

# Was tun, wenn die Gleichstellung abgelehnt wurde?

## Rechtsmittel und Rechtsprechung im Gleichstellungsverfahren

Referentin:  
Selda Demirel-Kocar  
E-Mail: [Selda.Demirel-Kocar@vdk.de](mailto:Selda.Demirel-Kocar@vdk.de)



# HERZLICH WILLKOMMEN



# VdK-Betriebsarbeit: Übersicht der Angebote



## Fachtagungen



- an 8 verschiedenen regionalen Standorten
- Infobörse verschiedener Institutionen
- bis zu 200 Teilnehmende pro Fachtagung
- keine Gebühr

## Seminare



- Inhalte werden gelernt und vertieft
- Kleingruppen mit bis zu 15 Teilnehmenden
- Auf Anfrage führen wir Inhouse-Seminare bei Ihnen im Betrieb durch
- kostenpflichtig

## Arbeitskreise



- 3-stündig Erfahrungsaustausch
- Präsentation zu relevanten Themen
- durchgeführt in den Betrieben der Teilnehmenden
- keine Gebühr

## Online-Interviews



- 45 Minuten
- spannende Themen
- leichter Zugang, keine Anreise nötig
- keine Gebühr

## Schwerbehindertenversammlung



- 1 bis 2 Stunden
- der VdK kommt zu Ihrer Veranstaltung oder schaltet sich online zu Ihrer Veranstaltung ein
- keine Gebühr



- **Widerspruch**
- Wird der Antrag durch die Agentur für Arbeit abgelehnt, gibt es die Möglichkeit innerhalb eines Monats nach Zugang der Antragsablehnung in einem Widerspruchsverfahren bei der zuständigen örtlichen Regionaldirektion eine Entscheidung des Widerspruchsausschusses nach § 120 SGB IX zu veranlassen.
- **Klage**
- Wird Widerspruch nicht abgeholfen, ist ein Rechtsweg der Sozialgerichtsbarkeit gegeben.
- **Berufung**
- Wird der Klage nicht abgeholfen, ist der Rechtsweg der Berufung gegeben.



# Kündigung während eines laufenden Gleichstellungsverfahrens

Kündigungsschutz besteht, wenn bei Zugang der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. deren Gleichstellung nachgewiesen (§ 173 Abs. 3 SGB IX) ist oder

die Schwerbehinderteneigenschaft zwar zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht nachgewiesen ist, jedoch ihre Feststellung spätestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigung beantragt und später rückwirkend festgestellt wird (§ 173 Abs. 3 SGB IX) und der Arbeitnehmer dem Versorgungsamt gegenüber seinen Mitwirkungspflichten nachgekommen ist. Der Arbeitgeber benötigt in diesen Fällen für die Kündigung die Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes.

- **Gilt dies auch für die Gleichstellung?**



# Kündigung während eines laufenden Gleichstellungsverfahrens

**LSG Hessen (16. Kammer) Urteil vom: 24.03.2014, Aktenzeichen: 16 Sa 1239/13**

Nach § 85 SGB IX ist die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung eines Schwerbehinderten erforderlich. Gemäß § 68 Abs. 1 SGB IX gilt dies auch für diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Nach § 90 Abs. 2a SGB IX genießen schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte Sonderkündigungsschutz nur dann, wenn sie entweder bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderter anerkannt oder ihnen gleichgestellt sind oder den Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung bzw. den Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt haben.

Bei einem Gleichgestellten ist nicht auf das Datum des Eingangs des Antrags auf Anerkennung als Schwerbehinderter, sondern auf das des Eingangs des Gleichstellungsantrags abzustellen.



## Kündigung während eines laufenden Gleichstellungsverfahrens

### **BAG (2. Senat), Urteil vom: 01.03.2007, Aktenzeichen: 2 AZR 217/06**

Die Vorschrift des § 90 Abs. 2a SGB IX (ab 01.01.2018 abgelöst durch § 173 SGB IX) gilt nicht nur für schwerbehinderte Menschen, sondern auch für ihnen nach § 68 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen.

Nach Auffassung des BAG besteht der besondere Kündigungsschutz selbst in dem Fall, dass bei Ausspruch der Kündigung das Versorgungsamt das Bestehen einer Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung abgelehnt hat, dieser Bescheid aber im weiteren gerichtlichen Verfahren aufgehoben und rückwirkend zuerkannt wird. An dieser Rechtslage würde sich auch nichts ändern, wenn in einem derartigen Fall das Integrationsamt bei einem vorsorglich gestellten Antrag auf Zustimmung zur Kündigung ein Negativattest erteilt.



# Kündigung während eines laufenden Gleichstellungsverfahrens

Diese Rechtslage führt beim Arbeitgeber zu erheblicher Rechtsunsicherheit.

Beruft sich ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung binnen 3 Wochen darauf, er sei schwerbehindert oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt, jedoch noch nicht anerkannt, so hängt die Frage, ob bei nachträglicher Anerkennung die Kündigung unwirksam wird, also vom Zeitpunkt seiner Antragstellung und der Mitwirkung bei den notwendigen Ermittlungen des Versorgungsamts oder der Agentur für Arbeit ab. Von beiden Umständen hat der Arbeitgeber aber keine Kenntnis.





## Urteile zur Gleichstellung

- 
- **BSG, Urteil vom 06.08.2014 - B 11 AL 16/13 R**  
**„Die Voraussetzungen der Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen sind bezogen auf die konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz und die konkreten Einschränkungen des behinderten Menschen zu prüfen. Zwischen der Behinderung und der Erforderlichkeit der Gleichstellung muss ein Ursachenzusammenhang bestehen, der zu prüfen ist; dieser ist nicht erst dann zu bejahen, wenn eine Kündigung bereits konkret droht oder gar ausgesprochen worden ist.“**





## Urteile zur Gleichstellung

---

**BSG, Urteil vom 06.08.2014 - B 11 AL 5/14 R**

**Dem Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes steht nicht entgegen, dass ein Antragsteller einen geeigneten Arbeitsplatz innehat.**

**BSG (11. Senat),**

**Beschluss vom 29.07.2019 - B 11 AL 15/19 B**

**Der Erlangenstatbestand setzt voraus, dass der behinderte Mensch einen konkreten Arbeitsplatz anstrebt.**



# Urteile zur Gleichstellung

---

LSG Hamburg (2. Senat),  
Urteil vom 02.09.2020 – L 2 AL 6/20

**Keine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen bei fehlender psychischer Eignung als Rechtsreferendar.**

**Eine Gleichstellung zum Erhalt einer Arbeitsstelle, § 2 Abs. 3 Alt. 2 SGB IX, scheidet aus, wenn der Arbeitsplatz für den behinderten Menschen generell ungeeignet ist. Davon ist auszugehen, wenn der Betroffene behinderungsbedingt nicht in der Lage ist, unverzichtbare Tätigkeiten an seinem Arbeitsplatz auszuüben. Leidet ein Rechtsreferendar behinderungsbedingt unter erheblichen Einschränkungen der psychischen Stabilität und der Kontaktbereitschaft fehlt es an einem belastbaren Nervensystem und damit an der beruflichen Eignung.**



## Urteile zur Gleichstellung

---

**Beschluss des BAG vom 22.01.2020, 7 ABR 18/18**

**Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erst nach Gleichstellung - Der Arbeitgeber ist nicht nach § 178 II 1 SGB IX verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung eines als behinderter Mensch mit einem GdB von 30 anerkannten Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über dessen in Kenntnis des Arbeitgebers gestellten Gleichstellungsantrag noch nicht entschieden ist.**



# Urteile zur Gleichstellung

---

**LSG Baden-Württemberg (13. Senat),  
Urteil vom 13.04.2021 – L 13 AL 437/17**

**Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Behinderung und Arbeitsplatzgefährdung ist gegeben, wenn der behinderte Mensch in seiner Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Nichtbehinderten in besonderer Weise beeinträchtigt und deshalb nur schwer vermittelbar ist. Für die Bejahung eines Kausalzusammenhangs zwischen Behinderung und Arbeitsplatzgefährdung genügt es, dass der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit sicherer gemacht werden kann, wobei jedoch auch objektive Anhaltspunkte für eine Gefährdung erforderlich sind.**



**Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Fragen?**