

Informationen zur Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen

§ 2 Absatz 3 und § 151 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Auswirkungen einer Gleichstellung

Blickwinkel Beschäftigte: Mit einer Gleichstellung erhalten Sie grundsätzlich den gleichen arbeitsrechtlichen Status wie schwerbehinderte Menschen. Im Rahmen einer Beschäftigung bedeutet das zum Beispiel Folgendes:

- Sie können finanzielle Hilfen für einen Arbeitsplatz erhalten, der Ihren besonderen Ansprüchen Rechnung trägt.
- Sie können vom Integrationsfachdienst betreut werden.
- Das Gesetz schützt Sie stärker vor Kündigungen (§ 168 SGB IX).

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass der besondere Kündigungsschutz nur dann greift, wenn Sie bei Zugang einer Kündigung bereits gleichgestellt sind oder der Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung von Ihnen gestellt wurde.

Blickwinkel Arbeitgeber: Für Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber ergeben sich auch Vorteile. Diese sind zum Beispiel:

- Es gibt Beschäftigungsanreize wie beispielsweise Lohnkostenzuschüsse.
- Ihr Arbeitgeber kann Sie in das Anzeigeverfahren einbeziehen. Ihre Beschäftigung zählt als Beitrag zur Erfüllung der betrieblichen Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen (§ 163 SGB IX).

Unterschiede zur Schwerbehinderung: Folgende arbeits- bzw. sozialrechtlichen Regelungen gelten beispielsweise nicht für Gleichgestellte:

- Zusatzurlaub,
- besondere (vorgezogene) Altersrente,
- Befreiung von der Rundfunkgebühr,
- Parkausweise sowie die kostenlose Beförderung im Personennahverkehr.

Voraussetzungen für eine Gleichstellung

Die Voraussetzungen für eine Gleichstellung sind in § 2 Absatz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) in Verbindung mit § 151 Absatz 2 und 3 SGB IX enthalten. Folgende Voraussetzungen müssen Sie beachten und erfüllen:

- Der Grad Ihrer Behinderung beträgt weniger als 50, aber mindestens 30.
- Sie haben Ihren Wohnsitz, Ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder Ihren Arbeitsplatz rechtmäßig in Deutschland.
- Sie arbeiten mindestens 18 Wochenstunden an Ihrem Arbeitsplatz oder streben einen solchen Arbeitsplatz an (§ 156 SGB IX).
- Aufgrund Ihrer Behinderung ist Ihr Arbeitsplatz gefährdet oder Sie können deswegen keinen geeigneten Arbeitsplatz finden.
- Sie müssen einen Antrag stellen, die Voraussetzungen werden individuell geprüft.

Hinweis: Um die Verständlichkeit und Lesbarkeit zu unterstützen, wurden die Anspruchsvoraussetzungen beispielhaft und vereinfacht dargestellt. Individuelle Auskünfte zu Ihrer Situation erteilt Ihnen gerne Ihre Agentur für Arbeit.

Ein geeigneter Arbeitsplatz – was ist damit gemeint?

Der Arbeitsplatz muss für Sie geeignet sein:

- Dies ist der Fall, wenn Sie Ihre Tätigkeit auf Dauer ausüben können.
- Ein Arbeitsplatz gilt auch als geeignet, wenn Sie in geringfügigem Maß behinderungsbedingt eingeschränkt sind.
- Nicht geeignet ist ein Arbeitsplatz immer dann, wenn bei einer Weiterbeschäftigung eine Verschlimmerung Ihrer Behinderung zu befürchten ist.

Andauernde Arbeitsunfähigkeit – Was ist dabei zu beachten?

Soweit Sie aktuell arbeitsunfähig sind und ein Ende Ihrer Arbeitsunfähigkeit nicht absehbar ist, ist eine Entscheidung über eine Gleichstellung im Regelfall nicht möglich.

- Die Ursache liegt zum einen darin, dass es Ihnen möglich sein muss, eine Tätigkeit von mindestens 18 Stunden pro Woche auszuüben. Eine unbefristete



Arbeitsunfähigkeit macht jedoch deutlich, dass es Ihnen bis auf Weiteres nicht möglich ist, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

- Zum anderen kann nicht oder nur eingeschränkt beurteilt werden, ob ihr bisheriger Arbeitsplatz behinderungsbedingt für Sie geeignet ist.

Eine Antragstellung ist dann empfehlenswert, wenn eine berufliche (Re-)Integration absehbar und hinreichend konkret ist.

Wettbewerbsnachteil durch die Behinderung

Gefährdung eines Arbeitsplatzes

Ihre Behinderung führt dazu, dass Ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt reduziert ist und das Risiko der Gefährdung des Arbeitsplatzes steigt. Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines Arbeitsplatzes können beispielsweise sein:

- Sie haben wiederholte bzw. häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten,
- Sie können behinderungsbedingt nur eine verminderte Arbeitsleistung -auch bei einem behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz- erbringen,
- Sie sind andauernd wenig belastbar,
- Sie haben gegeben falls bereits Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit einer behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit erhalten,
- Sie sind auf Dauer auf Hilfeleistungen anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen,
- Sie sind wegen Ihrer Behinderung nur eingeschränkt beruflich und/oder regional mobil.

Gründe, die eine Gleichstellung nicht rechtfertigen

Es kann keine Gleichstellung bewilligt werden, wenn ein Arbeitsplatz aus **anderen Gründen** gefährdet ist, die nicht behinderungsbedingt sind. Typisch sind dafür folgende Beispiele, die **alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** betreffen können:

- Produktionsänderungen, Rationalisierungsmaßnahmen, Teilstilllegungen, Betriebseinstellungen oder ähnliche Maßnahmen, von denen behinderte und nichtbehinderte Menschen gleichermaßen betroffen sind,
- eine ungünstige Arbeitsmarktlage oder

- persönliche Umstände wie fortgeschrittenes Alter, Teilzeiteinschränkung oder fehlende Qualifikation.

Erlangung eines Arbeitsplatzes

Eine Gleichstellung ist auch möglich, wenn sie notwendig ist, um einen geeigneten Arbeitsplatz **erlangen** zu können. Eine Antragstellung ist möglich, wenn Sie aktuell arbeitslos sind oder wenn Sie aus einer Beschäftigung heraus eine andere Arbeitsstelle suchen.

Soweit ein neuer Arbeitgeber Sie nur unter der Bedingung einer Gleichstellung einstellen möchte, geben Sie diese Information bei der Antragstellung an.

Besonderheit bei unkündbaren Beschäftigten

Bei Beschäftigten, die aufgrund ihrer Rechtsstellung (z.B. Beamtinnen/ Beamte) oder ihres besonderen Kündigungsschutzes (entsprechend tarifvertraglichen Regelungen) 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 spezifischen Begleitumstände der Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist als bei einer nichtbehinderten Kollegin bzw. einem nichtbehinderten Kollegen und Kollegen. Ein solcher Grund kann bei einer Beamtin bzw. einem Beamten darin bestehen, dass behinderungsbedingt eine Versetzung in den Ruhestand droht.

Gleichstellung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Die Gleichstellung nach § 151 Absatz 4 SGB IX erfolgt ohne eigenes förmliches Verfahren und tritt bei Vorliegen der Voraussetzungen kraft Gesetzes, also automatisch ein. Die gesetzliche Gleichstellung erstreckt sich auf behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Absatz 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 im Sinne des § 2 Absatz 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 bzw. Inklusionsamt Leistungen im Rahmen der beruflichen Orientierung sowie der Berufsausbildung erbringen kann, zum Beispiel Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung. Alle anderen besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen finden keine Anwendung.

Was ist bei der Antragstellung zu beachten?

Ein Antrag auf Gleichstellung kann formlos (online, persönlich, telefonisch oder schriftlich) bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt werden. Alle notwendigen Informationen und Sachverhalte werden entweder mit der elektronischen Antragstrecke oder mit einem Formular erhoben. Die dabei gestellten Fragen sind nötig, um prüfen zu können, ob die Voraussetzungen für eine Gleichstellung erfüllt sind.

Wir empfehlen die Nutzung der elektronischen Antragstrecke, da Sie intuitiv und benutzerfreundlich ist. Hinweisfelder und Erläuterungen unterstützen Sie bei der Beantwortung der jeweiligen Fragen. Zusatzunterlagen können Sie bequem hochladen. Hier finden Sie zum sogenannten eService Gleichstellungsantrag:

<https://www.arbeitsagentur.de/eservices>

Welche Informationen werden von Ihnen benötigt?

- Für die Prüfung der Grundvoraussetzungen der Gleichstellung wird eine Kopie Ihres Feststellungsbescheids über Art und Grad der Behinderung oder des Rentenbescheids der Berufsgenossenschaft benötigt.
- Informationen darüber, welche Auswirkungen ihre gesundheitlichen Einschränkungen in Bezug auf Ihren individuellen Arbeitsplatz bzw. die auszuführenden Tätigkeiten haben.
- Wenn Sie den Antrag auf Gleichstellung zur Sicherung Ihres Arbeitsverhältnisses stellen, ist es in der Regel vorgesehen, 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. Sie können dieser Befragung auch widersprechen.

Ergebnis des Gleichstellungsantrags

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

Datenschutz

Die Datenverarbeitung durch die Bundesagentur für Arbeit stützt sich insbesondere auf Artikel 6 Absatz 1 lit. c Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Verbindung mit §§ 67a fortfolgende Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) und §§ 2 Absatz 3 und 151 SGB IX. Datenschutzrechtliche Hinweise der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter www.arbeitsagentur.de/datenerhebung.