

GdB zwischen 30 und 50: Wie schützt dich die Gleichstellung vor Kündigung?

Sonderkündigungsschutz für Menschen mit GdB unter 50. Was die Gleichstellung bringt und was nicht

Du hast einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 und glaubst, du hättest im Job keinen besonderen Schutz? Das ist ein weit verbreiteter Irrtum, der dich teuer zu stehen kommen kann.

Mit der Gleichstellung kannst du dir einen Kündigungsschutz sichern, den sonst nur schwerbehinderte Menschen haben. Dein Arbeitgeber darf dich dann nicht mehr einfach kündigen.

In diesem Freebie findest du die wichtigsten Gesetze, eine Checkliste und die ersten Schritte, die du in so einer Situation nicht vergessen solltest.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 2 SGB IX

Definiert die Behinderung und den Grad der Behinderung (GdB). Erst ab dieser Einstufung wird klar, ob du gleichgestellt werden kannst.

§ 151 SGB IX

Regelt, wer als gleichgestellt gilt. Menschen mit einem GdB von mindestens 30 und unter 50 können auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

§ 168 SGB IX

Eine Kündigung gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen braucht die vorherige Zustimmung des Integrationsamts. Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung unwirksam.

§ 208 SGB IX

Regelt den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen. Wichtig: Dieser Anspruch gilt für Gleichgestellte nicht.

§ 4 KSchG

Gegen eine Kündigung musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage beim Arbeitsgericht erheben. Versäumst du diese Frist, gilt die Kündigung in der Regel als wirksam.

§ 173 Abs. 3 SGB IX

Der Schutz greift nur, wenn dein Antrag auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt war.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Prüfe deinen Feststellungsbescheid: Liegt dein GdB bei mindestens 30 und unter 50?
- ☐ Stelle bei der Agentur für Arbeit den Antrag auf Gleichstellung und lass dir den Eingang bestätigen.
- ☐ Notiere das Datum des Antragsesingangs: Die Gleichstellung wirkt rückwirkend ab diesem Tag, schützt aber nur, wenn der Antrag mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt war.
- ☐ Sichere alle Unterlagen, die zeigen, dass dein Arbeitsplatz wegen der Behinderung gefährdet ist.
- ☐ Erhältst du eine Kündigung, reagiere sofort und lass die Drei-Wochen-Frist nicht verstreichen.
- ☐ Frage nach, ob das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt hat.
- ☐ Hol dir frühzeitig Rat bei einer Fachperson für Arbeitsrecht oder einer Beratungsstelle.
- ☐ Informiere die Schwerbehindertenvertretung in deinem Betrieb, falls es eine gibt.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Liegt mein Grad der Behinderung wirklich zwischen 30 und 50?
- 2 Habe ich den Antrag auf Gleichstellung schon gestellt oder noch nicht?
- 3 Wann genau ist mein Antrag bei der Agentur für Arbeit eingegangen?
- 4 Ist mein Arbeitsplatz wegen meiner Einschränkung konkret gefährdet?
- 5 Wusste mein Arbeitgeber von meiner Gleichstellung oder von meinem Antrag?
- 6 Hat das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt?
- 7 Habe ich die Drei-Wochen-Frist für eine Kündigungsschutzklage im Blick?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber kündigt ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamts.
- ✗ Er übersieht, dass der Antrag auf Gleichstellung bereits eingegangen ist und schon wirkt.
- ✗ Er behandelt einen Gleichgestellten so, als hätte dieser gar keinen Sonderkündigungsschutz.
- ✗ Er verlässt sich darauf, dass der GdB unter 50 keinen Schutz bedeutet.
- ✗ Er dokumentiert die Gründe für die Kündigung nicht sauber gegenüber dem Integrationsamt.

Schritt für Schritt

- 1 Stelle frühzeitig den Antrag auf Gleichstellung, am besten bevor es brenzlig wird.
- 2 Bewahre den Nachweis über den Antragsesingang sicher auf.
- 3 Bei einer Kündigung sofort prüfen, ob die Zustimmung des Integrationsamts vorlag.

- 4 Reiche innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage ein, wenn die Kündigung angreifbar ist.
- 5 Hole dir rechtlichen Rat, bevor du etwas unterschreibst oder einer Aufhebung zustimmst.
- 6 Erwarte keinen Zusatzurlaub, denn diesen Anspruch hast du als Gleichgestellter nicht.

Wichtig zum Schluss

Eine Kündigung gegen einen gleichgestellten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamts ist unwirksam. Wer seinen Antrag rechtzeitig stellt und die Drei-Wochen-Frist einhält, steht oft viel stärker da, als er denkt. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 66, Stichwort GLEICHSTELLUNG.