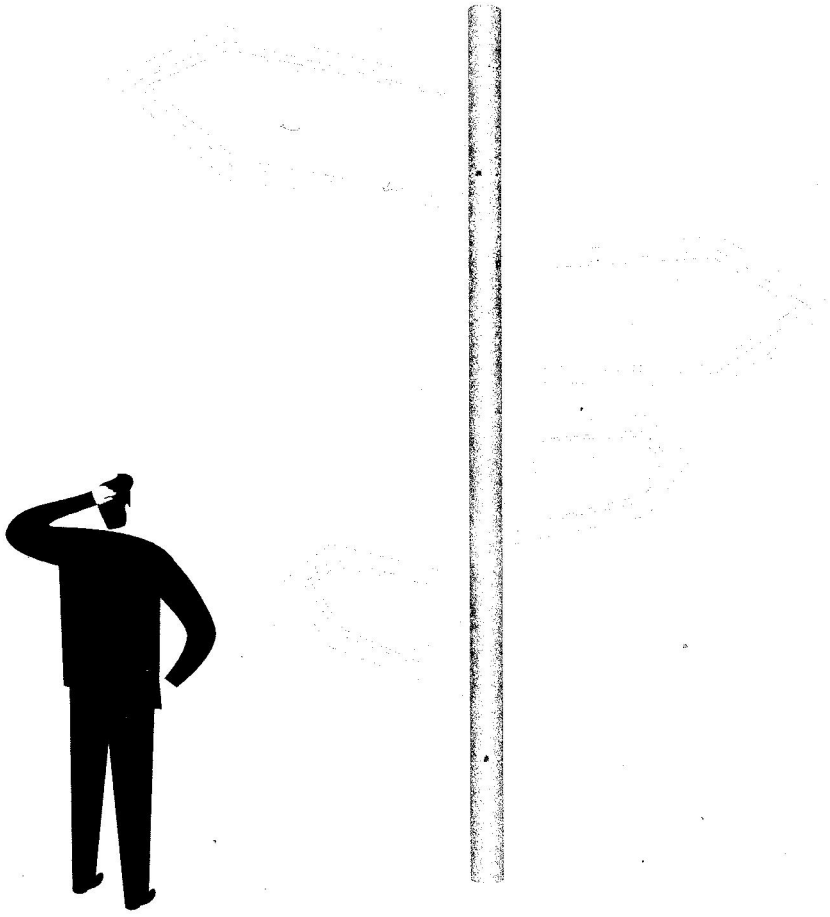
Bundesagentur für Arbeit

Der Weg zur Gleichstellung

Die Zahl der Anträge auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen steigt. Doch nur knapp 60 Prozent erfüllen die Voraussetzungen. Wann ist eine Gleichstellung überhaupt möglich?



Das Sozialgesetzbuch IX definiert, wann ein Mensch behindert ist. Liegt bei diesem ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor, so ist er schwerbehindert. Den GdB stellt auf Antrag des behinderten Menschen das Versorgungsamt beziehungsweise die nach jeweiligem Landesrecht zuständige Behörde fest. Neben der Schwerbehinderung gibt es noch die Gleichstellung. Diese wird auf Antrag des behinderten Menschen von der Agentur für Arbeit ausgesprochen, wenn dem behinderten Menschen ohne die Gleichstellung eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Die Gleichstellung knüpft insoweit an die behinderungsbedingt mangelnde Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt an. Behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30 sollen – so das Gesetz – schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

ANSPRUCH AUF NACHTEILSAUSGLEICHE

Gleichgestellte Menschen haben grundsätzlich den gleichen Status wie schwerbehinderte Menschen. Das heißt unter anderem, sie werden bei der Anzahl der Pflichtarbeitsplätze mitgerechnet, sie können von den Integrationsämtern aus der Ausgleichsabgabe gefördert werden, für sie gilt der Sonderkündigungsschutz und sie wählen die Schwerbehindertenvertretung mit. Es gibt jedoch auch eine Reihe von Ausnahmen: Sie haben weder einen Anspruch auf Zusatzurlaub noch Anspruch auf eine unentgeltliche Beförderung im Personennahverkehr. Außerdem können sie nicht die Altersrente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen.

VORAUSSETZUNG 1: GDB 30 ODER 40

Wer mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden will, muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Die erste: Das Versorgungsamt bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde muss einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 festgestellt haben. Experten raten dazu, den Feststellungsbescheid überprüfen zu lassen, wenn er schon älter ist, da im Laufe der Zeit weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen hinzukommen können und vielleicht schon eine Schwerbehinderung vorliegt.

VORAUSSETZUNG 2: GEEIGNETER ARBEITSPLATZ

Eine zentrale Frage ist, ob der Arbeitsplatz überhaupt geeignet ist. 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 – gegebenenfalls mit Hilfe behinderungsgerechter Ausgestaltung. Dazu ein Beispiel: Ein Wachmann ist gehbehindert, er kann nur wenige Meter zu Fuß gehen. Sein Arbeitgeber ist damit einverstanden, dass er das Gelände mit einem Auto abfährt. Müsste der Wachmann stattdessen die langen Wege ablaufen, wäre der Arbeitsplatz nicht geeignet und ihn durch eine Gleichstellung zu sichern nicht möglich.

VORAUSSETZUNG 3: GERINGE JOBCHANCEN

Die mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt muss auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein. Der Gesetzgeber benennt zwei Alternativen, unter denen eine Gleichstellung in Betracht kommt: einen Arbeitsplatz behalten oder erlangen.

Ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis konkret gefährdet, geht es also darum, einen Arbeitsplatz zu behalten, ist die Situation an diesem Arbeitsplatz maßgeblich. Anzeichen für eine Gefährdung können beispielsweise wiederholte behinderungsbedingte Fehlzeiten, dauernde verminderte Belastbarkeit oder Abmahnungen sein. Die Angst um den Arbeitsplatz allein reicht dagegen nicht aus. Auch allgemeine betriebliche Veränderungen oder Probleme, von denen nicht behinderte Menschen gleichermaßen betroffen sind, können eine Gleichstellung ebenso wenig begründen wie eine allgemein schwierige Arbeitsmarktsituation. Um die konkrete Situation einschätzen zu können, wird die Agentur für Arbeit nicht nur den behinderten Menschen, sondern auch seinen Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung bzw. den Betriebs- oder Personalrat vor einer Entscheidung befragen.

Geht es darum, einen Arbeitsplatz zu erlangen, können vor allem Eingliederungsbemühungen, die bisher behinderungsbedingt erfolglos waren, eine Gleichstellung begründen.

RECHTZEITIG VOR KÜNDIGUNG BEANTRAGEN

Die Gleichstellung ist also nur möglich, wenn der Arbeitsplatz in konkreter Gefahr ist oder wenn ein behinderter Arbeitsuchender nur mit einer Gleichstellung Chancen auf einen Arbeitsplatz hat. Um sich auf den Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen berufen zu können, muss der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor Erhalt des Kündigungsschreibens bei der Arbeitsagentur gestellt haben. ■

Grad der Behinderung

Der Grad der Behinderung (GdB) gilt im Schwerbehindertenrecht als Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung. Der GdB kann zwischen 20 und 100 variieren. Er wird in Zehnerschritten gestaffelt.
Bei der Feststellung der Behinderung richtet sich das Versorgungsamt bzw. die feststellende Behörde nach den bundesweit einheitlichen „Versorgungsmedizinischen Grundsätzen".

Weitere Begriffserklärungen gibt es im ABC Behinderung & Beruf: **www.integrationsaemter.de/fachlexikon**



Jetzt auch als App erhältlich

Daten und Fakten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2012 bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in Deutschland insgesamt 964.700 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt. Der Anteil Gleichgestellter lag bei 15 Prozent – das sind rund 147.500 Beschäftigte. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 52.200 Anträge auf Gleichstellung gestellt und 30.700 Gleichstellungen ausgesprochen.

