

SOZIALVERBAND

VdK

RHEINLAND-PFALZ



April 2017

Gleichstellung mit
schwerbehinderten Menschen

Impressum

Inhalte: Nadine Gray

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz

E-Mail: rheinland-pfalz@vdk.de

Internet: www.vdk.de/rheinland-pfalz

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, März 2017

Die Inhalte wurden sorgfältig erarbeitet. Es kann jedoch keine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden.

Die in dieser Informationsmappe verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten ausdrücklich für beide Geschlechter. Eine Diskriminierung weiblicher Personen wird damit nicht beabsichtigt.

Inhalt

1. BEHINDERUNG UND ARBEITSMARKT	4
2. REGELUNGEN FÜR SCHWERBEHINDERTE ARBEITNEHMER	5
3. GLEICHSTELLUNG MIT SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN	6
4. GLEICHSTELLUNG BEI ARBEITSLOSEN.....	7
5. GLEICHSTELLUNG BEI JUGENDLICHEN	8
6. GLEICHSTELLUNG BEI BEAMTEN.....	8

1. Behinderung und Arbeitsmarkt

Für viele Menschen ist Arbeit ein wichtiger Bestandteil eines zufriedenen Lebens. Arbeit bietet zum einen eine Aufgabe, zum anderen ermöglicht das mit der Arbeit einhergehende Einkommen aber auch die Lebensführung und –gestaltung nach eigenen Vorstellungen. Dies gilt auch für Menschen mit Behinderung. Doch gerade diesen wird der Zugang zum Arbeitsmarkt häufig erschwert.

Dabei befindet sich der deutsche Arbeitsmarkt im Aufschwung: die Arbeitslosenzahlen sind so niedrig wie lange nicht mehr, unter 6 Prozent 2016. Dies gilt allerdings nicht für Menschen mit Behinderungen – hier waren im Juni 2016 fast 180.000 Menschen mit Schwerbehinderung ohne Arbeit. Mit einer Arbeitslosenquote von über 13 Prozent ist die Anzahl der Arbeitslosen mit Schwerbehinderung doppelt so hoch wie die von Menschen ohne Behinderung. Dies spiegelt sich auch bei der Dauer der Arbeitslosigkeit wieder: Im Schnitt suchen Schwerbehinderte 101 Tage länger nach einer neuen Beschäftigung als Menschen ohne Behinderung.

Entsprechend höher ist auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen: er beläuft sich auf fast 46 Prozent. Als langzeitarbeitslos gilt, wer länger als ein Jahr arbeitslos und auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung ist.

Nicht von diesen Zahlen erfasst sind diejenigen Menschen, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen arbeiten.

Insgesamt ist die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen kontinuierlich gestiegen und hat stärker zugenommen als der Anteil der schwerbehinderten Menschen in der Gesamtbevölkerung. Dennoch wird der Arbeitsmarkt hier weniger durch die Konjunktur bestimmt als durch rechtliche Rahmenbedingungen.

Um bessere Anstellungsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung zu schaffen, ist in Paragraph 71 Sozialgesetzbuch (SGB) IX vorgeschrieben, dass private und öffentliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, mindestens 5 Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen müssen. Tun sie dies nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Bundesweit liegt der Anteil der schwerbehinderten Arbeitnehmern in Privatunternehmen bei 4,1 Prozent, im öffentlichen Dienst bei 6,6 Prozent¹.

¹ Quelle: Inklusionsbarometer Arbeit 2016

2. Regelungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Doch nicht nur auf diesem Wege will der Gesetzgeber der besonderen Schutzwürdigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung Rechnung tragen.

Bereits Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes besagt, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Detaillierter ausformuliert findet sich dieser Grundsatz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG verbietet die Diskriminierung von behinderten Menschen insbesondere

- bei der Einstellung
- beim beruflichen Aufstieg
- bei der Durchführung eines Arbeitsverhältnisses und
- bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Von einer Diskriminierung aufgrund einer (Schwer-)Behinderung ist immer dann auszugehen, wenn ein behinderter Stellenbewerber oder Arbeitnehmer wegen seiner Behinderung schlechter als andere, mit ihm vergleichbare Stellenbewerber oder Arbeitnehmer behandelt wird, ohne dass es einen sachlichen Grund gibt.

Ergänzend gibt es zahlreiche Sonderregelungen für ebenjene Arbeitnehmer, die die Arbeitsfähigkeit und auch den Arbeitsplatz sichern sollen. Diese gelten allerdings erst bei Feststellung einer Schwerbehinderung, also einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50.

Zudem muss der Betroffene seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder seine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich des SGB IX, sprich in der Bundesrepublik Deutschland, haben.

Wurde eine Schwerbehinderung festgestellt, stellt das Versorgungsamt einem Schwerbehindertenausweis aus, der als Nachweis für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen und anderen Leistungen dient.

Jetzt greifen auch die besonderen arbeitsrechtlichen Vorschriften für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung:

- Sonderurlaub: Bei einer Vollzeitbeschäftigung entsteht ein Anspruch auf bezahlten Urlaub von der Dauer einer Arbeitswoche.
- Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, sondern dies für den Arbeitgeber nicht unzumutbar ist:
 - o Freistellung von Mehrarbeit
 - o Freistellung Bereitschaftsdiensten, Überstunden, Nachtdiensten – hier ist eine pauschale Ablehnung durch den Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung nicht möglich
 - o Teilzeitarbeit
- Besonderer Kündigungsschutz: Vor der Kündigung durch den Arbeitgeber muss die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden. Der Kündigungsgrund sowie der Zusammenhang zwischen Kündigung und Behinderung muss durch den Arbeitgeber dargestellt werden. Ohne Zustimmung durch das

Integrationsamt ist die Kündigung unwirksam. Werden durch das Integrationsamt Unterstützungsmöglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes aufgezeigt, sind diese für den Arbeitgeber verpflichtend durchzuführen.

- Besondere Berücksichtigung sozialer Aspekte bei betriebsbedingten Kündigungen
- Leistungen der Integrationsämter: Leistungen an Arbeitgeber und an schwerbehinderte Menschen (Information und Beratung, psychosoziale Beratung bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, finanzielle Leistungen z.B. für eine Arbeitsassistenz)

3. Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

Menschen mit Behinderung, bei denen ein Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 festgestellt wurde, und die im Geltungsbereich des SGB IX wohnen oder arbeiten, können nach Paragraph 2 Absatz 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Dies ist immer dann möglich, wenn sie infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der Erlangens- bzw. der Erhaltungsalternative, wobei letztere die häufigere Variante ist.

Die Gleichstellung kann auf Antrag durch die Agentur für Arbeit ausgesprochen werden. Sie wird rückwirkend mit dem Tag des Antragseingangs wirksam. Im Rahmen des Antragsverfahrens werden Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertreter durch die Arbeitsagentur angehört.

Für die gleichgestellten Arbeitnehmer gelten nun die Schutzvorschriften wie für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung, allerdings haben sie keinen Anspruch auf Zusatzurlaub und die Ausstellung eines Zusatzurlaubs. Auch die Möglichkeit, die Rente für Schwerbehinderte in Anspruch zu nehmen, entsteht nicht durch eine Gleichstellung. Im Gegenzug können aber Leistungen zur Teilhabe zum Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht in Anspruch genommen werden. Zudem entsteht durch die Gleichstellung auch das Recht, an der Wahl des Schwerbehindertenvertreters teilzunehmen. Für den Arbeitgeber bedeutet die Gleichstellung, dass er unter Umständen finanzielle Leistungen zur Einstellung und Beschäftigung erhalten kann. Darüber hinaus werden gleichgestellte Menschen auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Die Gewährung der Gleichstellung ist bei Arbeitnehmern an die Gefährdung des Arbeitsplatzes geknüpft. Anhaltspunkte hierbei können sein:

- häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten
- dauerhaft verminderte Belastbarkeit
- Abmahnungen im Zusammenhang mit der behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit

- Personalgespräche
- dauerhaft notwendige Hilfeleistungen durch Kollegen
- Einschaltung des Betriebsarztes
- eingeschränkte Mobilität aufgrund der Behinderung.

Wichtig hierbei ist, dass eine Gefährdung vorliegt und es sich nicht allein um eine Befürchtung seitens des Antragsstellers handelt. Die Sorge allein, dass es zu Fehlzeiten bzw. Einschränkungen kommen könnte, reicht allein nicht aus. Erst wenn diese Befürchtung sich konkretisiert hat und eine erkennbare Reaktion des Arbeitgebers auf die behinderungsbedingt veränderte Arbeitsleistung erfolgt ist, kann von einer Gefährdung ausgegangen werden.

Nicht von einer behinderungsbedingten Gefährdung ausgegangen wird bei Personalabbau und Umstrukturierungen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen. Hier liegt kein ursächlicher Zusammenhang vor, sofern nicht zusätzlich eine behinderungsbedingte Gefährdung hinzutritt.

Die Gleichstellung kann zudem nur erfolgen, sofern der Arbeitsplatz an sich auch geeignet ist. Dies ist eine zwingende Voraussetzung für die Gleichstellung, auch falls ansonsten Arbeitslosigkeit droht. Hintergedanke ist, dass die Gleichstellung nicht genutzt werden soll, um einen Arbeitnehmer auf einem Arbeitsplatz zu halten, den er nur unter Gefährdung seiner Gesundheit besetzen kann.

Ebenfalls ausgeschlossen ist die Gleichstellung zum Zweck der Beförderung. Zulässig hingegen ist die Gleichstellung dann, wenn eine angestellte Person im öffentlichen Dienst ohne sie nicht verbeamtet werden kann.

Auch sofern bereits die Kündigung bereits ausgesprochen wurde, kann die Gleichstellung noch erfolgen, vorausgesetzt dass der Antrag vor Zugang der Kündigung gestellt wurde und die Kündigung noch nicht endgültig ist. Eine nachträgliche Beantragung ist nicht möglich. Wurde die Gleichstellung nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung beantragt, ist die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung nicht nötig (BAG, Urteil vom 01.03.2007 Az. 2 AZR 217/06).

4. Gleichstellung bei Arbeitslosen

Auch Arbeitslose mit einem Grad der Behinderung und Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland können unter bestimmten Voraussetzungen gleichgestellt werden. Voraussetzung hier ist, dass die Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes benötigt wird. Insbesondere bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst kann die Schwerbehinderten-Eigenschaft vorteilig sein. Anders hingegen im privaten Sektor, wo Arbeitgeber häufig der erweiterte Kündigungsschutz abschreckt. Um hier einen Ausgleich zu schaffen, kann anstelle der Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit eine Zusicherung erteilt werden, dass die Gleichstellung erfolgen kann, sofern der Arbeitgeber diese für die Einstellung wünscht.

Die Gleichstellung ist zudem nur möglich, wenn bei dem Arbeitslosen Wettbewerbsnachteile aufgrund der Behinderung vorliegen. Allgemeine Vermittlungshemmnisse

wie geringe Qualifikation oder eine schwierige Arbeitsmarktsituation reichen für eine Gleichstellung nicht aus.

5. Gleichstellung bei Jugendlichen

Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene können für die Zeit einer Berufsausbildung oder einer beruflichen Orientierung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, auch wenn ihr Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt wurde. Als Nachweis reicht eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit aus oder ein Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. In Folge dessen können Arbeitgeber, die gleichgestellte Jugendliche ausbilden, beim Integrationsamt Kostenzuschüsse für die Berufsausbildung abrufen. Zudem ist die Betreuung durch den Integrationsfachdienst möglich. Ein erweiterter Kündigungsschutz besteht allerdings nicht.

6. Gleichstellung bei Beamten

Eine Gleichstellung ist wie bei Arbeitnehmern möglich, wenn der behinderte Beamte besondere Umstände vorträgt. Im Gegensatz zu normalen Arbeitnehmern haben Beamte bereits aus dem Dienstverhältnis einen Anspruch auf Fürsorgeleistungen durch den Dienstherrn und sind zudem nicht kündbar. Es besteht von daher ein grundlegend abweichender Zweck der Gleichstellung.

Die Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstherrn zudem von vornherein, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass der Beamte nicht auf Kosten seiner Gesundheit arbeiten muss.

Soll dennoch eine Gleichstellung erfolgen, muss der Beamte besonders begründen, warum trotz des Kündigungsschutzes eine Arbeitsplatzgefährdung vorliegt, sprich sein Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist als bei einem nichtbehinderten Kollegen.

Dies kann in folgenden Situationen der Fall sein:

- drohende behinderungsbedingte Versetzung in den Ruhestand
- drohende behinderungsbedingte Versetzung oder Umsetzung auf einen anderen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz
- Auflösung der Behörde
- Die Gleichstellung kommt hier auch in Frage, wenn sie zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes benötigt wird. Dies kann der Fall sein, wenn zum Beispiel der ursprüngliche Arbeitsplatz nicht mehr existiert und der Beamte versetzt werden soll oder will.

Ab 2018 können auch Soldatinnen und Soldaten im aktiven Dienst eine Gleichstellung beantragen, sofern dies mit den Besonderheiten des Dienstverhältnisses zu vereinbaren ist.