

Besonderer Kündigungsschutz: Kein Risiko für Arbeitgeber Betriebsbedingte Entlassungen können auch Schwerbehinderte betreffen

"Die wird man nicht wieder los", ist ein häufig gebrauchter Einwand gegen die Einstellung schwerbehinderter Stellenbewerberinnen und -bewerber. Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen schreckt immer noch viele Arbeitgeber ab. Tatsache allerdings ist, dass der Schwerbehinderten-Ausweis keine Garantie auf Dauerbeschäftigung birgt. Das seit Juli 2001 novellierte Schwerbehindertenrecht (SGB IX) sieht Fälle vor, in denen dem Kündigungsantrag des Arbeitgebers zugestimmt werden muss. Im Rahmen der Kampagne "50.000 Jobs für Schwerbehinderte" klärt das Bundesministerium auch über Rechte und Pflichten auf. Den meisten Kündigungsanträgen von Unternehmen stimmen die Integrationsämter zu - vorausgesetzt, der Arbeitgeber nennt plausible Gründe.

Geschäftsbilanz entscheidet mit

Von insgesamt 27.057 Kündigungsanträgen im Jahr 2000 haben in 76 Prozent der Fälle die Integrationsämter einer Trennung vom Mitarbeiter zugestimmt. Knapp jeder vierte Arbeitsplatz (24 Prozent) konnte erhalten werden - der Arbeitgeber hatte die Kündigung zurückgenommen. Denn durch zusätzliche Förderung und Umschulungen ist es oft möglich, behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb selbst weiter zu qualifizieren oder die finanziellen Nachteile für das Unternehmen auszugleichen.

Betriebsbedingte Kündigungen sind zurzeit bundesweit der wichtigste Grund für Unternehmen, Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu lösen. Das zuständige Integrationsamt muss nach dem Gesetz zunächst den Antrag des Arbeitgebers prüfen. Als neutrale Einrichtung vermittelt es zwischen den Interessen beider Vertragspartner. Hierin liegt die Besonderheit des Kündigungsschutzes: Vor einer Entlassung vergewissert sich die Fachstelle, dass Beschäftigte nicht etwa aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden.

Ausnahme: Lange Kündigungsverfahren

Gerade kleinere Unternehmen oder Handwerksbetriebe sehen oft - trotz hoher sozialer Verantwortung für ihre Beschäftigten - die Notwendigkeit einer Kündigung, mit der der/die schwerbehinderte Beschäftigte aber nicht einverstanden ist. Beispiel: ein Bäckerbetrieb in Nordrhein-Westfalen, der insgesamt 12 Mitarbeiter beschäftigt. Der Bäcker Geselle H. Sanders muss sich plötzlich einer langwierigen Krebsterapie unterziehen. Seit vier Monaten schon ist er arbeitsunfähig. Inzwischen hat sich Sanders als schwerbehinderten Menschen anerkennen lassen, denn er möchte - seinem späteren Leistungsvermögen gemäß - bald wieder arbeiten gehen. Sein Chef entscheidet sich jedoch, ihm zu kündigen. Für ihn ist es finanziell nicht möglich, den Arbeitsplatz monatelang unbesetzt zu halten, allerdings wird in einem benachbarten Betrieb in einigen Monaten ein Arbeitsplatz frei, der für den schwerbehinderten Menschen geeignet ist. Das zuständige Integrationsamt stimmt der Kündigung zu.

Die Zustimmung des Integrationsamtes soll innerhalb eines Monats erfolgen. In strittigen Fällen kann es drei bis sechs Monate dauern, bis eine Entscheidung fällt. Für den Arbeitgeber kann es sich daher durchaus lohnen, Alternativen zur Kündigung zu

erwägen: Für einen Aufhebungsvertrag zum Beispiel braucht er nur die Zustimmung des schwerbehinderten Angestellten.

Weitere Informationen zum besonderen Kündigungsschutz:

Redaktionsbüro "50.000 Jobs für Schwerbehinderte"
Tel.: 0211 - 600 46 165 / Fax 0211 - 600 46 200
redaktion@jobs-fuer-schwerbehinderte.de und
www.integrationsaemter.de/