

Gleichstellung wird neuerdings häufiger abgelehnt – ausgerechnet in der Krise

Ist der Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderungen gefährdet, der nicht als schwerbehindert anerkannt ist, können mit dem Gleichstellungsverfahren Schutzrechte und Hilfen im Arbeitsleben geltend gemacht werden. Ausgerechnet in der Krise, in der Beschäftigte mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen hohen Arbeitsplatzrisiken ausgesetzt sind, mehren sich die Hinweise, dass die Arbeitsagenturen Gleichstellungsanträge häufiger ablehnen. DGB und IG Metall haben dies bei der Bundesagentur für Arbeit beanstandet.

Entsprechende Tendenzen waren zunächst in Baden-Württemberg aufgefallen: Der DGB-Rechtsschutz wurde bei der Vertretung der Gewerkschaftsmitglieder in Gleichstellungsverfahren (nach § 2 Abs. 3 SGB IX) auf die Zunahme ablehnender Bescheide der Arbeitsagenturen aufmerksam. Immer häufiger kam es zu Widersprüchen und Klagen.

Die Genehmigungspraxis im Gleichstellungsverfahren wurde zuletzt 2002 in einem nach wie vor gültigen Rund-erlass (13/2002) der Bundesagentur geregelt, um den Entscheider/inn/n in den Arbeitsagenturen vor Ort eine verbindliche Orientierung zu bieten und bundesweit eine einheitliche Verfahrenspraxis zu erreichen. „Offenkundig kam und kommt es in örtlichen Arbeitsagenturen zu Abweichungen von dem im Runderlass vorgeschriebenen Prozedere. Die Entscheidungsvorgaben wurden nachweislich nicht immer befolgt“, fasst Werner Feldes, IG Metall Ressort Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen, die Lage zusammen. Gemeinsam mit Sylvia Helbig, der Referentin für Behindertenpolitik beim DGB-Bundesvorstand, gehört er für die Gewerkschaftsseite dem Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg an (nach § 105 SGB IX). Bei der jüngsten Sitzung des Ausschusses machten beide die geschilderte Entwicklung zum Thema.

„Im Beratenden Ausschuss habe ich insbesondere auf die Zahlen des DGB Baden-Württemberg verwiesen – als Indiz für die uneinheitliche Praxis“, erklärte Helbig. Im Laufe der Diskussion hätten weitere Ausschussmitglieder auf ähnliche Entwicklungen in anderen Bundesländern verwiesen, unter anderem in Bayern und Hessen. Auffällig

gestiegen sei die Rate der Widersprüche und Klagen bei Gleichstellungsanträgen behinderter Menschen, die (noch) Arbeit haben. Helbig führte aus, dass gerade in den südlichen Bundesländern, wo die Arbeitslosigkeit krisenbedingt am stärksten zugenommen habe, auch die Zahl der Gleichstellungsanträge spürbar gestiegen sei. Die Arbeitsagenturen dürften den Betroffenen nicht notwendige Hilfen vorenthalten, die in der Krise am stärksten auf Schutz und Unterstützung angewiesen seien. Einige Arbeitgeber gäben auf Nachfrage der Arbeitsagentur im laufenden Antragsverfahren fälschlicherweise an, der Arbeitsplatz eines behinderten Mitarbeiters sei wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht gefährdet, was dann zeitverzögert eben doch der Fall sei.

Wichtiges Instrument zur Teilhabesicherung

Ein BA-Vertreter im Beratenden Ausschuss betonte, dass es keine Hinweise auf eine andere, restriktivere Handhabung des gültigen Runderlasses aufgrund der Wirtschaftskrise gebe; die BA sicherte zu, die Hinweise der Gewerkschaften zu prüfen und die Regionaldirektionen auf eine einheitliche Anwendung des Runderlasses hinzuweisen.

„Die IG Metall erwartet, dass das Problem zügig im Sinne der Menschen mit Behinderungen geklärt wird“, betonte Feldes, „Gleichstellung ist ein Hebel, Diskriminierung im Arbeitsleben zu vermeiden und für mehr Chancengerechtigkeit zu sorgen. Sie muss sich gerade jetzt als effektives Instrument bewähren, angesichts der verschärften Arbeitsmarktkonkurrenz und geplantem Personalabbau.“ Betriebliche Prävention und geeignete Beschäftigung so früh wie möglich zu mobilisie-

ren sei das Gebot der Stunde – auch mithilfe der Gleichstellung. Die Betroffenen haben Anspruch auf ein Präventionsverfahren (§ 84.1 SGB IX), können Hilfen und Leistungen erhalten, die das Beschäftigungsverhältnis sichern.

Interessenvertretungen müssen wachsam sein

Die Aufmerksamkeit der Kolleginnen und Kollegen in den Personal- und Betriebsräten sowie Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sei gefragt, so Feldes, um gegen negative Entwicklungen im Gleichstellungsverfahren aktiv zu werden. Die SBV bei BMW in Regensburg, die Vertrauenspersonen Mathilde Ryba und Bernhard Kubik, war mit einer Initiative erfolgreich. Nach strittigen Entscheidungen ging die SBV auf die Arbeitsagentur zu: „In einem konstruktiven Gespräch mit den zuständigen Sachbearbeitern haben wir unsere praktischen Probleme lösen können“, berichtete Kubik.

Auch in Niedersachsen wurde regional ein Anstieg abgelehnter Gleichstellungen beobachtet. Jan Muschkeit, Vertrauensperson bei Bosch in Salzgitter und Mitglied im SBV-Arbeitskreis Salzgitter/Peine führte aus: „Die Zahl der Anträge auf Gleichstellung und auf Feststellung einer Behinderung hat bei uns krisenbedingt deutlich zugenommen. Dabei liegen die Hürden insbesondere bei den Anforderungen für eine Gleichstellung hoch.“ Um einen Antrag ohne wenn und aber durchzubekommen, habe man bei einigen Arbeitsagenturen behinderungsbedingte Hilfsmittel beantragen müssen. Dies sei rechtlich eindeutig falsch und mit den Bedarfen bei vielen Behinderungsarten ohnehin nicht in Übereinstimmung zu bringen. Auch habe die Bearbeitungsqualität der Anträge zwischen den Sachbearbeitern erheb-

lich variiert. „Unser Arbeitskreis zog die Konsequenzen und vereinbarte einen Termin bei der niedersächsischen Regionaldirektion der Bundesagentur. Jetzt laufen die Verfahren wieder vor-schriftsmäßig“, erklärte Muschkeit.

SBV vor Ort – mit den Arbeitsagenturen reden

Alfons Adam, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei Daimler in Bremen, hat ähnliche Erfahrungen gemacht: „Wir haben

regelmäßig mit fünf, sechs Arbeitsagenturen zu tun. Mit Bremen kommen wir seit Jahren klar, Unstimmigkeiten gab es mit umliegenden Arbeitsagenturen auf dem Lande. Da wurden bei gleicher Sachlage im Gleichstel-

Handlungshilfe Gleichstellung – so geht's!

Voraussetzungen, Verfahren, Wirkung – die IG Metall-Übersicht erleichtert Betriebsräten (BR) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV) den Umgang mit dem wichtigen Instrument zur Teilhabesicherung behinderter Menschen.

Warum Gleichstellung?

- Mit den Hilfen des SGB IX wird die Eingliederung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft gefördert (nach § 2 Abs. 3 SGB IX).
- Arbeitgeber müssen (nach § 84 Abs. 1 SGB IX) bei personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Schwierigkeiten schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter ein Präventionsverfahren durchführen: Könnten die Schwierigkeiten zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen, ist frühzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und dem Integrationsamt zu klären, ob es Möglichkeiten, Hilfen und finanzielle Leistungen zur Beseitigung der Probleme gibt.

Wer kann gleichgestellt werden?

- Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 bis unter 50
- den GdB stellt das Versorgungsamt (oder eine Kommunalbehörde) fest.

Was sind die wichtigsten Voraussetzungen?

- Ohne Gleichstellung kann ein neuer Arbeitsplatz nicht erlangt (Vermittlungshemmnis) oder der jetzige nicht behalten werden;
- bei Arbeitsplatzgefährdung muss die Behinderung damit im ursächlichen Zusammenhang stehen, beim Antrag konkret argumentieren;
- volle Leistung ist am aktuellen Arbeitsplatz nicht möglich, es droht Verschlimmerung der Behinderung: arbeitet langsamer, schlechtere Ergebnisse, Unkonzentriertheit, Ermüdung, häufige Fehlzeiten, krank zur Arbeit, Gereiztheit, Missverständnisse und Konflikte im Team etc.
- Arbeitgeberreaktionen liegen vor: Unzufriedenheit, Personalgespräche, Einschaltung der Personalvertretungen(en), der Betriebsmedizin, Abmahnungen, Kündigungsandrohung, Umsetzung(en), Kündigung etc.
- die Anforderungen am Arbeitsplatz sind gestiegen/zu hoch;
- der Arbeitsplatz ist wegen der Behinderung nicht zumutbar erreichbar;
- die Krise gefährdet besonders Arbeitsplätze behinderter Beschäftigter.

Was bewirkt die Gleichstellung?

- Sie stärkt die Arbeitsmarktintegration und hilft das Einkommen zu sichern;
- für Gleichgestellte gelten dieselben (Schutz-)Rechte wie für schwerbehinderte Menschen (ab Antragstellung):

z. B. der besondere Kündigungsschutz, Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, Teilzeit, Freistellung von Mehrarbeit und berufliche Förderung, nicht auf Zusatzurlaub;

- sie können Begleitende Hilfen (Integrationsamt), Eingliederungshilfe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten;
- sie sind bei den SBV-Wahlen stimmberechtigt.

Wie und wo wird der Antrag gestellt?

- Berechtig sind nur behinderte Menschen, sie können sich per Vollmacht vertreten lassen: z. B. von der SBV, dem BR;
- die örtliche Arbeitsagentur (Wohnortprinzip) ist zuständig und entscheidet;
- den Antrag zeitnah stellen, wenn die Gefährdung des Arbeitsplatzes eintritt;
- den Antrag formlos stellen: mit Versorgungsamtsbescheid (Kopie, anerkannter GdB), Gründen und Beweisen;
- bei Ablehnung: Widerspruch innerhalb eines Monats schriftlich einlegen;
- gegen Widerspruchsbescheid: innerhalb eines Monats Klage beim Sozialgericht bzw. LSG erheben (Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder).

Tipps für die Stellungnahme der SBV/des BR

- Arbeitsplatz/Tätigkeit des/der Beschäftigten beschreiben
- Behinderung und deren Auswirkungen auf die Arbeit darstellen
- Ist das Leistungsvermögen aufgrund der Behinderung eingeschränkt? Wenn ja: Ist der/die Betroffene am aktuellen Arbeitsplatz gegenüber vergleichbaren, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer/innen wettbewerbsfähig?
- Ist der/die Betroffene den Arbeitsplatzanforderungen gewachsen (Minderleistungszuschüsse)?
- Ist der Arbeitsplatz wegen der Behinderung gegenwärtig gefährdet?
- Welche Ausfallzeiten sind behinderungsbedingt (mit Kuren) aufgetreten?
- Ist der Arbeitsplatz behinderungsgerecht oder ist eine Umgestaltung (technische Hilfsmittel) nach der Gleichstellung notwendig?
- Ist die innerbetriebliche Umsetzung auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz erforderlich?
- Gibt es im Betrieb/in der Dienststelle eine Integrationsvereinbarung?
- Steht die Gleichstellung im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (nach § 84 Abs. 2 SGB IX)?

Quelle: IG Metall, Ressort Teilhabepolitik/SBV

lungsverfahren unterschiedliche Entscheidungen getroffen.“ In manchen Regionen nahmen die Ablehnungen, Widersprüche und Klagen deutlich zu. Besonders ärgerte ihn der Fall eines Auszubildenden mit einem GdB von 40, der bei Daimler mit anerkannter Gleichstellung, also mit bestimmten Leistungszusagen und Hilfen, einen Ausbildungsvertrag erhalten sollte. Die Arbeitsagentur signalisierte grünes Licht, aber mit unterschriebenem Ausbildungsvertrag in der Tasche wurde dem jungen Mann die Gleichstellung verweigert. Nach Beschwerde und Gespräch ist der Fall inzwischen im Sinne der Beteiligten geklärt. Als erfahrener Praktiker empfiehlt Alfons Adam:

Als SBV, BR oder Arbeitskreis das Gespräch mit der Arbeitsagentur (AA) suchen, wenn Ungereimtheiten auftreten. Oder die IG Metall-Verwaltungsstelle, den Bezirk, die jeweilige Branchengewerkschaft, den DGB aufmerksam machen, um deren Unterstützung bitten. Wichtige Ansprechpartner sind auch die Gewerkschaftsvertreter im Verwaltungsausschuss der AA: ihnen belastbare Informationen zur Entwicklung liefern, damit sie im Sinne einer veränderten Entscheidungspraxis initiativ werden können.

Oft würden bei Gleichstellungsanträgen Fehler gemacht: Die SBV argumentiere zu pauschal („Arbeitsplatz ist aus gesundheitlichen Gründen gefährdet“) und nicht mit konkreten Fakten zur Gefährdung im Einzelfall (vgl. Handlungshilfe Seite 34).

Gefordert sei die Bezugnahme auf den Betroffenen und dessen Arbeitsplatzbedingungen, die Probleme, die aus der wirtschaftlichen Lage des Betriebes, den Auswirkungen der Behinderung auf die Arbeitsleistung oder

aus Reaktionen und Maßnahmen des Arbeitgebers entstehen und die die aktuelle Tätigkeit gefährdeten. Erst die Gleichstellung erleichtere den Zugriff auf besser geeignete Arbeitsplätze.

Bedeutung der Gleichstellung wächst

Auf die betrieblichen SBVen kommt seit Jahren vor allem aus zwei Gründen ein wachsender Anteil gleichgestellter Beschäftigter zu:

Im Feststellungsverfahren einer Behinderung beim Versorgungsamt oder einer zuständigen Kommunalbehörde verpasst eine wachsende Zahl der Antragsteller/innen die Schwerbehinderteneigenschaft, also einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50.

Die Belegschaften altern, öfter treten gesundheitliche Beeinträchtigungen und anerkannte Behinderungen unterhalb der Schwerbehinderteneigenschaft (GdB ab mindestens 30 und weniger als 50) auf, es kommt zu mehr Gleichstellungen.

Daraus ergeben sich für die SBV und Betriebsräte neue beschäftigungspolitische Aufgaben und ein expandierendes Arbeitsgebiet in der betrieblichen Betreuung. Gleichzeitig steigt der Finanzbedarf zum Beispiel bei den Arbeitsagenturen, wenn sie die Begleitung und Unterstützung der betroffenen Menschen mit den so genannten leichten Behinderungen ernst nehmen und deren berufliche Teilhabe nachhaltig sichern.

Noch ist der BA-Haushalt stabil

Das Budget für Integrationsleistungen von Menschen mit Behinderungen und Rehabilitanden im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit ist im Jahr 2010 lediglich stabil. Allerdings war die Inanspruchnahme arbeitsmarktpoli-

tischer Förderleistungen bereits 2009 leicht gestiegen. Eine Aufstockung der Finanzmittel wird absehbar nötig, da im laufenden Jahr mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit behinderter und gleichgestellter Menschen gerechnet wird: 60% der Betroffenen werden im Rechtskreis der SGB II betreut – als Langzeitarbeitslose in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (früher Arbeitslosenhilfe), 40% im Rechtskreis des SGB III (Arbeitsförderung) mit Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unterstreicht die Argumentation der Gewerkschaften, gerade in der Krise die Arbeitsmarktchancen der behinderten und gleichgestellten Menschen nachhaltig zu stärken. Sie kam zu dem Ergebnis, mit Eingliederungszuschüssen geförderte Menschen mit Vermittlungshemmnissen blieben im Durchschnitt länger im Arbeitsverhältnis als ungefördert eingestellte Menschen (IAB-Kurzbericht 25/2009).

Weitere Informationen

IG Metall, Ressort Teilhabepolitik/SBV (Hrsg.): „Teilhabe behinderter Menschen in der Krise“ (Broschüre), Frankfurt am Main 2009. Im Internet bestellen: www.igmetall.de (→ Shop → Shop-Suche → Bestellnummer 17126-24410; Kosten: 0,50 Euro). IG Metall (Hrsg.): Tipps für neu- und wiedergewählte Schwerbehindertenvertretungen. Bestellen: meinhardt Verlag, Magdeburgstraße 11, 65510 Idstein, Fax 06126/9 53 63-11. IAB-Kurzbericht 25/2009 „Förderung mit Eingliederungszuschüssen: Länger im Betrieb und gleicher Lohn“, im Internet nachzulesen unter www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/ko9113a01. Informationen zur Gleichstellung bei der Bundesagentur unter www.arbeitsagentur.de/nn_26260/zentraler-Content/Ao8-Ordnung-Recht/Ao81-Schwerbehindertenrecht/Allgemein/Gleichstellung-mit-schwerbehinderten-Men.html. Runderlass zur Gleichstellung der BA von 2002: www.schwvbv.de/text/erlass_zur_gleichstellung.pdf

erfahrungen +++ ideen +++ beispiele +++ erfahrungen +++ ideen +++ beispiele

→ DGB-Tagung am 23. März: Eine Arbeitswelt für alle

Ein Jahr ist es her, dass das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft trat. Am 13. Dezember 2006 hatte die Generalver-

sammlung in New York die Annahme beschlossen, ein weltweiter Durchbruch für die Anerkennung der Rechte behinderter Menschen war gelungen. Kurz vor dem Jahrestag setzt sich der DGB im Rahmen einer Fachtagung in Berlin mit den Erwartungen und Forderungen auseinander, die mit der Be-

hindertenrechtskonvention verknüpft werden. Die Veranstaltung „Eine Arbeitswelt für alle – Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Arbeitsleben“ setzt den Fokus auf Konzepte einer inklusiven Personalpolitik, auf bessere Chancen in Bildung, Ausbildung und Beruf. Viele Forde-