

Positionspapier zum besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer

UnternehmensForum
c/o: Boeheringer Ingelheim
Pharma GmbH & Co. KG
Binger Straße 173
55216 Ingelheim
Tel. 06132 77-99844
Fax. 06132 72-99844
info@unternehmensforum.org
www.unternehmensforum.org

Der besondere Kündigungsschutz soll dem Erhalt von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Arbeitnehmer dienen und damit auch die Integration und Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sicherstellen. Genau dieses Ziel ist es auch, für das sich das Unternehmensforum einsetzt und dessen Erreichung oberste Priorität genießt.

Doch werden diese Ziele unserer Auffassung nach nicht durch alle Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes erreicht. Vielmehr werden viele Arbeitgeber durch die komplexen und langwierigen Vorgänge innerhalb des Verfahrens davon abgehalten, in ihrem Unternehmen schwerbehinderten Menschen eine Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben zu geben.

Eben deshalb müssen die Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes - die ohne Zweifel ihren Sinn haben - klar und transparent sein und dürfen durch ihre Gestaltung nicht zum Missbrauch für Interessen, die dem oben genannten Ziel nicht entsprechen oder sogar entgegenstehen, einladen. Sie müssen für den Arbeitgeber nachvollziehbar und in ihren Risiken abschätzbar sein.

Daher regen wir zur Verbesserung der Chancen der Integration schwerbehinderter Menschen folgende Erweiterungen bzw. Konkretisierungen an:

1. Reduzierung des Formalismus im Antragsverfahren

Aus § 87 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ergibt sich, dass für ein rechtswirksames Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt der Antrag als Urkunde mit eigenhändiger Unterschrift des Antragsstellers ausgestaltet sein muss. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass eine Fernkopie mittels eines Faxgerätes nicht ausreichend ist, um eine rechtswirksame Antragsstellung auszulösen.

2. Reduzierung des rechtlichen Prüfungsumfanges des Integrationsamtes

Die Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes soll sicherstellen, dass alle Umstände einer Kündigung die in Bezug zur Schwerbehinderung eines Menschen stehen, einer besonderen Würdigung unterzogen werden.

Nicht erforderlich ist es Rechtsfragen, die richtigerweise in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte fallen, zusätzlich von Seiten der Integrationsämter überprüfen zu lassen. Sind die Kündigungsgründe also losgelöst von der Schwerbehinderteneigenschaft eines Menschen zu sehen, so endet hier die Entscheidungskompetenz des Integrationsamtes, da es nicht dem originären Schutzzweck der Norm entspricht, eine doppelte Überprüfung der im Kündigungsschutzgesetz normierten Regelungen durchzuführen.

UnternehmensForum

c/o: Boeheringer Ingelheim

Pharma GmbH & Co. KG

Binger Straße 173

55216 Ingelheim

Tel. 06132 77-99844

Fax. 06132 72-99844

info@unternehmensforum.org

www.unternehmensforum.org

3. Entscheidung über den Antrag - Klare, verbindliche Fristen mit anschließender Zustimmungsfiktion

Der § 88 Absatz 1 SGB IX ist dahingehend abzuändern, dass die Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes nicht innerhalb eines Monats erfolgen soll, sondern muss. Erfolgt eine solche Entscheidung nicht innerhalb dieser Frist, so gilt die Zustimmung als erteilt, wie dies auch in Fällen der außerordentlichen Kündigung oder gem. § 89 SGB IX der Fall ist.

Nur eine solche Verpflichtung der zeitnahen Entscheidung des Integrationsamtes berücksichtigt auch die Interessen der Arbeitgeber in angemessenem Umfang.

4. Beseitigung der Doppelgleisigkeit der Rechtswege

Nach momentaner Rechtslage sind bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zwei verschiedene Rechtswege eröffnet.

Zum einen steht dem Arbeitnehmer nach dem Widerspruchverfahren der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten offen, wenn er die Überprüfung der Richtigkeit der Zustimmung des Integrationsamtes begehrt.

Zum anderen kann er gegen die ausgesprochene Kündigung vor dem Arbeitsgericht im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens vorgehen.

Diese Rechtslage führt zur Zeit oftmals zu einer Inanspruchnahme beider Rechtswege mit der Konsequenz, dass die Verfahrensdauer durch diese Inanspruchnahme unnötigerweise ausgedehnt wird.

Diese Doppelgleisigkeit der Rechtswege sollte dergestalt beseitigt werden, dass nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses offen steht. Hier ist dann durch die Arbeitsgerichtsbarkeit inzident zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Zustimmung der Integrationsamtes vorliegen.

Werden diese Punkte umgesetzt, so verspricht sich das Unternehmensforum aufgrund geringerer Administration und höherer Rechtssicherheit eine positive Auswirkung auf die Beschäftigungszahlen schwerbehinderter Menschen.