

Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Absatz 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Personenkreis schwerbehinderte Menschen

Menschen sind im Sinne des Teils 2 SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Was versteht man unter Gleichstellung?

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Rechtsgrundlage: § 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 68 Absatz 2 und 3 SGB IX.

Was bewirkt die Gleichstellung?

Mit einer Gleichstellung erlangt man grundsätzlich den gleichen „Status“ wie schwerbehinderte Menschen.

Auswirkungen:

- besonderer Kündigungsschutz,
- besondere Einstellungs-/ Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse sowie Berücksichtigung bei der Beschäftigungspflicht,
- Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung,
- Betreuung durch spezielle Fachdienste.

jedoch nicht:

Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung und besondere Altersrente.

Wer kann gleichgestellt werden?

Personen

- mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 (nachgewiesen durch einen Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes),
- mit einem Wohnsitz oder einer Beschäftigung im Geltungsbereich des SGB IX,
- die infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz (im Sinne von § 73 SGB IX) nicht erlangen oder nicht erhalten können.

Eine Gleichstellung kommt nur für das Erlangen oder Erhalten eines geeigneten Arbeitsplatzes im Sinne von § 73 SGB IX in Betracht; also zum Beispiel nicht für Personen, die weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.

Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt müssen in jedem Fall auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein. Allein allgemeine betriebliche Veränderungen (Produktionsänderungen, Teilstillegungen, Betriebseinstellungen, Auftragsmangel, Rationalisierungsmassnahmen, etc.), von denen Nichtbehinderte gleichermaßen betroffen sind, können eine Gleichstellung ebenso wenig begründen, wie fortgeschrittenes Alter, mangelnde Qualifikation oder eine allgemein ungünstige/schwierige Arbeitsmarktsituation.

Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines Arbeitsplatzes können unter anderem sein:


- wiederholte/häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten,
- behinderungsbedingt verminderte Arbeitsleistung auch bei behinderungsgerecht ausgestattetem Arbeitsplatz,
- dauernde verminderte Belastbarkeit,
- Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit,
- auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter,
- eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität aufgrund der Behinderung.

Nur Arbeitslosigkeit rechtfertigt für sich genommen keine Gleichstellung. Es müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass eine Gleichstellung erforderlich ist, um eine berufliche Eingliederung zu erreichen.

Bei Beamten/Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz sind in der Regel hier die Voraussetzungen für eine Gleichstellung nicht erfüllt. Im Einzelfall kann eine Gleichstellung erfolgen, wenn konkrete behinderungsbedingte Gründe vorliegen.

Antragstellung

Ein Antrag auf Gleichstellung kann formlos (mündlich, telefonisch oder schriftlich) durch den behinderten Menschen oder dessen Bevollmächtigten bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

Die Gleichstellung wird grundsätzlich mit dem Tag, an dem der Antrag bei der Agentur für Arbeit eingeht, wirksam. Zum Wirksamwerden des besonderen Kündigungsschutzes nach § 85 SGB IX hat das Bundesarbeitsgericht mit [Urteil vom 1. März 2007 - 2 AZR 217/06 -](#)  (PDF, 16 KB) entschieden, dass dieser nur dann greift, wenn der Arbeitnehmer einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt hat.

Die Daten des Antragstellers unterliegen den Bestimmungen des Datenschutzes.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Agentur für Arbeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben Ihnen gerne Rat und Auskunft.

Pressemitteilungen - Infos

Pressemitteilung Nr. 17/07

Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist nach § 85 SGB IX unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt. Vom Zustimmungserfordernis erfasst werden jedoch nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben (§ 90 Abs. 2a SGB IX). Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt haben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am heutigen Tage entschieden und damit einen seit längerem bestehenden Streit um die Auslegung des § 90 Abs. 2a SGB IX beendet. Die Vorschrift war ins Gesetz eingefügt worden, um einer missbräuchlichen Erschwerung von Kündigungen zu begegnen.

Die Klägerin war seit 1995 bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin am 6. Dezember 2004, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt zu haben. Kurz zuvor am 3. Dezember 2004 hatte die Klägerin bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt. Dem Antrag wurde im April 2005 rückwirkend zum 3. Dezember 2004 stattgegeben. Im Kündigungsschutzprozess machte die Klägerin geltend, die Kündigung sei unwirksam, weil sie am 6. Dezember 2004 bereits (rückwirkend) gleichgestellt gewesen sei und somit den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX in Anspruch nehmen könne.

Die Klage blieb vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Nach § 90 Abs. 2a SGB IX stand der Klägerin, obwohl sie bei Ausspruch der Kündigung einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt war, kein Sonderkündigungsschutz zu. Sie hat ihren Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen, sondern nur drei Tage vor der Kündigung gestellt.