

11.03.2015

Rechtsratgeber

## Urteil erleichtert Gleichstellungsantrag mit Schwerbehinderten

Wer einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 anerkannt bekommt, kann Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Nach einem Urteil des Bundessozialgerichts vom 5. August 2014 bestehen nun bessere Chancen, eine Gleichstellung zu erreichen.



Arbeitnehmer mit einer „mittleren“ Behinderung, können bei der örtlichen Arbeitsagentur eine Gleichstellung mit Schwerbehinderten (Grad der Behinderung ab 50) beantragen. Voraussetzung ist laut Gesetz, dass behinderte Arbeitnehmer „ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können“. Die

Bundesagentur für Arbeit und überwiegend auch die Sozialgerichte hatten dies bislang so verstanden, dass der Arbeitsplatz „konkret gefährdet“ sein und eine Kündigung daher zumindest angekündigt sein muss. Davon ist das BSG nun abgerückt.

Verhandelt wurde in Kassel über den Fall eines 1957 geborenen Arbeiters, der seit 27 Jahren bei einem schwäbischen Logistikunternehmen arbeitet. Dabei hat er als Umspuler mit besonders dicken und schweren Kabeln zu tun, kann diese Arbeit aus gesundheitlichen Gründen aber immer schwerer bewältigen. Wegen verschiedener Krankheiten wie Bronchialasthma, Schwindel und degenerativen Veränderungen der Wirbelsäule wurde ihm ein Behinderungsgrad von 30 anerkannt.

Um den Arbeitsplatz zu sichern und eine Kündigung zu erschweren, beantragte er die Gleichstellung mit Schwerbehinderten. Die hierfür zuständige Bundesagentur für Arbeit lehnte dies ab, da der Arbeitsplatz des Betroffenen nicht gefährdet sei.

Das sahen sowohl das Landessozialgericht Stuttgart als auch das BSG anders. Nach dem Kasseler Urteil erfolgt eine Gleichstellung zwar weiterhin nur, wenn „der Arbeitsplatz wegen der Behinderung konkret gefährdet ist“. Hierfür sei aber – anders als von der Arbeitsagentur angenommen – „eine drohende oder gar ausgesprochene Kündigung nicht zu fordern“, stellte das BSG klar. Die Hürden zur Feststellung einer „konkreten Gefährdung“ wurden damit drastisch gesenkt. Die Kündigung muss, so das BSG, noch nicht einmal im Raum stehen. Im Streitfall sei von einer „konkreten Gefährdung“ des Arbeitsplatzes auszugehen, weil der Arbeitsplatz durch den mit der Gleichstellung mit Schwerbehinderten verbundenen Kündigungsschutz sicherer werde. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten seien so hoch, dass sie nach der Rechtsprechung des BAG nämlich im Prinzip eine Kündigung rechtfertigen würden (Az.: B 11 AL 16/13 R).

Beschäftigte, die eine Gleichstellung erreichen wollen, müssen nach wie vor Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes belegen können. Zum Beispiel:

- wiederholte oder häufige Fehlzeiten,
- behinderungsbedingt verminderte Arbeitsleistung
- dauernd verminderte Belastbarkeit
- auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter.

### **Arbeitsplatz muss grundsätzlich geeignet sein**

Ein anderer Aspekt gewinnt allerdings durch das jüngste Gleichstellungs-Urteil des BSG eine noch stärkere Bedeutung: Der Arbeitsplatz muss für den (in mittlerem Maße) Behinderten grundsätzlich geeignet sein. Die Anforderungen am Arbeitsplatz dürfen nicht zu einer permanenten körperlichen oder psychischen Überforderung des Betroffenen führen. Das kann durchaus auch durch technische Hilfsmittel sichergestellt werden. Der Arbeitsplatz muss grundsätzlich durch Unterstützungsmaßnahmen des Arbeitgebers so ausgestaltet werden können, dass er für den Betroffenen geeignet ist. Dieser Aspekt sollte in jedem Fall beachtet werden, wenn ein Gleichstellungsantrag gestellt wird.

**Tipp:** Vor allem wenn innerbetrieblich keine Ausweichmöglichkeit auf einen anderen Arbeitsplatz besteht, sollten die gesundheitlichen Probleme bei der Ausübung der jetzigen Tätigkeit gegenüber der Arbeitsagentur nicht dramatisiert werden. Im Zweifelsfall kann dies sogar zu einer Ablehnung des Gleichstellungs-Antrags führen.

Wichtig: Auch für Arbeitslose kann ein Gleichstellungsantrag Vorteile bringen. Arbeitgeber können nämlich, wenn sie die Betroffenen einstellen besondere Zuschüsse der Arbeitsagenturen erhalten.

**Erfolgschance:** 2013 wurden 52.000 Gleichstellungsanträge gestellt. Rund 31.000 mal wurden die Anträge bewilligt. Die Erfolgsquote liegt also bei knapp 60 Prozent.

**Ansprüche:** Wird der Antrag auf Gleichstellung bewilligt, so gilt für Arbeitnehmer der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Das bedeutet vor allem: Vor einer Kündigung müssen Arbeitgeber beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung beantragen. Dieses prüft auch, welche Alternativen zur Kündigung bestehen. Dieses komplizierte Verfahren schreckt viele Arbeitgeber vor der Kündigung Behinderter ab. Wichtig allerdings: Wer erst kurz vor oder nach Erhalt der Kündigung die „Gleichstellungskarte“ zieht, steht nicht unter dem Kündigungsschutz. Dieser gilt nämlich nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1.3. 2007 nur dann, wenn die Gleichstellung mindestens drei Wochen vor der Kündigung beantragt wurde (Az.: 2 AZR 217/06).

---

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Besenbinderhof 60, Ebene 3 | D-20097 Hamburg

Telefon:&nbsp;040 280096-0 | Telefax:&nbsp;040 280096-20

E-Mail: [bezirk.hamburg@igbce.de](mailto:bezirk.hamburg@igbce.de)