

Wirksame Hilfe

Besonderer Kündigungsschutz

Liebe Leserin, lieber Leser,

wird ein Antrag auf Zustimmung zu einer Kündigung gestellt, begleitet das Inklusionsamt beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Mitarbeiter des Inklusionsamts gehen in die Betriebe, beraten, moderieren und suchen gemeinsam – gegebenenfalls unter Beteiligung des Integrationsfachdienstes (IFD) – mit allen Beteiligten nach Lösungsmöglichkeiten.

Mithilfe dieses Blicks von außen können oftmals neue Perspektiven für eine Weiterbeschäftigung aufgezeigt werden – beispielsweise die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder der Ausgleich von Leistungseinschränkungen durch finanzielle Unterstützung. Oft kann ein Beschäftigungsverhältnis aber auch durch Weiterbildung gesichert werden.

In einigen Fällen bedeutet das Kündigungsschutzverfahren allerdings, dass gemeinsam ein einvernehmlicher Weg zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Damit es gar nicht erst so weit kommt, ist unser Tipp: Werden Sie frühzeitig aktiv und nutzen Sie die Möglichkeiten der Prävention!

Ihr ZBFS-Inklusionsamt



Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen haben einen besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX. Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss vor einer Kündigung die Zustimmung des Inklusionsamtes einholen.

Dieser besondere Kündigungsschutz findet sich in den §§ 168 ff. SGB IX. Sein Ziel ist es, schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Beschäftigte vor behinderungsbedingten Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen: Er besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz, der für alle Arbeitnehmer gilt, und wirkt vor allem dann, wenn der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit einer anerkannten Behinderung steht.

Bei beabsichtigter Kündigung von schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Menschen muss der Arbeitgeber daher einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen. 3.421 solcher Anträge sind im Jahr 2018 in Bayern beim Inklusionsamt eingegangen.

Allerdings bedeutet das nicht, dass schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitern nicht gekündigt werden kann. In rund 80 Prozent aller Fälle wird letztendlich das Arbeitsverhältnis beendet. Hintergrund: Oftmals stecken betriebliche Gründe hinter der Kündigung. Geht das Unternehmen in die Insolvenz oder fällt ein Arbeitsplatz aus anderen Gründen weg, können die Hilfen des Inklusionsamts nicht mehr greifen. ■



Foto: iStock/van-heltem

In einem gemeinsamen Gespräch mit Mitarbeitern des Inklusionsamts wird versucht, eine Einigung zu erzielen, mit der alle Beteiligten zufrieden sind.

Ablauf

Das Kündigungsschutzverfahren

Der besondere Kündigungsschutz soll verhindern, dass ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer wegen behinderungsbedingter Probleme seinen Job verliert. Doch wie läuft das Kündigungsschutzverfahren ab?

Wenn ein Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten bzw. ihm gleichgestellten Menschen beim Inklusionsamt beantragt, muss er dafür einen Grund angeben. „Grundsätzlich kommt eine personen-, betriebs- oder verhaltensbedingte Kündigung in Betracht“, erklärt Jan Döhler, Ansprechpartner für Kündigungsschutz beim ZBFS-Inklusionsamt.

Inklusionsamt hört alle an Bei personenbedingten Kündigungen gibt der Arbeitgeber häufig eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit oder mangelnde Arbeitsleistung als Ursache für die Kündigung an. Betriebsbedingte Kündigungsgründe sind zum Beispiel Betriebsstillegungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes. Zu den verhaltensbedingten Kündigungsgründen gehören zum Beispiel unentschuldigtes Fehlen, Störungen des betrieblichen Friedens oder Diebstahl im Betrieb.

Beurteilung des Sachverhaltes spezielle Fachkräfte befragen“, sagt Jan Döhler. Bei personenbedingten Kündigungen können zum Beispiel die Fachleute des Inklusionsamts prüfen, ob eine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen im Betrieb besteht oder der Arbeitsplatz behinderungsgerecht umgestaltet werden kann. Es können aber auch mit Zustimmung des schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen dessen behandelnde Ärzte befragt werden, ob zum Beispiel abzusehen ist, dass sich in Zukunft die krankheitsbedingten Fehlzeiten reduzieren werden.



SBV-Beteiligung

Der Arbeitgeber muss unabhängig vom Verfahren beim Inklusionsamt vor Ausspruch der Kündigung die Schwerbehindertenvertretung beteiligen. Ohne diese Beteiligung ist die Kündigung unwirksam.

In jedem Fall ermittelt das Inklusionsamt den Sachverhalt und hört alle Beteiligten an: den schwerbehinderten Menschen, den Arbeitgeber, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung. Das kann schriftlich oder persönlich erfolgen, der Mitarbeiter macht hierbei auch Angaben zu seinen anerkannten Behinderungen. „Manchmal ist es nötig, dass wir zur

Einigung erreichen „Bei behinderungsbedingten Fehlzeiten oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit kann das Inklusionsamt gut unterstützen, beispielsweise durch technische Beratung, personelle oder finanzielle Hilfe oder eine Kombi-

nation daraus“, betont Jan Döhler. Oft ist dann eine Weiterbeschäftigung möglich. Ziel ist immer, eine Einigung zu erreichen, mit der alle Beteiligten zufrieden sind. Dafür gibt es in vielen Fällen ein gemeinsames Gespräch. Es findet in der Regel im Betrieb statt und wird vom Inklusionsamt moderiert. Wenn sich die Beteiligten nicht einigen, entscheidet das Inklusionsamt über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung.



Rechtliches

Weitere Kündigungsarten

Arbeitsrechtlich wird zwischen ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen sowie Änderungskündigungen unterschieden: Bei einer ordentlichen Kündigung muss eine bestimmte Kündigungsfrist eingehalten werden. Diese Frist kann in einem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder im Gesetz festgelegt sein. Für eine außerordentliche Kündigung muss stets ein wichtiger Grund vorliegen. Sie kann fristlos oder mit einer sozialen Auslaufrist ausgesprochen werden. Bei einer Änderungskündigung kündigt ein Arbeitgeber dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen und bietet ihm gleichzeitig eine Beschäftigung zu veränderten Bedingungen an.

Der Rechtsweg

- Kündigt der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Inklusionsamts, muss dieser Fehler in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht rechtzeitig vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden.
- Gegen die Entscheidung des Inklusionsamts im besonderen Kündigungsschutzverfahren kann Widerspruch beim Inklusionsamt oder Klage beim Verwaltungsgericht erhoben werden.

Liegt kein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung vor, verliert der besondere Kündigungsschutz an Schutzwirkung. In diesen Fällen sollen schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte nicht bessergestellt werden als Beschäftigte ohne Behinderung. „Bei der Abwägung beider Interessen prüft das Inklusionsamt, ob der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen darauf geachtet hat, dass der schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiter entsprechend seinen Fähigkeiten im Betrieb eingesetzt wurde“, erläutert Jan Döhler.

Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung

Wichtig bei dem Prozess: Das Inklusionsamt gibt der Schwerbehindertenvertretung vor seiner Entscheidung stets die Möglichkeit zur Stellungnahme. Diese Stellungnahmen sind

wertvoll, sie können hilfreiche Hinweise auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten enthalten.

Fristen einhalten Im Verfahren sind zudem Fristen zu beachten. Bei einem Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung soll das Inklusionsamt innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags eine Entscheidung treffen. Diese Frist kann jedoch nicht immer eingehalten werden. „Besonders schwierig wird es, wenn eine aufwendige medizinische Sachaufklärung vorzunehmen ist“, weiß Jan Döhler. Bei der außerordentlichen Kündigung gibt es dagegen eine zwingende Frist von zwei Wochen, in der das Inklusionsamt entscheiden muss. Erfolgt dies nicht, tritt nach Zeitablauf die Fiktion der Zustimmung ein – die Zustimmung gilt als erteilt. ■



Beispiel

Häufige Krankschreibungen

Frau F. hat in einem international agierenden Einzelhandelsunternehmen eine Bürotätigkeit im Callcenter ausgeführt – hauptsächlich Reklamationen und Beschwerden entgegengenommen. Schmerzen im Rücken, in den Armen und Beinen machten ihr zu schaffen. Als sich die Fehlzeiten der schwerbehinderten Mitarbeiterin häufen, soll ihr aus personenbedingten Gründen gekündigt werden. Hierfür stellt das Unternehmen einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Inklusionsamt. Im Kündigungsschutzverfahren gelingt es den Fachleuten des Inklusionsamts, gemeinsam mit allen Beteiligten eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung für Frau F. zu finden. Hierfür wurden mögliche alternative Arbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle ausgelotet. Auch eine Beratung durch den Integrationsfachdienst (IFD) hat stattgefunden. Die Lösung: Frau F. benötigte für ihre Genesung zunächst eine fünfwöchige Auszeit.

Danach folgte eine Wiedereingliederung, die durch den IFD begleitet wurde. Dies hat letztendlich dazu geführt, dass Frau F. seit geraumer Zeit mit 20 Stunden pro Woche an einem anderen Arbeitsplatz weiterarbeitet. Sie ist vom Callcenter in die Logistik des Unternehmens gewechselt und führt dort ebenfalls eine Bürotätigkeit aus. Die fünfwöchige Auszeit mit der anschließenden reduzierten Arbeitszeit und eine behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes haben dazu verholfen, dass Frau F. beschäftigungsfähig bleibt. ■



Foto: iStock/Appleauz



Veranstaltungen der unterfränkischen Inklusionsunternehmen



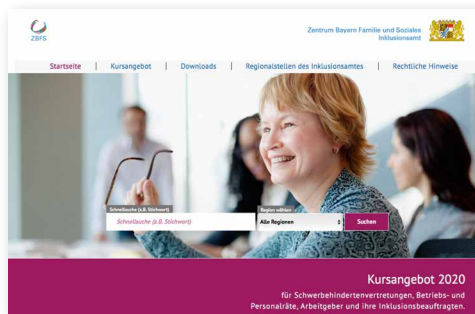
Im November 2019 fand das jährliche Treffen der unterfränkischen Inklusionsunternehmen im ZBFS-Inklusionsamt Unterfranken statt. Die Veranstaltung informierte über aktuelle Entwicklungen auf nationaler Ebene. Vorgestellt wurde das Positionspapier „Inklusion durch Arbeit“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen: Bundesweit haben mittlerweile über 12.000 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen einen Job. Wie diese Arbeitsplätze dauerhaft gesichert und durch die Integrations- und Inklusionsämter zusätzlich neue Arbeitsplätze gefördert werden können – darum ging es in einem Vortrag vor den anwesenden Verantwortlichen der unterfränkischen Inklusionsunternehmen. Zudem tauschten sich die Teilnehmer über die Qualifizierung für Anleiterinnen und Anleiter aus.

Um die Bekanntheit der Inklusionsbetriebe zu erhöhen, wird am 7. Mai 2020 erstmals eine öffentliche Veranstaltung der unterfränkischen Inklusionsbetriebe in der Würzburger Innenstadt stattfinden. Im Mittelpunkt steht das Thema Personalgewinnung. Die Veranstaltung richtet sich an Menschen mit und ohne Behinderung, die eine neue Arbeitsstelle suchen. Die Besucher sollen erfahren, wie die Arbeit in einem Inklusionsbetrieb aussehen kann. Gemeinsam mit Inklusionsunternehmen stellt das ZBFS positive Beispiele rund um die Beschäftigung von Menschen mit Handicap und die Vielfalt der Betriebe und Branchen in Unterfranken vor. ■



Volle Grundkurse beim Inklusionsamt

Im Jahr 2019 bestand aufgrund der Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretungen ein sehr großer Bedarf an Schulungen für die Vertrauenspersonen. Neben den regulären 25 Grundkursen wurden daher durch das Inklusionsamt vier weitere Grundkurse angeboten, um dem erhöhten Schulungsbedarf gerecht zu werden.



Darüber hinaus ist jetzt die Internetseite (www.kurse-inklusionsamt-bayern.de), über die Interessenten sich für Seminare des Inklusionsamts anmelden können, überarbeitet. Es steht nunmehr eine moderne, barrierefreie Version zur Verfügung, die es auch seh- und hörbehinderten Menschen ermöglicht, Seminare ohne fremde Hilfe beim Inklusionsamt zu buchen. ■



Neue Referatsleiterin

Karoline Schönleben ist neue Leiterin des Referats „Inklusives Arbeitsleben und Schwerbehindertenrecht“ im Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. Das Amt hat sie im Dezember 2019 angetreten. Zuvor war Karoline Schönleben zwölf Jahre lang Richterin am Arbeitsgericht München. Karoline Schönleben tritt die Nachfolge von Dr. Oliver Bloeck an. ■



Foto: ZBFS/Klaus Meyer zu Brückweide

Impressum

ZB Bayern erscheint viermal jährlich als Beilage der ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) – Inklusionsamt, Bayreuth

Verlag: Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-378

E-Mail: ZBBayern@universum.de

Herstellung: Alexandra Koch

Layout: Atelier Stepp/Speyer,

Redaktion: Walter Oertel (verantw. für Hrsg.),

Lothar Weigel, Angela Krüger

Druck: pva, Industriestraße 15,

76829 Landau/Pfalz

Redaktionsschluss: Februar 2020

Auflage: 31.500

Die deutschen Integrations- und Inklusionsämter im Internet (mit Archiv der ZB Behinderung & Beruf):

www.integrationsaemter.de

Das bayerische Inklusionsamt im Internet:

www.inklusionsamt.bayern.de

Kontakt: Lothar Weigel,

Telefon: 0921 605-3809