

Gleichstellungsantrag zusätzlich

Unter bestimmten Umständen ist es ratsam, bei der Antragsstellung auf Feststellung einer Schwerbehinderteneigenschaft bei der Versorgungsverwaltung auch gleichzeitig einen Antrag auf Gleichstellung bei der Bundesagentur für Arbeit zu stellen. Dies ist besonders ratsam, wenn der Arbeitnehmer Angst vor einer Kündigung hat, die er selbst nicht verschuldet. Die Beschäftigte eines US-amerikanischen Unternehmens war seit 2005 in dem Betrieb beschäftigt. In 2011 war sie von Ende August bis Mitte Oktober arbeitsunfähig krank geschrieben. Am 8. September beantragte sie beim Versorgungsamt die Anerkennung als Schwerbehinderte. Nach ihrer Krankheitszeit wurde ihr die Weisungsberechtigung für ihr Team entzogen, sie bekam ein Einzelbüro zugewiesen und musste eine Kollegin einarbeiten. Ende Oktober beantragte sie beim Arbeitsgericht, die Beklagte (das Unternehmen) zu verpflichten, sie wieder in ihrem ehemaligen Berufsstand (Teamleiterin) einzusetzen. Am 4. November 2011 schlossen die Parteien zur Beendigung des Gerichtsverfahrens einen Vergleich. Die Beklagte wurde verpflichtet, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen gemäß der Stellenbeschreibung zu beschäftigen, allerdings mit der Einschränkung, dass es bei dem Entzug der Weisungsberechtigung bleibe. Am 30. November 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Januar 2012. Das Unternehmen beschuldigte sie, bei Gericht eine falsche eidesstattliche Versicherung abgegeben zu haben. Dagegen erhob die Klägerin fristgerecht Klage. Das Versorgungsamt stellte mit dem Bescheid vom 17. Juli 2012 fest, dass bei der Klägerin eine Behinderung von 30 GdB vorliegt. Daraufhin beantragte die Klägerin am 26. Juli 2012 eine Gleichstellung bei der Bundesagentur für Arbeit (BAfA). Am 18. September 2012 sicherte die BAfA die Gleichstellung für den Fall zu, dass im Zuge ihrer Vermittlungsbemühungen oder der Bemühungen der Klägerin um einen Arbeitsplatz ein Arbeitgeber die Einstellung vom Vorliegen einer Schwerbehinderung abhängig macht ...

In der Entscheidungsbegründung heißt es unter (3): Die Trennung der Verfahren erschwert es Arbeitnehmern mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 nicht in unzumutbarer Weise, Sonderkündigungsschutz zu erlangen. Sie können vielmehr beide Verfahren von Beginn an parallel betreiben, insbesondere den Gleichstellungsantrag bei der Bundesagentur für Arbeit vorsorglich für den Fall zu stellen, dass der Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wegen eines GdB unter 50 beim Versorgungsamt erfolglos bleiben sollte ...

Urteil

Bundesarbeitsgericht | Beschluss vom 20. Januar 2015
Aktenzeichen 1 ABR 25/13

Titelthema

Gleichstellung

gewinnt wieder an Bedeutung

Was empfehlen Juristen im Umgang mit einem Gleichstellungsantrag?

Durch die restriktiven Entscheidungen der Versorgungsverwaltung wird es immer schwieriger einen Status als schwerbehinderter Mensch zu erreichen. Vor diesem Hintergrund gewinnt das sogenannte Gleichstellungsverfahren immer mehr an Bedeutung.

Gem. § 2 Abs. 3 SGB IX werden Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) in Höhe von 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Zweck der Gleichstellung ist es, die ungünstige Konkurrenzsituation der behinderten Menschen am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (BSG | Urteil vom 1. März 2011 | Aktenzeichen B 7 AL 6/10 R).

Um eine solche Gleichstellung zu erreichen ist es notwendig, einen entsprechenden Antrag bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit zu stellen. Zuständig ist die Bundesagentur für Arbeit am Wohnort des Antragstellers. Da ein solches Verfahren eine recht lange Laufzeit hat, sollte Wert

darauf gelegt werden, dass alle notwendigen Punkte im Vorfeld bereits beachtet wurden. Mit dem (schriftlichen) Antrag sollte sofort der Bescheid der Versorgungsverwaltung übersandt werden. Ein solcher Bescheid über einen GdB in Höhe von mindestens 30 muss für die Antragstellung vorliegen.

Die Rechtskraft dieses Bescheides wird dagegen nicht gefordert. Sollte man sich für ein Widerspruchs- oder Klageverfahren in der eigentlichen GdB-Angelegenheit entscheiden, widerspricht dies nicht der gleichzeitigen Einleitung eines Gleichstellungsverfahrens. Des Weiteren sollte bereits im Antrag selbst auf die übrigen Voraussetzungen hingewiesen werden. Dies bedeutet, dass zu den Punkten »Geeignetheit des Arbeitsplatzes« sowie »Gefährdung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes« bereits bei Antragsstellung einige Worte zu verlieren sind. Dabei macht es sicherlich Sinn schon zu diesem frühen Zeitpunkt die Interessenvertretungen, insbesondere die Schwerbehindertenvertretung, mit ins Boot zu holen.

Die Interessenvertretungen werden im Laufe des Verfahrens auch durch die Bundesagentur um Stellungnahme

zu einem Gleichstellungsantrag gebeten, so dass eine Abstimmung des Vortrages sicherlich hilfreich ist. Der Vortrag im Rahmen der Antragstellung sollte Ausführungen dazu enthalten, dass der konkrete Arbeitsplatz den behinderten Menschen gesundheitlich nicht überfordert. Ausschlaggebend ist dabei, dass der behinderte Mensch die Anforderungen des Arbeitsplatzes – möglicherweise nach Umgestaltung – ausüben kann, ohne dass sich sein Gesundheitszustand verschlechtert (BSG | Urteil vom 6. August 2014 | Aktenzeichen B 11-AL 16/13 R). Dabei ist zu betonen, dass Ausgangspunkt immer der bislang eingenommene Arbeitsplatz ist. Die Alternative der »Erlangung eines Arbeitsplatzes« soll dagegen die nachteilige Konkurrenzsituation ausgleichen, wobei ein konkretes Arbeitsplatzangebot nicht zwingend erforderlich ist. Auch zu der Problematik der Gefährdung des Arbeitsplatzes sollten bereits zu Beginn des Antragsverfahrens Darlegungen erfolgen. Dies bedeutet, dass individuell konkrete Punkte aufgeführt werden



Gibt Tipps rund um das Gleichstellungsverfahren:
Sabrina Klaesberg, Fachanwältin für Arbeitsrecht

sollten, aus denen sich eine solche Gefährdung ergibt (z. B. Ausfallzeiten, Androhung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Gespräche mit dem Arbeitgeber, dauernde verminderte Leistungsfähigkeit). Nur wenn all diese Punkte bereits zeitnah der Bundesagentur für Arbeit mitgeteilt werden, können Verzögerungen durch Nachfragen der Bundesagentur vermieden werden. Kommt die Bundesagentur ihrer Pflicht zur Bescheidung des Antrages nicht innerhalb von 6 Monaten nach Antragsstellung nach, kann grundsätzlich zur Beschleunigung über eine sogenannte Untätigkeitsklage gem. § 88 SGG nachgedacht werden. Auf Grund der langen Verfahrensdauer im Bereich der Gleichstellungsanträge wird in letzter Zeit gehäuft von diesem Instrument Gebrauch gemacht, um das Antragsverfahren zu beschleunigen.

Sabrina Klaesberg
Fachanwältin für Arbeitsrecht