



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Nordrhein-Westfalen

Fragen zur Gleichstellung

5. Fassung
Stand: 08.01.2007

Verfasser:	Tanja Überall	Tel. 0211/4306 332
	Wolfgang Fuß	Tel. 0211/4306 355
	Heinz-Dieter Schilson	Tel. 0211/4306 623

Inhaltsverzeichnis

I. Behaltens-Alternative

1. Kündigungsschutz
2. Gefährdung / Befürchtung
3. Voraussetzungen / Wirkungen
4. Formalien
5. Eignung
6. Arbeitsverhältnis
7. Abwägung
8. Angebot eines anderen Arbeitsplatzes
9. nicht festgestellte Behinderungen

II. Erlangens-Alternative

III. Beamte

I. Behaltens-Alternative

1. Kündigungsschutz

- a) Wie wirkt sich ein besonderer Kündigungsschutz, wie z. B. ordentliche Unkündbarkeit nach Tarifvertrag, aus?
Soweit ordentliche Unkündbarkeit vorliegt, kann sich aus der Gleichstellung kein weiterer Kündigungsschutz ergeben, da die Wirkung der behinderungsbedingten Gefährdung mitgeschützt ist. Damit spricht eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Kausalität zwischen Behinderung und Gefährdung nicht vorliegt. Es müssten schon besondere Umstände vorliegen und auch vorgetragen werden.
Eine Ausnahme besteht bei der außerordentlichen Kündigung, die aufgrund langer Fehlzeiten ausgesprochen werden kann (siehe auch Frage 9. b). Die Fehlzeiten werden wohl auch aus der Behinderung resultieren.
Es ist aber weiter zu prüfen, ob darüber hinaus die Gleichstellung auch noch aus anderen Gründen nicht bewilligt werden könnte.
Diese weiteren Gründe sind **auch** in den Bescheid **aufzunehmen**, um dem Antragsteller die Erfolgchancen eines Widerspruchs deutlich zu machen.
- b) Was ist bei ordentlichen Betriebsratsmitgliedern zu beachten?
Es sind nicht nur die Amtszeit, sondern auch Nachwirkungszeiten relevant. Gemäß § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrates ohne wichtigen Grund unzulässig. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung innerhalb eines Jahres, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, ohne wichtigen Grund ebenfalls unzulässig.
- c) Was ist bei stellvertretenden Betriebsratsmitgliedern zu beachten?
Wenn ein stellvertretendes Betriebsratsmitglied ein verhandeltes Betriebsratsmitglied vertritt, genießt es ab diesem Zeitpunkt den gleichen Schutz wie ein ordentliches Betriebsratsmitglied. Dafür reicht die Teilnahme an einer einzigen Sitzung aus. Endet die Vertretung des ordentlichen Betriebsratsmitgliedes, genießt das Ersatzmitglied den nachwirkenden Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 S. 2 KSchG. Dieser besteht unabhängig von der Dauer der Vertretung jeweils für ein Jahr.
- d) Was ist bei Wahlbewerber von Betriebsratswahlen etc. zu beachten?
Gemäß § 15 Abs. 3 KSchG ist die ordentliche Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.
- e) Welchen Kündigungsschutz haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen?
Gem. § 96 Abs. 3 SGB IX besitzen die Vertrauenspersonen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs-, und Abordnungsschutz, wie Mitglieder des Betriebsrates. Siehe Frage 1. b)
- f) Welchen Kündigungsschutz bietet der Bergmannversorgungsschein?
Nach § 10 Bergmannversorgungsscheingesetz NRW (BVSG NW) darf dem Inhaber des Bergmannversorgungsscheins nur mit vorheriger Zustimmung der Zentralstelle beim Versorgungsamt Gelsenkirchen gekündigt werden. In diesem Zustimmungsverfahren wird insbesondere der Interessenlage des in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigten Arbeitnehmers Rechnung getragen. Mit diesem besonderen Kündigungsschutz ist der behinderungsbedingte Wettbewerbsnachteil bereits ausgeglichen und der Arbeitsplatz besonders gesichert. Über eine Gleichstellung kann kein weitergehender Kündigungsschutz erreicht werden.

g) Ist eine mündliche Kündigung wirksam?

Nein, gemäß § 623 BGB ist zur Wirksamkeit der Kündigung die Schriftform erforderlich.

Hinweis: Die Wirksamkeit der Kündigung wird im arbeitsgerichtlichen Verfahren geprüft und findet im Gleichstellungsverfahren keine Berücksichtigung. Wenn im Antrag angegeben wird, es sei eine Kündigung erfolgt, ist die Wirksamkeit einer solchen nicht zu prüfen. Es ist von der Kündigung auszugehen.

Nur in den Fällen, in denen der Antragsteller selbst im Unklaren über eine Kündigung ist, weil z. B. der Arbeitgeber in einem Personalgespräch erklärt hat, er (der Antragsteller) sei gekündigt, stellt sich im Gleichstellungsverfahren die Frage der Wirksamkeit.

2. Gefährdung / Befürchtung

a) Wie grenze ich eine Befürchtung von einer Gefährdung ab?

Die Befürchtung bleibt in der Vorstellungs- und Gedankenwelt des Antragstellers. Soweit er lediglich vorträgt, dass es evtl. zukünftig zu häufigeren Fehlzeiten kommen könnte oder dass er den Anforderungen nicht mehr gewachsen sein könnte, so sagt das nichts über das Arbeitsverhältnis aus, sondern sind Befürchtungen des Antragstellers.

Kennzeichnend für eine Befürchtung ist es, dass sie auf mögliche zukünftige Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses abzielen.

In unbestimmter Zukunft eintretende Beeinträchtigungen und in die Zukunft gerichtete Befürchtungen können eine Gleichstellung zum jetzigen Zeitpunkt nicht rechtfertigen.

b) Wann wird die Befürchtung zu einer Gefährdung?

Die Befürchtung des Arbeitnehmers muss sich irgendwie konkretisiert haben. Es muss eine erkennbare Reaktion des Arbeitgebers auf die behinderungsbedingt veränderte Arbeitsleistung vorliegen, z. B. Arbeitgeber / Kollegen werden unzufrieden, Einschaltung Personalvertretungen, Abmahnungen, Personalgespräche, Einschaltung Betriebsarzt, Kündigungsandrohung, Kündigung etc.

c) Kann die Gleichstellung gewährt werden, um einer Gefährdung vorzubeugen?

Nein. Es müssen bereits konkrete Anhaltspunkte für eine Gefährdung wegen der Behinderung dargelegt werden. Befürchtungen möglicherweise zukünftig eintretender Beeinträchtigungen können eine Gleichstellung zum jetzigen Zeitpunkt nicht rechtfertigen.

d) Kann die Gleichstellung mit der Begründung zuerkannt werden, dass ein psychischer Zusammenbruch aus Sorge um Arbeitsplatz und Existenz bei Ablehnung der Gleichstellung zu erwarten sei?

Nein. Trotz der dramatischen Entwicklung liegt keine behinderungsbedingte Gefährdung, sondern nur eine Befürchtung vor, so dass damit die Voraussetzungen für eine Gefährdung nicht begründet werden können. Sollte die Ursache für die Befürchtung in allgemeinen Gründen wie Personalabbau liegen, wäre sie auf keinen Fall behinderungsbedingt, da von diesen Maßnahmen alle Mitarbeiter betroffen sind, unabhängig davon, ob sie behindert sind oder nicht.

3. Voraussetzungen / Wirkungen

a) Kann eine Gleichstellung mit der Notwendigkeit einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzumrüstung begründet werden?

Nein. Die Beschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung ist nicht gesetzliche Voraussetzung, sondern eine Wirkung der Gleichstellung. Es ist erforderlich, die gesetzlichen Voraussetzungen der Gleichstellung zu prüfen. Die Gleichstellung ist eine statusbegründende Entscheidung. Hieraus ergeben sich vielfältige Wirkungen; die Umrüstung des Arbeitsplatzes ist

nur eine davon, die naturgemäß wesentlich zur Sicherung des Arbeitsplatzes beiträgt. Was nach ausgesprochener Gleichstellung erfolgen soll ist folglich unerheblich.

- b) Kann eine Gleichstellung mit der Notwendigkeit einer Umsetzung begründet werden?
Nein. Auch hier gilt, dass das, was man mit der Gleichstellung erreichen will, nicht gesetzliche Voraussetzung für die Gleichstellung ist. Siehe Frage 3. a)
Es ist zu beachten, dass eine zukünftige Umsetzung eine bisher nicht vorhandene behinderungsbedingte Gefährdung auslösen kann.
- c) Kann bei Umstrukturierungen und Personalabbau beim Arbeitgeber eine Gleichstellung erfolgen?
Umstrukturierungen und Personalabbau vermögen eine Gleichstellung nicht zu rechtfertigen. Derartige Maßnahmen treffen zum einen sowohl behinderte wie nicht behinderte Arbeitnehmer in gleicher Weise; zum anderen ist dabei aber insbesondere der im Gesetz vorausgesetzte ursächliche Zusammenhang zwischen der Gefährdung des Arbeitsplatzes und der Behinderung nicht gegeben.
Ausnahme: Es liegt neben dem Personalabbau auch eine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes vor. Dann ist es bei einer anstehenden Rationalisierungsmaßnahme wahrscheinlich, dass der Antragsteller für eine Kündigung in die engere Auswahl genommen wird. Die Rationalisierungsmaßnahmen verstärken dann also die behinderungsbedingte Gefährdung.
Betriebsbedingte Kündigungen stehen einer vorliegenden behinderungsbedingten Gefährdung also nicht entgegen, auch wenn davon alle Mitarbeiter betroffen sind. Denn für den Arbeitgeber besteht ein großes Interesse, die leistungsstärkeren Mitarbeiter eher weiter zu beschäftigen.
- d) Kann eine Gleichstellung gewährt werden, wenn der Antragsteller angibt, er benötige eine Arbeitsplatzumgestaltung und eine Verweisung auf den zuständigen Reha-Träger wäre wegen der längeren Wartezeit unzumutbar?
Nein. Die benötigte Arbeitsplatzumgestaltung ist nicht gesetzliche Voraussetzung, sondern eine Wirkung der Gleichstellung. Zunächst ist es erforderlich, die gesetzlichen Voraussetzungen der Gleichstellung vorzutragen.
Es ist zudem fraglich, ob das Integrationsamt eine Leistung erbringen würde, sofern ein anderer Leistungsträger vorrangig leistungsverpflichtet ist. Die vorrangige Zuständigkeit des Rehabilitationsträgers vor dem Integrationsamt ergibt sich aus § 102 Abs. 5 SGB IX, (der besagt, dass Leistungen der Rehabilitationsträger nicht versagt werden dürfen, weil nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen entsprechende Leistungen vorgesehen sind).

4. Formalien

- a) Ist es ausreichend, wenn der Bescheid des Versorgungsamtes zwar nach Antragstellung ergeht, der GdB von wenigstens 30 jedoch rückwirkend für einen Zeitpunkt vor Antragstellung festgestellt wird?
Ja, wenn die Rückwirkung vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag bekannt wird. In diesem Fall ist es **nicht mehr** erforderlich, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Feststellungsbescheid nach § 69 SGB IX vorliegt. Es ist ausreichend, dass rückwirkend durch den Bescheid nach § 69 SGB IX ein GdB von weniger als 50, aber mindestens 30 zum Zeitpunkt der Antragstellung festgestellt wird. In allen anderen Fällen bleibt es beim bisherigen Vorgehen, d.h. Ablehnung, wenn kein Feststellungsbescheid nach § 69 SGB IX vorlag.
- b) Kann die Gleichstellung ausgesprochen werden, wenn der GdB des Antragstellers von 50 auf 30 herabgestuft wurde und diesbezüglich eine Klage anhängig ist? Wie ist der Fall zu beurteilen, wenn die Klage vor Antragstellung abgewiesen wurde?

Nein. Die persönlichen Voraussetzungen für die Gleichstellung liegen nicht vor. Nach § 116 Abs. 1 SGB IX werden die Regelungen für schwerbehinderte Menschen bei einer Herabstufung des GdB auf weniger als 50 erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides nicht mehr angewandt. Nichts anderes gilt bei Klageabweisung, es sei denn die Antragstellung liegt drei Monate nach Unanfechtbarkeit.

- c) Kann eine Gleichstellung bewilligt werden, wenn sich aus dem Bewilligungsbescheid eines Reha-Trägers ergibt, dass Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bewilligt worden sind?
Es kommt darauf an, wie sich die Entscheidung des Reha-Trägers auf die Gefährdung auswirkt. Der Bescheid des Reha-Trägers basiert auf einem Sachverhalt, wonach besondere Hilfen erforderlich sind. Damit ist im Prinzip eine bereits bestehende oder drohende Gefährdung beseitigt.
Da in der Regel auch der besondere Kündigungsschutz vom Antragsteller begehrt wird, bleibt die Gefährdung nach wie vor zu prüfen, allerdings unter Beachtung der bereits bewilligten Hilfen des Reha-Trägers.
- d) Wie lange ist eine Zusicherung gültig?
Grundsätzlich unbegrenzt, es sei denn sie wäre befristet.
- e) Kann die Gleichstellung befristet für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis ausgesprochen werden?
Nein. Die Gleichstellung kann nicht auf einen bestimmten Betrieb / Arbeitgeber beschränkt werden. Eine solche Beschränkung würde die berufliche Beweglichkeit des Gleichgestellten zu sehr einschränken.
- f) Sind auch Arbeitgeber und Reha-Träger zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes verpflichtet und wie ist das Verhältnis zur Gleichstellung, wenn der Antrag auf Gleichstellung mit der Notwendigkeit einer behinderungsbedingten Arbeitsplatzumrüstung begründet wird?
Zunächst zum Arbeitgeber:
Eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht grundsätzlich nicht. Wie sich aus § 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX ergibt, besteht eine Verpflichtung zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes nur gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmern. Ein anderes Ergebnis ergibt sich nur, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Selbstverpflichtung eingegangen ist, wie z. B. in Betriebsvereinbarungen, Integrationsvereinbarungen und in den „Richtlinien zum SGB IX“ für behinderte Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst. Wird allerdings eine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes bejaht, so kann die Gleichstellung nicht mit dem Argument verweigert werden, der Arbeitgeber sei zur Ausstattung verpflichtet. Vielmehr begründet es bzw. verstärkt es die behinderungsbedingte Gefährdung, wenn der Arbeitgeber der vereinbarten Fürsorgeleistung nicht nachkommt. Siehe Frage 29
Nun zum Reha-Träger:
Ein Reha-Antrag ist bei dem Wunsch nach behinderungsgerechter Ausstattung sinnvoll. Allerdings besteht für den behinderten Menschen keine Verpflichtung, einen Reha-Antrag zu stellen. Wenn die behinderungsbedingte Gefährdung bejaht wird, muss die Gleichstellung unabhängig von einem Reha-Verfahren ausgesprochen werden.
Hat ein Gleichgestellter erfolgreich einen Reha-Antrag gestellt, ist für die Ausrüstung alleinig der Reha-Träger zuständig. Dies ergibt sich aus § 102 Abs. 5 SGB IX. Hat er einen solchen Antrag nicht gestellt, ist das Integrationsamt für die Ausstattung zuständig. Im Unterschied zum Reha-Träger erbringt das Integrationsamt nur anteilige Leistungen zu der Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX.

Achtung: Sind die notwendigen Arbeitsplatzumrüstungen / -ausstattungen vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag tatsächlich erfolgt, kann dies die behinderungsbedingte Gefährdung entfallen lassen. Siehe auch Frage 4. c)

- g) Darf in den folgenden Beispielen auf die alten Angaben im Antrag bzw. auf die alten Stellungnahmen zurückgegriffen werden, wenn z. B. der Arbeitgeber jetzt keine Stellungnahme abgibt, das zuvor bei einem früheren Antrag aber getan hat?
- a) Die befristete Gleichstellung läuft in Kürze aus und es wird ein neuer Antrag auf Gleichstellung gestellt.
 - b) Der Antragsteller hat im Widerspruchsverfahren seinen Antrag zurückgenommen und stellt jetzt einen neuen Antrag.

Nein, in beiden Fällen ist der Rückgriff auf alte Stellungnahmen nicht möglich, da es sich jeweils um neue und eigenständige Sachverhalte handelt.

Eine Entscheidung ohne ergänzende Sachverhaltsaufklärung ist hingegen möglich, wenn bei unverändertem Sachverhalt und bereits anhängigen Widerspruch ein Neuantrag gestellt wird.

5. Eignung

- a) Kann eine Gleichstellung erfolgen, wenn der Arbeitsplatz ungeeignet ist, obwohl Arbeitslosigkeit droht?

Nein. Die Eignung des Arbeitsplatzes ist Voraussetzung für die Gleichstellung. Die möglicherweise eintretende Arbeitslosigkeit ist unerheblich. Es kann mit der Gleichstellung niemand auf einem Arbeitsplatz fixiert werden, den er nicht ausüben kann, ohne seine Gesundheit zu gefährden.

- b) Der Antragsteller ist unstreitig auf einem ungeeigneten Arbeitsplatz tätig. Mit der Gleichstellung könnte

- a) der Arbeitsplatz behinderungsgerecht ausgerüstet werden, so dass unstreitig ein geeigneter Arbeitsplatz vorliegen würde.
- b) der Antragsteller im Betrieb des Arbeitgebers auf einen geeigneten Arbeitsplatz umgesetzt werden.

Wie sind diese Fallgestaltungen zu beurteilen?

In diesen Fällen ist die Gleichstellung auszusprechen. Es spricht viel dafür, diese Fälle als Behaltens-Fälle zu behandeln, da sich alles im Arbeitsverhältnis abspielt und das Arbeitsverhältnis durch die Gleichstellung ja gerade aufrechterhalten wird.

Eine Befristung der Gleichstellung auf 2 Jahre ist empfehlenswert, da eine Umrüstung Zeit in Anspruch nimmt und mit Umrüstung bzw. Umsetzung die Eignung des Arbeitsplatzes vorliegt. Für den Fall einer vom Integrationsamt ausgesprochenen Zweckbindungsaufgabe (eventuell Rückfrage beim Integrationsamt) spricht viel für eine unbefristete Gleichstellung.

6. Arbeitsverhältnis

- a) Kann eine Gleichstellung erfolgen, wenn die Kündigung bereits ausgesprochen wurde?

Ja, aber nur, wenn der Antrag auf Gleichstellung **vor** dem Zugang der Kündigung gestellt wurde und die Kündigung noch nicht endgültig ist. Endgültig ist die Kündigung, wenn sie durch ein rechtskräftiges Urteil bestätigt worden ist oder der Antragsteller keine Kündigungsschutzklage erhoben hat und die Frist hierzu - 3 Wochen nach Zugang der Kündigung - abgelaufen ist.

Ist der Antrag **nach** Kündigung gestellt worden, kann eine Gleichstellung nicht erfolgen, da eine Rückwirkung der Gleichstellung auf einen Zeitpunkt vor der Antragstellung nicht stattfindet. Zu prüfen ist dann die Erlangens-Alternative.

Eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Siehe Frage 1. g)

- b) Kann eine Gleichstellung erfolgen, wenn der Antragsteller zur Begründung seines Antrags angibt, er werde an seinem Arbeitsplatz gemobbt?
Grundsätzlich nein, weil Mobbing im Betriebsklima oder Führungsverhalten begründet ist und höchstwahrscheinlich nicht in seiner Behinderung liegt. Es handelt sich in diesem Fall um eine arbeitsrechtliche Problematik, die im Rahmen der Vertragsbeziehungen zum Arbeitgeber zu klären ist. Mit Hilfe der Gleichstellung kann in diesem Punkt keine Abhilfe herbeigeführt werden.
Ausnahme: Liegt der Grund für das Mobbing auch in der Behinderung ist eine Gleichstellung möglich.
- c) Wirkt es sich auf den Gleichstellungsantrag aus, dass sich Schwierigkeiten nur bei Arbeiten ergeben, die über den vertraglich geschuldeten Rahmen hinausgehen?
Grundsätzlich nicht. Die Voraussetzungen für die Gleichstellung sind nur bezogen auf die geschuldeten Leistungen zu berücksichtigen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht darf der Arbeitgeber keine nicht geschuldete und ungeeignete Arbeit abfordern.
Dies ist im Rahmen der Vertragsbeziehungen zum Arbeitgeber zu klären. Es unterfällt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, den Antragsteller nicht für ungeeignete Arbeiten einzusetzen. Mit Hilfe der Gleichstellung kann in diesem Punkt keine Abhilfe herbeigeführt werden.
Ausnahme: Es ist offensichtlich, dass der Arbeitgeber nicht geschuldete Arbeiten wie geschuldete betrachtet. Auch aus der nicht geschuldeten Leistung kann in diesem Fall die Gefährdung herrühren.
- d) Kann der Geschäftsführer einer GmbH gleichgestellt werden?
Nein. Eine Gleichstellung kann nur zum Behalten oder zum Erlangen eines Arbeitsplatzes i.S.d. § 73 SGB IX ausgesprochen werden. Arbeitsplätze sind gemäß § 73 Abs. 1 SGB IX alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. Unter Arbeitnehmern versteht man Personen, die auf Grund privatrechtlichen Vertrages oder gleichgestellten Rechtsverhältnisses im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichtet sind. Grundlage ist das Arbeitsverhältnis im Sinne des § 611 BGB. Das Arbeitsverhältnis stellt auf Weisungsgebundenheit im Rahmen der Organisation des Arbeitgebers ab und bezieht dazu § 84 Abs. 1 HGB ein. Maßgeblich ist vor allem die persönliche Abhängigkeit. Zur gesetzlichen Vertretung berufene Mitglieder von Organen juristischer Personen, wie der Geschäftsführer einer GmbH oder Mitglieder des Vorstandes einer Aktiengesellschaft, sind Arbeitgeber und haben keinen Arbeitsplatz i.S.d. § 73 SGB IX inne.
- e) Kommt es für die 18 Stunden Beschäftigung wöchentlich gemäß § 73 Abs. 3 SGB IX als Voraussetzung für einen Arbeitsplatz gemäß § 73 SGB IX auf die Stundenzahl nach dem Arbeitsvertrag / Dienstvertrag oder die Zeit an, die der Antragsteller pro Woche arbeitsfähig ist?
Für § 73 Abs. 3 SGB IX kommt es auf die Stundenzahl nach dem Arbeitsvertrag / Dienstvertrag an.
Wenn der Antragsteller weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeitsfähig ist, liegt Arbeitsunfähigkeit vor, so dass es an der Eignung des Arbeitsplatzes gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX fehlt.
- f) Kann die Gleichstellung zum Zweck der Beförderung ausgesprochen werden?
Nein. Die Gleichstellung hat nicht zum Ziel, einen beruflichen Aufstieg zu unterstützen, wenn ein angemessener Arbeitsplatz vorhanden ist. Für die Behaltens-Alternative fehlt es an der Gefährdung; die Erlangens-Alternative scheitert daran, dass der Antragsteller bereits auf einem geeigneten Arbeitsplatz tätig ist.

7. Abwägung

Wie ist mit unterschiedlichen Angaben von Antragsteller, Mitarbeitervertretungen und Arbeitgeber umzugehen?

Hier hat eine Abwägung der Aussagen (Beweiswürdigung) stattzufinden. Diese ist in der Akte zu dokumentieren. Haben z. B. die Mitarbeitervertretungen die Gefährdung bejaht, aber nicht konkret dargelegt, und hat der Arbeitgeber als einziger die Gefährdung verneint, so kann ihm gleichwohl gefolgt werden, wenn er bisher trotz der hohen Fehlzeiten weder eine mündliche Ermahnung noch eine schriftliche Abmahnung ausgesprochen hat.

Hat einer der Befragten in seiner Stellungnahme nur Allgemeinplätze oder „Hülsen“ ohne konkreten Sachverhalt angegeben, so ist den Aussagen in den anderen Stellungnahmen umso mehr Gewicht beizumessen.

8. Angebot eines anderen Arbeitsplatzes

- a) Kann die Gleichstellung erfolgen, wenn der Arbeitgeber dem Antragsteller eine andere Stelle anbietet, bei der das Gehalt aber niedriger ist?

Ja. Wenn die Gefährdung des bisherigen Arbeitsplatzes bejaht wird. Durch das Angebot eines geringer entlohnten Arbeitsplatzes entfällt die Gefährdung nicht. Die Gleichstellung soll auch einen drohenden sozialen Abstieg verhindern.

- b) Wie ist der Fall zu beurteilen, wenn dem Antragsteller ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wird?

Ein gleichwertiger Arbeitsplatz lässt die Gefährdung entfallen.

9. nicht festgestellte Behinderungen

- a) Kann die Gleichstellung gewährt werden, wenn eine Gefährdung aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung vorliegt, diese aber keine vom Versorgungsamt festgestellte Behinderung ist?

Ja. Ist ein GdB von wenigstens 30 festgestellt, so sind für die Gleichstellung sämtliche im Zeitpunkt der Entscheidung vorliegenden Behinderungen / gesundheitlichen Leiden mit den daraus für das Arbeitsleben folgenden Einschränkungen zu berücksichtigen, auch wenn sie in dem Feststellungsbescheid des Versorgungsamts nicht aufgeführt sind. Die Feststellung eines GdB von 30 oder 40 ist quasi eine Einstiegsvoraussetzung zur Prüfung des Gleichstellungsantrags. Hierbei wird zugunsten des Antragstellers unterstellt, dass alle Leistungsminderungen auch im Zusammenhang mit den festgestellten Behinderungen zu sehen sind.

- b) Wie wirkt sich die vorherige Feststellung auf die Prüfung der Fehlzeiten aus?

Dieser Grundsatz hat Konsequenzen für die Beurteilung von Fehlzeiten. Behinderungsbedingte und nicht behinderungsbedingte Fehlzeiten sind **nicht mehr** zu unterscheiden; nur die Gesamtfehlzeit ist bei der Prüfung der Gefährdung zu berücksichtigen. Ausgenommen sind allerdings Fehlzeiten, die lange dauern und die keine negative Zukunftsprognose zulassen, wie z. B. Operation, Unfall.

Als Maßstab für die Relevanz der Gesamtfehlzeit ist sich an der arbeitsrechtlichen Grenze für krankheitsbedingte Kündigungen von 30 Fehltagen (**nicht Kalendertage**) jährlich in 3 Jahren fortlaufend hintereinander zu orientieren.

Hinweis:

Der Bescheid des Versorgungsamtes, der zur Vorlage beim Finanzamt vorgesehen ist und in dem die Behinderungen nicht aufgeführt sind, reicht zum Nachweis des GdB nicht aus. Zur

Einschätzung der Situation am Arbeitsplatz ist es hilfreich, die festgestellten Behinderungen zu kennen.

II. Erlangens-Alternative

10. Muss bei der 1. Alternative des § 2 Abs. 3 SGB IX, Gleichstellung zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes, ein konkretes Stellenangebot vorliegen?
Nein. Ein konkretes Stellenangebot muss nicht vorliegen. Entscheidend ist die mangelnde behinderungsbedingte Konkurrenzfähigkeit auf dem für den Antragsteller erreichbaren Arbeitsmarkt.
11. Kann schon während bestehender AU einem Antrag auf Gleichstellung entsprochen werden?
Nein. Der Antragsteller steht aufgrund der ärztlich testierten Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Es steht daher noch nicht fest, mit welcher Leistungsfähigkeit und Qualifikation er sich auf dem Arbeitsmarkt bewerben will. Eine Zusicherung ist aus den gleichen Gründen nicht möglich.
12. Muss die Erlangens-Alternative geprüft werden, wenn dem Antragsteller nach Antragstellung gekündigt wurde?
Ja. Die Sicherung des bisherigen und die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung über den Gleichstellungsantrag. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist daher in jedem Fall zu prüfen, ob die Gleichstellung auch zur Erlangung eines neuen anderen geeigneten Arbeitsplatzes beim selben oder einem anderen Arbeitgeber erforderlich ist.
13. Wie ist die behinderungsbedingte Nachteiligkeit beim Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zu prüfen?
Ziel der Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist es, einen Ausgleich für behinderungsbedingte Nachteile zu geben. Nach der Rechtsprechung des BSG soll dies immer dann erfolgen, wenn die behinderungsbedingten Hemmnisse die wesentliche Ursache der Arbeitslosigkeit sind. Die diesbezüglichen Feststellungen lassen sich tatsächlich nur sehr schwer treffen, weil die allgemeinen Vermittlungshemmnisse auf dem Arbeitsmarkt, wie Alter, mangelnde Qualifikation (die nicht zeitnah und vermittlungsrelevant nachgeholt oder trainiert werden kann), Langzeitarbeitslosigkeit und fehlende offene Stellen die behinderungsbedingten Aspekte bei weitem überstrahlen. Die vorgenannten Hemmnisse müssen also bei der vorzunehmenden Vergleichsbetrachtung außen vor bleiben. Bei der Umsetzung in der Praxis kann die Vergleichsbetrachtung nur den Ausgangspunkt von der unstreitig vorliegenden Behinderung des Antragstellers nehmen. Es ist also so lange eine Kausalität zu unterstellen, bis andere überwiegende Hemmnisse (z. B. fehlende Deutschkenntnisse, entzogener Führerschein, Erscheinungsbild, Alkoholabhängigkeit etc.) erkennbar sind oder von den zuständigen Vermittlungsfachkräften benannt werden.
Diese Vorgehensweise ist auch deshalb erforderlich, weil die ausgeklammerten Hemmnisse von dem behinderten Menschen nicht beeinflussbar sind und auch nach erfolgter Gleichstellung fortwirken.
14. Kann die Gleichstellung ausgesprochen werden, wenn der Antragsteller die Erklärung nach § 428 SGB III abgegeben hat, sich aber trotzdem weiter um einen Arbeitsplatz bemüht?
Nein. Mit der Erklärung nach § 428 SGB III hat der Antragsteller erklärt, dass er nicht mehr arbeitsbereit ist und dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht. Damit hat er zum Ausdruck gebracht, dass er an einem Arbeitsplatz nicht mehr interessiert ist. Die Gleichstellung kann daher nicht mehr der Erlangung eines Arbeitsplatzes dienen und ginge

rechtlich ins Leere. Die behinderungsbedingt fehlende Konkurrenzfähigkeit kann nicht mehr geprüft werden.

15. Kann eine Gleichstellung im Hinblick auf einen Beruf erfolgen, den der Antragsteller zehn Jahre nicht ausgeübt hat?

Nein. Wenn der Antragsteller in dem Beruf zehn Jahre nicht tätig war, wird seine berufliche Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt. Die Frage der Vermittelbarkeit hängt eng mit der Bewertung der Berufsqualifikation auf dem Arbeitsmarkt zusammen. In der Regel ist eine mehr als zehn Jahre zurückliegende Berufsausbildung wertlos.

Die veraltete fachliche Qualifikation ist dabei wie die mangelnde Qualifikation als allgemeines Vermittlungshemmnis einzustufen, da der Antragsteller aufgrund der lang zurückliegenden Beschäftigung wieder als ungelernt eingestuft wird (Regel: Beruf doppelte Zeit der Ausbildungszeit nicht ausgeübt).

16. Wie ist in der Erlangens-Alternative die Eignung der Arbeitsplätze zu prüfen?

Die Prüfung hat sich darauf zu erstrecken, ob überhaupt auf dem Arbeitsmarkt geeignete Tätigkeiten für den Behinderten vorhanden sind. Irrelevant ist, welche Tätigkeit dann nach Ausspruch der Gleichstellung tatsächlich aufgenommen wird. Es kommt nicht darauf an, ob der Gleichgestellte tatsächlich eine Arbeitsstelle kriegt und wenn ja welche. Das gilt auch für die Zusicherung.

17. Kann die Gleichstellung / Zusicherung ausgesprochen werden, wenn der Antragsteller momentan noch beschäftigt ist?

Wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist und der Antragsteller arbeitsuchend gemeldet ist, ist das im Grundsatz möglich. Aber Achtung! Das gekündigte Arbeitsverhältnis kann mit der Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes jedoch nicht mehr gesichert werden.

Wenn der bisherige Arbeitsplatz ungeeignet ist und der Antragsteller arbeitsuchend gemeldet ist, kann eine Gleichstellung / Zusicherung ausgesprochen werden. Die Gleichstellung kann nur unter der Voraussetzung gewährt werden, dass das derzeitige Arbeitsverhältnis ausgenommen ist. Dies ist dann ausdrücklich in den Bescheid aufzunehmen.

Wenn der Antragsteller bereits auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz beschäftigt ist und eine neue Beschäftigung sucht, ist eine Gleichstellung / Zusicherung nicht möglich.

18. Muss vor Erteilung einer Zusicherung noch die Stellungnahme der Arbeitsvermittlung eingeholt werden?

Nein, die Stellungnahme der Arbeitsvermittlung ist nicht notwendig, da die Zusicherung auch erteilt werden kann, wenn der Aspekt der Behinderung vergleichsweise schwach ist für die Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit oder für die Zeit der Arbeitssuche unterstellt werden kann, dass ein behinderungsbedingter Wettbewerbsnachteil gegeben ist.

19. Was ist seitens der Agentur zu veranlassen, wenn der Widerspruchsausschuss die Zusicherung ausgesprochen hat?

Wenn die Agentur die Gleichstellung abgelehnt und der Widerspruchsausschuss die Zusicherung ausgesprochen hat, liegt mit dem Widerspruchsbescheid auch die Zusicherung vor. Das heißt, die Zusicherung muss nicht mehr durch die Agentur ausgefertigt werden. Damit der Antragsteller jedoch nicht den Widerspruchsbescheid selbst zum Nachweis der Zusicherung vorlegen muss, sollte die Agentur die Zusicherung schriftlich bestätigen.

Vorschlag: Hiermit wird bestätigt, dass Ihnen mit Entscheidung vom ... die Gleichstellung für den Fall zugesichert wurde, dass im Zuge der Vermittlungsbemühungen bzw. eigener Bemühungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes der Arbeitgeber die Einstellung von einer Gleichstellung abhängig macht.

Wichtig ist, dass in das Schreiben keine Rechtsbehelfsbelehrung aufgenommen wird, da es sich bei der Bestätigung nicht um einen Bescheid handelt, gegen den ein Widerspruch möglich ist.

20. Wie ist zu verfahren, wenn dem Antragsteller im Widerspruchsverfahren die Gleichstellung gewährt wird, er aber bereits vor dieser Entscheidung, also im laufenden Widerspruchsverfahren, einen Arbeitsplatz gefunden hat?

Die Gleichstellung aus der Zusicherung kann nicht erteilt werden, da die Bedingung, dass ein Arbeitgeber die Einstellung von der Gleichstellung abhängig macht, nicht eintreten konnte. Der neue Arbeitgeber hat den Antragsteller nämlich vor der Erteilung der Zusicherung und damit unabhängig von einer etwaigen Gleichstellung eingestellt.

Eine Gleichstellung wäre für die jetzige Tätigkeit nur in der Behaltens-Alternative denkbar. Allerdings sind die Voraussetzungen hierfür nicht geprüft und auch nicht vorgetragen.

Auch die Zusicherung selbst muss nicht mehr bestätigt werden, da sie ins Leere geht. Die Bedingung, dass im Zuge der Vermittlungsbemühungen bzw. eigener Bemühungen ein Arbeitgeber die Einstellung von einer Gleichstellung abhängig macht, kann nicht mehr erfüllt werden. Damit hat sich die mit dem Widerspruchsbescheid gewährte Zusicherung erledigt.

Die Zusicherung braucht auch nicht deshalb ausgesprochen werden, weil der Antragsteller erneut arbeitslos werden kann und dann die Zusicherung nutzen könnte. Zum einen ist eine erneute Arbeitslosigkeit ungewiss, zum anderen würde damit ein neuer Sachverhalt vorliegen. Es müsste also streng genommen ein neuer Antrag gestellt werden und die Voraussetzungen erneut geprüft werden. Möglicherweise haben sich nämlich zwischenzeitlich, insbesondere durch die Berufstätigkeit, Änderungen im Bezug auf die Konkurrenzfähigkeit des Antragstellers ergeben.

Es ist allerdings empfehlenswert, die Zusicherung im Falle einer zeitnah erneuten Arbeitslosigkeit auf der Grundlage des Widerspruchsbescheids ohne erneutes Verfahren zu bestätigen.

III. Beamte

21. Können Beamte gleichgestellt werden?

Eine Gleichstellung ist wie bei Arbeitnehmern möglich, wenn der behinderte Beamte besondere Umstände vorträgt. Bei Beamten kommt es weniger auf den Arbeitsplatz, sondern vielmehr auf das Dienstverhältnis an, das grundsätzlich vom Dienstherrn nicht kündbar ist. Beamte haben bereits aus dem Dienstverhältnis einen Anspruch auf Fürsorgeleistungen durch den Dienstherrn (Fürsorgepflicht des Dienstherrn).

Daraus folgt, dass der Schutzzweck der Gleichstellung anders gelagert ist. Im Vordergrund steht die Wahrung von Rahmenbedingungen bei der Erfüllung der Fürsorgepflicht, bei der Zahlung des Gehalts, bei Verlagerungen des Dienstortes, bei dem Anspruch auf adäquate Beschäftigung, bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses usw.

Der Dienstherr muss auf behinderungsbedingt verminderte Dienstleistung reagieren und die Reaktion muss erkennbar sein, z. B. Ankündigung der Beauftragung des Amtsarztes zur Prüfung der Dienstfähigkeit.

22. Können Referendare während des Referendardienstes gleichgestellt werden?

Nein. Dem Erhalt des Referendardienstverhältnisses kann die Gleichstellung nicht dienen, da das Dienstverhältnis befristet ist und mit Bestehen der Abschlussprüfung enden wird.

Eine Gefährdung des befristeten Dienstverhältnisses ist nicht möglich, da ein Rechtsanspruch auf Ableistung des Referendardienstes besteht.

Bezüglich der Erlangung einer Anstellung nach dem Ende des Referendariats muss zunächst das Referendariat beendet werden und Arbeitslosigkeit eintreten.

23. Ist eine Gleichstellung möglich, um statt einer Anstellung als Arbeitnehmer eine Verbeamtung zu erreichen?
Die Voraussetzungen der Gleichstellung werden nicht durch eventuell beabsichtigte Nachteilsausgleiche bestimmt, sondern durch das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere der Gefährdung des Arbeitsplatzes. Eine Gefährdung kann in der Fallgestaltung nicht angenommen werden, da ja eine unbefristete Anstellung unstreitig ist.
24. Kommt es bei der Gefährdung auf den Arbeitsplatz oder das Dienstverhältnis an?
Grundsätzlich kommt es auf das Dienstverhältnis an. Eine Ausnahme besteht aber z. B. bei behinderungsbedingten Mobilitätsproblemen. Dann ist auch der konkrete Arbeitsplatz für die Feststellung der Gefährdung beachtlich.
25. Reicht es für die Gleichstellung aus, dass der Antragsteller im Rahmen von Rationalisierungsmaßnahmen in eine Auffanggesellschaft versetzt werden soll?
Nein. Derartige Maßnahmen treffen Behinderte und Nichtbehinderte in gleicher Weise und es fehlt insbesondere an dem ursächlichen Zusammenhang zwischen der Gefährdung des Arbeitsplatzes und der Behinderung. Im Übrigen besteht das Dienstverhältnis bei Versetzung in eine Auffanggesellschaft fort.
26. Kann die Gleichstellung gewährt werden, wenn es dem Antragsteller darum geht, seinen Arbeitsplatz an einem bestimmten Standort zu sichern?
Sofern kein behinderungsbedingtes Mobilitätsproblem vorliegt, fehlt es an der behinderungsbedingten Gefährdung. Mit den Wirkungen der Gleichstellung können die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gleichstellung nicht begründet werden. Organisatorische Entscheidungen sind nie behinderungsbedingt.
27. Kann sich ein Dienstherr darauf berufen, dass er wegen fehlender Haushaltsmittel keine Arbeitsplatzhilfen oder Ähnliches zur Verfügung stellen kann?
Nein. Bei Dienstherrn besteht bereits aus dem Dienstverhältnis eine besondere Fürsorgeverpflichtung, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass der Beamte nicht gezwungen ist, auf Kosten seiner Gesundheit zu arbeiten. Eine angespannte Haushaltslage kann den Dienstherrn aus dieser Verpflichtung nicht entlassen. Eine solche Argumentation führt nur dazu, dass sich die arbeitsplatzbedingte Gesundheitsgefährdung perpetuiert.
Die Bezugnahme auf fehlende Mittel ist nach dem Rechtsgrundsatz des § 275 Abs. 1 BGB rechtlich unerheblich. Die Verpflichtung des Dienstherrn besteht weiterhin fort. Durch den Hinweis auf fehlende Mittel macht der Dienstherr deutlich, dass er seiner Verpflichtung nicht nachkommt und vor allem auch nicht nachkommen will; damit hat er einen Gefährdungstatbestand gesetzt, der eine Gleichstellung rechtfertigt.
Der bloße Hinweis auf fehlende Haushaltsmittel kann jedoch **nicht automatisch** zur Gleichstellung führen. Erforderlich ist nach wie vor eine konkrete Darlegung der Gefährdung. So muss das begehrte Hilfsmittel bzw. die angestrebte Arbeitsplatzausrüstung vor der Äußerung des Dienstherrn **benannt und beantragt** worden sein.
Des Weiteren sind Ausführungen dazu erforderlich, inwieweit die Ablehnung der Fürsorgeleistungen durch den Dienstherrn sich negativ auf die Gesundheit des Beamten auswirken kann.
Diese zusätzlichen Informationen muss der Antragsteller darlegen.
Der Anspruch gegen den Dienstherrn aus der Fürsorgeverpflichtung auf Arbeitsplatzausstattung bleibt von der Gleichstellung unberührt. Diesen Anspruch muss der Beamte selbst – auch im Fall der Gleichstellung – durchsetzen, notfalls im Wege der Klage. Als Gleichgestellter ist die Position des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn allerdings gestärkt. Neben dem günstigeren Status als Gleichgestellter steht ihm im Regelfall auch eine Schwerbehindertenvertrauensperson als Unterstützung zur Seite.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass die Gleichstellung nicht automatisch eine Förderung durch die Integrationsämter bewirkt. Die Förderentscheidungen liegen ausschließlich beim Integrationsamt.

Die Ausführungen in Frage 27 sind auf Angestellte nicht übertragbar. Siehe Frage 4 f)

28. Wie ist der Fall zu beurteilen, wenn der Dienstherr eine Arbeitsplatzumrüstung ablehnt und sich beispielsweise darauf beruft, dass Arbeitsplatzhilfen zu keiner Verbesserung der behinderungsbedingten Einschränkung führen würden oder dass durch die Arbeitsplatzumrüstung der Arbeitsablauf insgesamt verlangsamt würde?

Im Unterschied zu Frage 27 setzt sich der Dienstherr hier sachlich mit einer Arbeitsplatzumrüstung auseinander. Er führt inhaltliche Gründe an, die gegen die Arbeitsplatzhilfe sprechen und will damit seiner Fürsorgepflicht nachkommen. Eine konkrete Gefährdung kann dann nicht in Betracht kommen.

29. Kann die Gleichstellung gewährt werden, damit die „Richtlinien zum SGB IX“ für behinderte Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst zur Anwendung kommen können?

Grundsätzlich nicht. Die Richtlinien sehen vor, dass sie auch auf nicht gleichgestellte behinderte Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 angewandt werden können. Zudem müsste die behinderungsbedingte Gefährdung dargelegt werden, da die Anwendung der „Richtlinien zum SGB IX“ nicht gesetzliche Voraussetzung für die Möglichkeit einer Gleichstellung ist.

Ausnahme: Eine Gefährdung ist aktuell dann als dokumentiert anzusehen, wenn der Dienstherr / Arbeitgeber eine vorab vereinbarte Fürsorgeleistung ohne erkennbaren sachlichen Grund nicht erbringt. Damit konkretisiert sich die allgemeine Fürsorgepflicht zu einer Pflicht, Nachteile auszugleichen, die aus einer gesundheitlichen Beeinträchtigung / Behinderung resultieren. Dadurch wirken sich die gesundheitlichen / behinderungsbedingten Beeinträchtigungen auf Dauer nachteilig auf das Dienstverhältnis / Arbeitsverhältnis aus. Die Nichtbefolgung führt damit zu einer behinderungsbedingten Gefährdung.

30. Ist auch der Dienstherr seinen Beamten gegenüber zur behinderungsgerechten Ausstattung verpflichtet und wie ist das Verhältnis zur Gleichstellung, wenn der Antrag auf Gleichstellung mit der Notwendigkeit einer behinderungsbedingten Arbeitsplatzumrüstung begründet wird?

Der Dienstherr ist aufgrund seiner Fürsorgeverpflichtung immer auch zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes verpflichtet. Wird die behinderungsbedingte Gefährdung des Dienstverhältnisses bejaht, kann die Gleichstellung ausgesprochen werden, und zwar unabhängig davon, ob und wie der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht nachkommt.

Wichtig: Eine ausgesprochene Gleichstellung lässt die grundsätzlich bestehende Fürsorgepflicht des Dienstherrn zur behinderungsgerechten Ausstattung nicht entfallen. Unbeachtlich für die Gleichstellung ist auch, ob und inwieweit das Integrationsamt den Dienstherrn bei der Erfüllung seiner Fürsorgeverpflichtung unterstützt.

Das Integrationsamt wird diesen Anspruch gegen den Dienstherrn unterstützen.

31. Welchen Reha-Träger haben Beamte?

Keinen. Beamte haben einen Anspruch auf Fürsorgeleistung gegenüber dem Dienstherrn.

Achtung: Das Integrationsamt ist kein Reha-Träger, § 6 SGB IX.

32. Wie ist zu entscheiden, wenn ein Beamter auf einem ungeeigneten Arbeitsplatz tätig ist und der Dienstherr deshalb den Amtsarzt mit der Prüfung der Dienstunfähigkeit beauftragt hat?

Bei der Prüfung der Dienstunfähigkeit wird auf die jeweils aktuellen Dienstplichten des Beamten abgestellt. Maßgeblich ist also der konkrete Arbeitsplatz und nicht das Dienstverhältnis. Es ist daher sehr wahrscheinlich, dass bei Nichteignung des Arbeitsplatzes auch Dienstunfähigkeit vorliegt.

Wenn der Beamte unstreitig auf einem ungeeigneten Arbeitsplatz tätig ist und deshalb die Dienstfähigkeit überprüft wird, ist eine Gleichstellung nicht möglich.

Die Gleichstellung ist hingegen möglich, wenn die Dienstfähigkeit / Eignung des Arbeitsplatzes streitig ist. Hier ist eine befristete Gleichstellung denkbar bis zu einem Zeitpunkt, zu dem geklärt ist, ob der Beamte dienstunfähig ist, wenngleich sich die Wirkung der Gleichstellung nur begrenzt entfalten kann. Im Falle der Dienstunfähigkeit / Nichteignung scheitert die Gleichstellung dann an einem fehlenden geeigneten Arbeitsplatz, bei Dienstfähigkeit / Eignung ist die Gefahr einer Zurruesetzung beseitigt.