geeignet ist oder durch Umsetzung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder von Leistungen des Arbeitgebers so gestaltet werden kann, dass der behinderte Mensch die Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen kann, ohne seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern. Der Umstand, dass Leistungen (noch) nicht umgesetzt worden sind, steht der Geeignetheit des Arbeitsplatzes nicht entgegen (Urteil des Bundessozialgerichts vom 06.08.2014 - B 11 AL 16/13 R - Juris RdNr. 19). Etwas anderes gilt nur, wenn der behinderte Mensch auf die Umsetzung der Maßnahmen an seinem Arbeitsplatz verzichtet hat oder diese ablehnt.

**Berücksichtigung
von Teilhabeleistungen**

3.4 Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

(1) Die Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes soll die Wettbewerbsfähigkeit behinderter Menschen in der Konkurrenz um freie Arbeitsplätze stärken.

(2) Gefordert wird dabei jeweils (perspektivisch) die Erlangung eines konkreten Arbeitsplatzes. Die Konkurrenzfähigkeit bemisst sich dabei an dem Beruf bzw. an der Tätigkeit, auf den sich die Stellensuche bzw. etwaige Vermittlungsbemühungen erstrecken (Zielberuf). Eine abstrakte Betrachtung von (irgendwelchen) Arbeitsplätzen, für die der behinderte Mensch der Gleichstellung bedürfte, um sie zu erlangen, reicht ebenso wenig aus wie ein allgemeiner Hinweis auf eine angestrebte berufliche Verbesserung.

Konkrete Betrachtungsweise

(3) Die Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes kann im Wesentlichen für folgende Personengruppen bzw. Fallkonstellationen in Betracht kommen:

Fallgruppen

- Arbeitslose sowie ausbildungsstellensuchende behinderte Menschen
- Gekündigte behinderte Menschen



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

- Beschäftigte behinderte Menschen, die einen anderen Arbeitsplatz anstreben (auch wenn sie einen geeigneten Arbeitsplatz innehaben)

Die Erweiterung des Schutzbereiches des § 2 Abs. 3 SGB IX auf behinderte Menschen, die einen geeigneten/ungefährdeten Arbeitsplatz innehaben und einen beruflichen Wechsel anstreben, ergibt sich aus dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 06.08.2014 - B 11 AL 5/14 R - Juris RdNr. 23. Danach muss auch der Zugang zu anderen bzw. der Wechsel von Berufsfeldern diskriminierungsfrei möglich sein (Freiheit der Berufswahl). Eine Gleichstellung setzt auch hier voraus, dass die einschlägigen rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(4) Die Prüfung, ob Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingt mangelnde Konkurrenzfähigkeit im Zugang zu einem Arbeitsplatz vorliegen, erfolgt bei behinderten Menschen,

- die bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter zur Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung gemeldet sind, auf Basis der Vermittlungsaktivitäten (orientiert an ihrem Stellengesuch). Ein konkretes Stellenangebot muss dabei nicht vorliegen.

**Arbeitslose/
Arbeitsuchende/
Ausbildungsuchende**

Zur Feststellung des Sachverhaltes fordert der Operative Service Team SB-AV von der zuständigen Vermittlungs-/Integrationsfachkraft bzw. Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters eine Stellungnahme zur Vermittlungssituation des betroffenen behinderten Menschen an. Auf Basis dieser Anforderung und der konkreten Fragestellungen (siehe Vordruck „GL – Stellungnahme AV“) gibt die Vermittlungs-/Integrationsfachkraft bzw. Beratungsfachkraft ihre Stellungnahme ab.

- die ausschließlich das Anliegen haben, eine Gleichstellung zu erlangen, auf Basis einer vom Antragsteller geführten Nachweisführung.

Betrachtungsgegenstand ist dabei,

- welche Tätigkeit oder welcher Arbeitsplatz durch den behinderten Menschen konkret angestrebt wird,
- ob die Tätigkeit oder der Arbeitsplatz für den behinderten Menschen tatsächlich auch geeignet ist,
- ob der behinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung einen Wettbewerbsnachteil hat (d. h. die Behinderung Mitursache dafür ist, dass eine berufliche Eingliederung bisher nicht realisiert werden konnte) und dieser Nachteil durch die Gleichstellung ausgeglichen werden kann.

3.5 Gleichstellung zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes

(1) Die arbeitsmarktliche Wettbewerbssituation beschäftigter behinderter Menschen konkretisiert sich in der Situation am gegenwärtigen Arbeitsplatz. Beantragen beschäftigte behinderte Menschen die

**Behinderungsbe-
dingte Arbeitsplatz-
gefährdung**



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

Gleichstellung, ist also zu prüfen, ob die Schwierigkeiten des behinderten Menschen an seinem Arbeitsplatz, insbesondere Befürchtungen, ihn zu verlieren, zu einem wesentlichen Teil auf die Auswirkungen der gesundheitlichen Einschränkungen zurückzuführen sind.

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

(2) Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines Arbeitsplatzes können u. a. sein:

Anhaltspunkte

- wiederholte/häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten
- behinderungsbedingte verminderte Arbeitsleistung (auch bei behinderungsgerecht ausgestattetem Arbeitsplatz)
- dauernde verminderte Belastbarkeit
- ein Bedarf an technischen Hilfen (ein derartiger Bedarf löst allerdings nicht bereits einen Anspruch auf Gleichstellung aus)
- auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter
- behinderungsbedingte eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität
- erkennbare Reaktionen des Arbeitgebers auf die behinderungsbedingten Einschränkungen (z. B. Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit)

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 Nichtbehinderten dennoch nachvollziehbar unsicherer macht. Eine bloß abstrakte Gefährdung des Arbeitsplatzes reicht nicht.

(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.



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

3.6 Besonderheiten bei bestimmten Dienst- oder Arbeitsverhältnissen

3.6.1 Öffentlicher Dienst

(1) Auch bei Beamten/Beamtinnen und Richtern/Richterinnen auf Lebenszeit sowie (ordentlich) unkündbaren Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst kann trotz deren besonderer Rechtsstellung bzw. des tariflichen Kündigungsschutzes die Hilfe des Schwerbehindertenrechts zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes durch eine Gleichstellung angezeigt sein, wenn der behinderte Mensch besondere Umstände vorträgt.

**Beamte/Beamtinnen
auf Lebenszeit, un-
kündbare Arbeitneh-
mer/Arbeitnehmerin-
nen**

Besondere Umstände können z. B. sein:

- Drohende Versetzung eines Beamten bzw. einer Beamtin bei Auflösung seiner Dienststelle in ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt (§ 28 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.
- Mitteilung durch den Dienstherrn, dass er beabsichtigt, einen behinderten Beamten bzw. eine behinderte Beamtin in den Ruhestand zu versetzen oder die Beauftragung des Amtsarztes zur Prüfung der Dienstunfähigkeit.

(2) Auch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die bereits infolge tarifrechtlicher und/oder rechtlicher Regelungen (z.B. Lebensalter, lange Beschäftigungszeit oder Mitgliedschaft in Mitarbeitervertretungen) einen besonderen Kündigungsschutz genießen, können der Hilfe der Gleichstellung für das Behalten des Arbeitsplatzes bedürfen. Sofern in diesen Fällen eine außerordentliche Kündigung aufgrund wiederholter/häufiger behinderungsbedingter Fehlzeiten droht, kann für das Behalten des Arbeitsplatzes eine Gleichstellung angezeigt sein.

**Besonderer Kündi-
gungsschutz**

(3) Wegen des besonderen Status dieser behinderten Menschen bedarf es konkreter behinderungsbedingter Nachteile am Arbeitsplatz (z. B. Mitteilung des Dienstherrn, dass er beabsichtigt, einen behinderten Beamten bzw. eine behinderte Beamtin in den Ruhestand zu versetzen oder die Beauftragung des Amtsarztes zur Prüfung der Dienstunfähigkeit).

**Konkrete behinde-
rungsbedingte Nach-
teile**

(4) Darüber hinaus kann eine Gleichstellung für die vorgenannte Personengruppe notwendig werden, wenn durch den Arbeitgeber bzw. den Dienstherrn besondere Arbeitserleichterungen für schwerbehinderte/gleichgestellte behinderte Menschen vorgehalten werden, die behinderungsbedingt für das Behalten des Arbeitsplatzes notwendig

**Arbeitserleichterun-
gen**



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

sind, um eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu vermeiden.

(5) Behinderte Beamte/Beamtinnen auf Widerruf oder auf Probe sowie noch nicht unkündbare Arbeiter/Arbeitnehmerinnen und Angestellte im öffentlichen Dienst können bei Vorliegen der Voraussetzungen der behinderungsbedingten und sonstigen Voraussetzungen gleichgestellt werden.

**Beamte/Beamtinnen
auf Widerruf oder auf
Probe**

Die Gleichstellung ist jedoch bedarfsorientiert bis zur Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit bzw. Eintritt der Unkündbarkeit zu befristen.

(6) Behinderte Menschen, die einen Arbeitsplatz im Beamtenverhältnis erlangen wollen, können einen Anspruch auf Gleichstellung haben, auch wenn sie einen geeigneten Arbeitsplatz innehaben. Geschützt sind für diesen Personenkreis der diskriminierungsfreie Zugang zu anderen bzw. der Wechsel von Berufsfeldern sowie der berufliche Aufstieg. Ein Wettbewerbsnachteil kann sich im Zugang zum Beamtenverhältnis beispielsweise ergeben, wenn der behinderte Mensch

**Diskriminierungs-
freier Zugang in ein
Beamtenverhältnis**

- infolge seiner Behinderung die spezifischen gesundheitlichen Eignungsanforderungen nicht erfüllt, von gleichgestellten behinderten Menschen andererseits aber aufgrund von Laufbahnverordnungen nur ein geringeres Maß an körperlicher Eignung verlangt werden darf und sich dadurch ein günstigerer Prognosezeitraum ergibt (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 06.08.2014 - B 11 AL 5/14 R - Juris RdNr. 30).
- die Regelaltersgrenze (als Zugangsvoraussetzung für eine Verbeamtung) überschritten hat und für gleichgestellte behinderte Menschen eine höhere Regelaltersgrenze gilt; vgl. Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 30.10.2014 - L 9 AL 24/13.

Geschützt ist aufgrund der rechtlich-funktionalen Dimension des Arbeitsplatzbegriffes auch die Erlangung des Beamtenstatus auf demselben Arbeitsplatz, d. h. bei einem reinen „Statuswechsel“ (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Hessen vom 19.06.2013 - L 6 AL 116/12).

3.6.2 Streitkräfte

Nach § 211 Abs. 3 Satz 1 SGB IX gilt für Soldaten und Soldatinnen u. a. § 2 SGB IX. Damit finden für diesen Personenkreis die Regelungen zur Gleichstellung Anwendung, d. h. Soldaten und Soldatinnen können auch in ihrer aktiven Dienstzeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (obwohl Stellen von Soldaten und Soldatinnen keine Arbeitsplätze i. S. des § 156 SGB IX sind).

**Soldaten bzw.
Soldatinnen**



Gültig ab: 01.01.2018
Gültigkeit bis: fortlaufend

4. Übergreifendes zum Verfahren

4.1 Sachverhaltsaufklärung

(1) Zur notwendigen Abklärung ärztlicher, psychologischer oder technischer Aspekte sind die Fachdienste entsprechend einzuschalten. Hierzu sind Sachverhalte und Fragen präzise darzustellen bzw. zu formulieren. Notwendige Unterlagen sind beizufügen.

**Bedarfsbezogenes
Einschalten der Fach-
dienste**

Eine Einschaltung des Ärztlichen Dienstes (ÄD) empfiehlt sich vor allem, wenn behinderte Menschen einen Gleichstellungsantrag u. a. mit wiederholten/häufigen behinderungsbedingten Fehlzeiten begründen. Ziel der Einschaltung des ÄD ist in solchen Fällen eine entsprechende fachliche Verifizierung. Eine Einschaltung des Technischen Beratungsdienstes (TBD) empfiehlt sich vor allem, wenn die Eignung des Arbeitsplatzes abzuklären ist, insbesondere wenn eine Eignung durch Teilhabeleistungen erlangt werden kann (vgl. Nr. 3.3 Abs. 4).

(2) Zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts für die Entscheidung über den Antrag auf Gleichstellung zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes (siehe Nr. 3.5) ist eine Stellungnahme des Arbeitgebers zur konkreten Arbeitsplatzsituation notwendig. Zur Sachverhaltsaufklärung sind zudem die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie die Schwerbehindertenvertretungen (§ 178 SGB IX) zu befragen.

**Befragung des Ar-
beitgebers, der Stel-
len nach § 176
SGB IX und SB-Ver-
tretung**

Für ein solches Herantreten an den Arbeitgeber sowie die o. g. Vertretungen ist jeweils die vorherige Zustimmung des behinderten Menschen notwendig. Wird diese Zustimmung nicht erteilt, ist nach § 66 SGB I (Folgen fehlender Mitwirkung) zu verfahren.

Der Arbeitgeber ist im Gleichstellungsverfahren nicht Beteiligter i. S. von § 12 SGB X, da die Gleichstellung nicht in seine eigenen Rechte eingreift (Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.12.2001 - B 11 AL 57/01 R - Juris RdNr. 21). Der Arbeitgeber ist folglich auch nicht nach § 24 SGB X anzuhören. Auch die Befragung zur Entscheidungsvorbereitung verändert dessen formale Position im Verfahren nicht. Eine Bekanntgabe der Gleichstellung gegenüber dem Arbeitgeber entfällt.

**Position des
Arbeitgebers**

Ein Votum des Arbeitgebers, einer der in § 176 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 Dritter für
oder gegen Gleich-
stellung**

4.2 Entscheidung – Bescheiderteilung – Aufhebung

(1) Die Bearbeitung und Entscheidung der Anträge auf Gleichstellung obliegt dem Operativen Service Team SB-AV.



Gültig ab: 01.01.2018

Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Der Antrag auf Gleichstellung ist schriftlich zu bescheiden. Sofern dem Antrag nicht entsprochen wird, d. h. bei einer Versagung oder Ablehnung der Gleichstellung, ist der Bescheid mit einer Begründung zu versehen. In der Begründung sind die für die Entscheidung wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitzuteilen (§ 35 SGB X). Hierzu reicht es nicht aus, pauschalierende Aussagen zu treffen. Erforderlich ist vielmehr, die im Einzelfall relevanten Entscheidungsgründe darzulegen. Aus der Begründung muss auch hervorgehen, in welcher Weise Ermessen ausgeübt wurde.

Entscheidung, Umfang der Begründung

(3) Für Widersprüche im Gleichstellungsverfahren ist der Widerspruchsausschuss der BA zuständig (§ 201 Abs. 2 SGB IX). Die Widerspruchsausschüsse der BA sind bei den Regionaldirektionen eingerichtet (siehe Fachliche Weisungen zu § 203 SGB IX).

**Zuständigkeit für
Widersprüche**

(4) Bei Wegfall einer die Gleichstellung tragenden Voraussetzungen nach § 2 Abs. 3 i. V. m. § 151 Abs. 2 SGB IX ist nach § 199 Abs. 2 Satz 2 SGB IX der Widerruf der Gleichstellung zulässig. Dementsprechend ist in solchen Fällen die Gleichstellung gemäß § 199 Abs. 2 Satz 2 SGB IX i. V. m. § 47 Abs. 1 Nr. 1 SGB X mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf wird in Anwendung von § 199 Abs. 2 Satz 2 SGB IX am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit wirksam.

**Widerruf der Gleich-
stellung**