

**FACHHOCHSCHULE LUDWIGSBURG
HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG UND
FINANZEN**

**Studiengang Innenverwaltung
Wahlpflichtfach im Verwaltungszweig: Gesellschaft im Wandel**

**Kündigungsschutz für Schwerbehinderte -
Schutz oder Falle**

DIPLOMARBEIT

zur Erlangung des Grades einer
Diplom-Verwaltungswirtin (FH)

vorgelegt von

Melanie Wischata

Studienjahr 2007/2008

Erstgutachter: Rechtsanwältin Dr. Simone Grimm
Zweitgutachter: Diplom-Verwaltungswirtin Ilse Weiß (FH)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	II
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
Anlagenverzeichnis	VI
<i>Teil 1: Theoretischer Teil</i>	1
1 Einleitung.....	1
1.1 Untersuchungsinteresse	2
1.2 Zielstellung der Arbeit	2
1.3 Methodik und Aufbau	3
2 Rechtliche Grundlagen	4
2.1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch.....	5
2.1.1 Entwicklung des Neunten Sozialgesetzbuches.....	5
2.1.2 Systematik des Kündigungsschutzes.....	8
2.2 Kündigungsschutzgesetz	10
2.3 Bürgerliches Gesetzbuch	11
3 Anwendungsbereich des § 85 SGB IX.....	11
4 Begriffsbestimmungen	14
4.1 Schwerbehinderte Menschen.....	14
4.2 Gleichgestellte Menschen	16
5 Beendigungsarten des Arbeitsverhältnisses.....	17
5.1 Ordentliche Kündigung.....	17
5.1.1 Personenbedingte Kündigung.....	18
5.1.2 Verhaltensbedingte Kündigung.....	19
5.1.3 Betriebsbedingte Kündigung	20
5.2 Außerordentliche Kündigung.....	20
5.3 Änderungskündigung	22
5.4 Sonstige Beendigungsformen	22
6 Kündigungsverfahren nach dem SGB IX	24
6.1 Verfahrensbeteiligte	24
6.1.1 Arbeitgeber	24

6.1.2	Arbeitnehmer	25
6.1.3	Integrationsämter	26
6.2	Verfahren	26
6.3	Fristen	30
6.3.1	Ordentliche Kündigung	31
6.3.2	Außerordentliche Kündigung.....	32
6.4	Rechtsbehelfs-/Rechtsmittelverfahren	33
6.4.1	Widerspruchsverfahren.....	34
6.4.2	Verwaltungsgerichtliches Verfahren.....	35
6.4.3	Arbeitsgerichtliches Verfahren	36
<i>Teil 2: Umfrage.....</i>		38
7	Problemdarstellung.....	38
8	Evaluation.....	39
8.1	Befragung	40
8.2	Fragebogen.....	42
8.3	Auswertung	43
8.4	Zusammenfassung.....	62
9	Fazit.....	64
Anhang.....		VII
Literaturverzeichnis		XX
Erklärung.....		XXII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frage 1	43
Abbildung 2: Frage 2	44
Abbildung 3: Frage 3	45
Abbildung 4: Frage 4	48
Abbildung 5: Frage 5	50
Abbildung 6: Frage 6	51
Abbildung 7: Frage 7	52
Abbildung 8: Frage 8	53
Abbildung 9: Frage 10	54
Abbildung 10: Frage 12	57
Abbildung 11: Frage 13	58
Abbildung 12: Frage 14	59
Abbildung 13: Frage 15	60

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
bzw.	beziehungsweise
ff.	fortfolgende
GdB	Grad der Behinderung
ggf.	gegebenenfalls
i.d.R.	in der Regel
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
Rn.	Randnummer
S.	Seite
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
u.a.	unter anderem, und andere
vgl.	vergleiche
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
z.B.	zum Beispiel

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: NWZ – Artikel vom 15.11.2007.....	VII
Anlage 2: Fragebogen.....	VIII
Anlage 3: Auswertung des Fragebogens.....	XII
Anlage 4: Broschüre Kündigungsschutz.....	auf CD
Anlage 5: Statistische Berichte Baden-Württemberg.....	auf CD
Anlage 6: ABC – Behinderung & Beruf.....	auf CD
Anlage 7: Jahresbericht 2006/2007.....	auf CD
Anlage 8: SGB IX Rehabilitation und Teilhabe	auf CD

Teil 1: Theoretischer Teil

1 Einleitung

Erst kürzlich war in der lokalen Zeitung „NWZ - Neue Württembergische Zeitung“ wieder ein Artikel zum Thema „Beschäftigung von behinderten Menschen“ zu lesen. Dabei kam die Stadt Ebersbach im Landkreis Göppingen in die Kritik, da ein von ihr angefordertes Gutachten für eine mögliche Zusammenlegung des Bauhofes mit der benachbarten Stadt Uhingen den Passus enthielt, dass sich „behinderte Mitarbeiter und eine hohe Wirtschaftlichkeit nicht vereinbaren ließen“. Der Gutachter schlug vor, „auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu verzichten ... und stattdessen die Schwerbehindertenabgabe zu bezahlen“. Selbstverständlich distanzierte sich die Stadt Ebersbach von diesen Äußerungen und stellte klar, dass die Auswahl zukünftiger Mitarbeiter „ohne jegliche Diskriminierung ablaufe und bei gleicher fachlicher Eignung schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt würden“¹.

Dieser Artikel zeigt überdeutlich, wie notwendig besondere gesetzliche Regelungen wie etwa die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber oder der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen aufgrund von Vorurteilen und Meinungen in der Gesellschaft sind, um dieser Personengruppe die gleichen Chancen wie allen anderen zu ermöglichen; andererseits wird deutlich, dass bestimmte gesetzliche Vorgaben auf Arbeitgeberseite ungern umgesetzt werden, da sie zusätzlichen Aufwand und eventuell auch zusätzliche Kosten für sie bedeuten können.

¹ Schönfelder, Susann: Gutachten/Beschäftigung von behinderten Menschen erneut Thema – Stadt will alle Zweifel ausräumen, NWZ – Neue Württembergische Zeitung, Göppingen 15.11.2007.

1.1 Untersuchungsinteresse

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen hat in den §§ 85 - 92 den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Menschen geregelt (aus Vereinfachungsgründen wird im folgenden nur der schwerbehinderte Mensch genannt; gemeint sind aber immer auch die dem schwerbehinderten gleichgestellten Menschen). Ziel des Gesetzgebers war es dabei, den Bestand des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen zu stärken² und die behinderungsbedingten Nachteile, die auf dem Arbeitsmarkt drohen, auszugleichen³.

Es ist daher durchaus interessant zu untersuchen, ob die verfolgten Ziele des Gesetzgebers erreicht und als sinnvoll erachtet werden, oder ob sie als unnützlich und problematisch angesehen werden.

1.2 Zielstellung der Arbeit

Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht eine Untersuchung, die das Ziel verfolgt beurteilen zu können, ob sich der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nach dem SGB IX (und die damit erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung des schwerbehinderten Menschen) negativ auf die Neueinstellung beziehungsweise (bzw.) Weiterbeschäftigung dieser Personengruppe auswirkt, oder ob es eventuell Vorurteile gegenüber Schwerbehinderten gibt, die einer Einstellung entgegenstehen könnten. Zu diesen Vorurteilen gehört etwa die Vermutung, dass Schwerbehinderte häufiger oder länger krankheitsbedingt ausfallen könnten, oder der ihnen zustehende Zusatzurlaub unwirtschaftlich sei.

² Maaß Michael in: Kossens, Michael/ Maaß, Michael und andere (u.a.): Grundzüge des neuen Behindertenrechts - SGB IX und Gleichstellungsgesetz, München 2003, Randnummer (Rn.) 63, Seite (S.) 22 (im Folgenden zitiert als „Kossens/Maaß u.a.“).

³ Seidel, Rainer: Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben (SGB IX), Ein Praxisratgeber, 2. Auflage, Stuttgart u.a. 2001, S. 13 (im Folgenden zitiert als „Seidel“).

Um beurteilen zu können, ob und gegebenenfalls (ggf.) welche Probleme es in der Praxis gibt, ist bei den unterschiedlichsten privaten und öffentlichen Arbeitgebern eine Umfrage durchgeführt worden.

1.3 Methodik und Aufbau

Die Arbeit gliedert sich in 2 übergeordnete Teile. Der 1. theoretische Teil umfasst 6 Kapitel. Nach der Einleitung in Kapitel 1 folgt in Kapitel 2 die Darstellung der rechtlichen Grundlagen, wobei schwerpunktmäßig auf das SGB IX und dessen geschichtliche Entwicklung eingegangen wird. Anschließend wird die Systematik des 4. Kapitels des SGB IX erläutert, welches den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte enthält.

In Kapitel 3 wird der Anwendungsbereich des § 85 SGB IX genauer erläutert im Hinblick auf seinen räumlichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereich.

Im 4. Kapitel wird auf die Begriffe des schwerbehinderten Menschen und dem des schwerbehinderten gleichgestellten Menschen eingegangen, damit ersichtlich wird, für welchen Personenkreis der besondere Kündigungsschutz des SGB IX gilt.

In Kapitel 5 folgt die Darstellung der verschiedenen Beendigungsarten eines Arbeitsverhältnisses. Hier soll verdeutlicht werden, in welchen Fällen eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich ist und in welchen nicht.

Das 6. Kapitel erläutert das Kündigungsverfahren nach dem SGB IX, wobei zunächst auf alle Verfahrensbeteiligte eingegangen wird. Danach wird das Verfahren an sich näher beschrieben. Es folgen die verschiedenen Fristen, die bei den unterschiedlichen Beendigungsarten vom Arbeitgeber und vom Integrationsamt eingehalten werden müssen. Am Ende wird

dann auf die besondere Zweigleisigkeit des Rechtsmittelverfahrens näher eingegangen.

Die Kapitel 7 bis 9 bilden den 2. praktischen Teil der Arbeit, wobei im 7. Kapitel die Problemstellung der Arbeit noch einmal detailliert aufgezeigt und erläutert wird.

Im Kapitel 8, welches den Schwerpunkt des praktischen Teils darstellt, werden mittels einer Umfrage, die sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Arbeitgebern stattfand, der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte und etwaige Vorurteile gegen diese Personengruppe genauer untersucht.

Abschließend werden im 9. Kapitel die Ergebnisse dieser Arbeit zusammengefasst und eine Schlussbetrachtung vorgenommen.

Im Anhang zu dieser Arbeit werden verschiedene Ausarbeitungen und Texte aufgeführt, welche die Ausführungen des Hauptteils ergänzen und erläutern.

2 Rechtliche Grundlagen

Um sich mit der Problematik dieser Arbeit auseinandersetzen zu können sind verschiedene Rechtsgrundlagen von Bedeutung. Die wichtigste Rolle spielt hierbei das SGB IX, welches die Regelungen für den besonderen Kündigungsschutz enthält. Aber auch andere Rechtsgebiete, wie das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) sind hierbei von enormer Bedeutung, da sie die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes enthalten.

Wegen der wichtigen Rolle für die Diplomarbeit wird zuerst näher auf das SGB IX eingegangen.

2.1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch

Im SGB IX sind erstmalig die Aufgaben der verschiedenen Rehabilitationsträger (wie die Bundesagentur für Arbeit, die gesetzliche Krankenversicherung, die gesetzliche Rentenversicherung und viele mehr) in einem Gesetzeswerk festgelegt und koordiniert worden⁴. Deshalb wird das SGB IX oftmals als Dach- und Rahmengesetz bezeichnet⁵, da es ein gemeinsames rechtliches Dach mit Regeln, Ansprüchen und Prinzipien für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen in den verschiedensten Bereichen schafft. Daher umfasst das SGB IX sowohl Regelungen des Arbeitsrechts, des Rechts der öffentlichen Fürsorge als auch des Sozialversicherungsrechts⁶.

Zudem wurde mit diesem Gesetz ein neues Verständnis des behinderten Menschen in der Gesellschaft geschaffen. Bisher stand vor allem die Versorgung und Fürsorge für die behinderten Menschen im Mittelpunkt. Diese Sichtweise wurde im SGB IX dadurch ersetzt, dass behinderte Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilhaben sollen und die Hindernisse, die der Chancengleichheit von behinderten Menschen entgegenstehen, beseitigt werden sollen⁷.

2.1.1 Entwicklung des Neunten Sozialgesetzbuches

Die Kriegsfolgen der beiden Weltkriege erforderten ein Tätigwerden des Staates. Im Gebiet der Bundesrepublik lebten insgesamt rund 1,5 Millionen Kriegsbeschädigte aus beiden Kriegen. Diese galt es gesundheitlich wiederherzustellen und dauerhaft in Arbeit, Beruf und Gesellschaft wieder einzugliedern⁸.

⁴ Maaß, Michael in: Kossens/Maaß u.a., Rn. 1, S. 1.

⁵ Lachwitz/Welti in: Lachwitz, Klaus/ Schellhorn, Walter/Welti, Felix: HK-SGB IX Handkommentar zu Sozialgesetzbuch IX, 2. Auflage, München 2006, § 86 SGB IX, Rn. 6, S. 2 (im Folgenden zitiert als „HK-SGB IX“).

⁶ Lachwitz/Welti in: HK-SGB IX, Rn. 1, S. 1.

⁷ Maaß, Michael in: Kossens/Maaß u.a., Rn. 1, S. 1.

⁸ Majerski-Pahlen, Monika/Pahlen, Ronald: Mein Recht als Schwerbehinderter - Erwerbstätigkeit, Versorgungsrecht, Steuern, Nachteilsausgleiche, 6.Auflage, München 2003, S. 3 (im Folgenden zitiert als „Pahlen“).

Bereits im Jahr 1919, nach dem ersten Weltkrieg, wurden durch Verordnung die Fürsorge- und Hauptfürsorgestellen eingerichtet, um die Betreuung und Versorgung der Schwerbeschädigten zu übernehmen.

1920 wurde in dem „Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ auch schon die erforderliche Zustimmung zu einer Kündigung durch die Hauptfürsorgestellen eingeführt⁹.

Jedoch boten diese Verordnungen und Gesetze nach dem zweiten Weltkrieg, wegen der enormen Anzahl der Kriegsbeschädigten, keine ausreichende Grundlage mehr.

Deshalb wurde 1953 das „Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ (Schwerbeschädigtengesetz) erlassen. Die arbeitsmarktpolitische Betreuung der Schwerbeschädigten ging von den Fürsorge- und Hauptfürsorgestellen auf die Bundesanstalt für Arbeit über. Dieses Gesetz erfasste jedoch nur die Personen, welche ihren Gesundheitsschaden im Dienst der Allgemeinheit (also im Krieg) erlitten hatten sowie gehörlose und blinde Menschen. Bereits hier wurden der besondere Kündigungsschutz und die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers festgelegt. Zudem wurde mit diesem Gesetz erstmals die Ausgleichsabgabe eingeführt. Diese musste vom Arbeitgeber für jeden festgelegten Pflichtarbeitsplatz bezahlt werden (damals 50 DM/Monat), den er nicht mit einem Schwerbeschädigten besetzte. Zudem wurde hier erstmals der Anspruch auf Zusatzurlaub (damals 6 Tage) für diesen Personenkreis eingeführt¹⁰.

1974 wurde dann das „Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft – Schwerbehindertengesetz“ (SchwbG) erlassen. Hierbei wurde nun der geschützte Personenkreis auf alle Schwerbehinderten erweitert und dadurch der Begriff des Schwerbe-

⁹ Maaß, Michael in: Kossens/Maaß u.a., Rn. 3, S. 2.

¹⁰ Weyand, Joachim/Schubert, Jens: Das neue Schwerbehindertenrecht - Leitfaden zum Deutschen Bundesrecht, 2. Auflage, Baden-Baden 2002, Rn. 4, S. 22 (im Folgenden zitiert als „Weyand/Schubert“).

schädigten abgelöst. Ab diesem Zeitpunkt spielte die Ursache für die Behinderung keine Rolle mehr sondern lediglich die Tatsache, dass eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 50% vorlag. Diese MdE konnte körperlich, geistig oder seelisch bedingt sein. Bislang sollte das Gesetz hauptsächlich die Kriegsfolgen überwinden, das neue Gesetz aber verfolgte die Rehabilitation aller Behinderten. Auch die Schaffung des Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wurde mit diesem Gesetz verwirklicht. Die Aufgabe dieses Fonds war und ist die Integration der schwerbehinderten Menschen in das Arbeitsleben und in die Gesellschaft durch die Finanzierung spezifischer Projekte zu unterstützen. Zudem wurde in diesem Gesetz der Kündigungsschutz verstärkt.

1986 folgte das „Erste Gesetz zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes“. Damit wurde versucht, der steigenden Arbeitslosigkeit unter den Schwerbehinderten entgegenzusteuern. Leider halfen die damit verbundenen Maßnahmen nur wenig, wie zum Beispiel (z.B.) eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe oder die Änderung des bisher gebräuchlichen und als diskriminierend empfundenen Begriffes „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ in den noch heute gültigen Begriff „Grad der Behinderung“ (GdB)¹¹.

Durch den Einigungsvertrag von 1990 wurde dann der Geltungsbereich des SchwbG auch auf das Gebiet der damals neuen Bundesländer ausgeweitet und löste damit die dort bisher gültigen Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches ab.

Schließlich wurde im Jahr 2000 das „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ beschlossen. Ziel war die differenzierte Ausgestaltung der Ausgleichsabgabe und der Beschäftigungsquote sowie eine verstärkte Förderung arbeitsmarktpolitischer Projekte¹².

¹¹ Maaß, Michael in: Kossens/Maaß u.a., Rn. 11, S. 5.

¹² Weyand/Schubert, Rn. 21, S. 27.

Am Ende all dieser Entwicklungen steht das derzeit gültige SGB IX vom 19. Juni 2001. Dieses gliedert sich in 2 Teile. Der 1. Teil trifft Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen. Im § 2 des SGB IX wird dabei erstmals eine für den gesamten Bereich des Sozialrechts gültige Definition des Begriffes der Behinderung eingeführt.

Der 2. Teil enthält dagegen besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen und entspricht somit weitgehend dem früheren Schwerbehindertenrecht. Dieser 2. Teil regelt in den §§ 85 - 92 auch den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Ziel dieses besonderen Kündigungsschutzes ist dabei aber nicht die Besserstellung schwerbehinderter gegenüber nicht behinderten Arbeitnehmern. Vielmehr sollen die Nachteile des Schwerbehinderten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeglichen werden¹³.

2.1.2 Systematik des Kündigungsschutzes

Der besondere Kündigungsschutz geht über den allgemeinen hinaus und gilt nur für einzelne Personengruppen¹⁴. Besonders geschützt sind unter anderem (u.a.) schwerbehinderte Arbeitnehmer, werdende Mütter (nach dem Mutterschutzgesetz), Betriebs- oder Personalratsmitglieder (nach dem KSchG) etc¹⁵.

Das 4. Kapitel des 2. Teils des SGB IX enthält in seinen acht Paragraphen den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Alle Bestimmungen dieses Kapitels gelten jedoch nur für die arbeitgeberseitige Kündigung. Der besondere Kündigungsschutz greift im Gegensatz zum allgemeinen Kündigungsschutz schon vor der Kündigungserklärung des

¹³ Seidel, S. 43.

¹⁴ Eisemann in: Küttner, Wolfdieter: Personalbuch 2006 - Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 13. Auflage, München 2006, Ordnungsnummer 263, Rn. 2 (im Folgenden zitiert als „Küttner“).

¹⁵ Klink, Joachim: Arbeitsrecht, Stuttgart 2004/2005, Rn. 161 (im Folgenden zitiert als „Klink“).

Arbeitgebers ein, da hierbei die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes zur beabsichtigten Kündigung nötig ist¹⁶.

Der § 85 des SGB IX (Erfordernis der Zustimmung) fasst den wesentlichen Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes zusammen¹⁷. Er besagt, dass jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf (näheres hierzu in den Kapiteln 3 und 6.2).

Im § 86 SGB IX wird die Kündigungsfrist auf mindestens vier Wochen festgesetzt (näheres hierzu im Kapitel 6.3 bei den Fristen).

§ 87 des SGB IX regelt das Antragsverfahren des Arbeitgebers bei dem zuständigen Integrationsamt bis zu dessen Entscheidung¹⁸ (näheres hierzu im Kapitel 6.2 beim Verfahren).

Der § 88 SGB IX regelt dagegen Fragen der Entscheidung des Integrationsamtes sowie deren arbeits- und verwaltungsrechtliche Folgen¹⁹ (näheres hierzu im Kapitel 6.2 beim Verfahren).

§ 89 des SGB IX regelt, in welchen Fällen die Ermessensentscheidung des Integrationsamtes eingeschränkt ist (näheres hierzu im Kapitel 6.2 beim Verfahren).

Im § 90 des SGB IX werden sämtliche Ausnahmen zur Anwendung der Vorschriften des 4. Kapitels abschließend aufgezählt (näheres hierzu im Kapitel 3 beim Anwendungsbereich).

¹⁶ Eisemann in: Küttner, Ordnungsnr. 263, Rn. 144.

¹⁷ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 85 SGB IX, Rn. 2.

¹⁸ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 88 SGB IX, Rn. 1.

¹⁹ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 88 SGB IX, Rn. 1.

Im § 91 des SGB IX werden die Besonderheiten der außerordentlichen Kündigung geregelt (näheres hierzu in Kapitel 5.2).

Der § 92 SGB IX enthält einen erweiterten Beendigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Er stellt eine Besonderheit dar, da er als einziger der acht Paragraphen eine vorherige Zustimmung des Integrationsamtes für den Fall regelt, dass das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigung des Arbeitgebers endet (näheres hierzu unter 5.4 bei den sonstigen Beendigungsformen).

2.2 Kündigungsschutzgesetz

Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX tritt neben den allgemeinen Kündigungsschutz des KSchG. Beim allgemeinen Kündigungsschutz geht es um die Sozialwidrigkeit einer ausgesprochenen Kündigung²⁰. Er betrifft alle Arbeitnehmer nach dem KSchG. Dieses findet allerdings nur Anwendung bei Betrieben bzw. Verwaltungen, die eine bestimmte Größe aufweisen, bei denen also mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind (gültig seit 01.01.2004; § 23 Absatz [Abs.] 1 S. 3 KSchG). Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor diesem Zeitpunkt begonnen, findet das KSchG Anwendung, wenn in der Regel (i.d.R.) mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt waren (§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG). Zu beachten ist allerdings, dass Auszubildende bei diesen Zahlen nicht angerechnet werden dürfen²¹. Zudem findet das KSchG nur bei Arbeitnehmern Anwendung, die zum Zeitpunkt der Kündigung in einem Betrieb bzw. einer Verwaltung länger als sechs Monate ununterbrochen beschäftigt waren (§ 1 Abs. 1 KSchG)²².

²⁰ Eisemann in: Küttner, Ordnungsnr. 263, Rn. 144.

²¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Kündigungsschutz – Alles was Sie wissen sollten, Broschüre, Bonn 2006, S. 11 (im Folgenden zitiert als „Broschüre zum Kündigungsschutz“, siehe Anlage 4).

²² Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 13.

2.3 Bürgerliches Gesetzbuch

Im weiteren Sinne gehören auch die im § 622 des BGB geregelten Kündigungsfristen zum allgemeinen Kündigungsschutz²³.

Aber auch der Schutz vor außerordentlichen Kündigungen nach § 626 BGB wird durch den Sonderkündigungsschutz des SGB IX nicht ausgeschlossen²⁴.

3 Anwendungsbereich des § 85 SGB IX

Das Erfordernis der Zustimmung durch das Integrationsamt besteht nur für Arbeitgeber, deren schwerbehinderte Mitarbeiter sich im räumlichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzes befinden.

Der räumliche Geltungsbereich erfasst dabei Arbeitsverhältnisse im Inland und solche, bei denen der Arbeitgeber ins Ausland entsandt wird aber trotzdem dem deutschen Betrieb zugeordnet bleibt²⁵.

Zum sachlichen Geltungsbereich gehören vor allem die sich aus § 90 SGB IX ergebenden Ausnahmen zur Anwendung der Vorschriften des 4. Kapitels, welche dort abschließend aufgezählt werden. Dies bedeutet, dass in diesen Fällen vom Arbeitgeber nicht die Mindestkündigungsfrist des § 86 SGB IX einzuhalten ist und er auch keine Zustimmung des Integrationsamtes für eine Kündigung benötigt²⁶.

Der besondere Kündigungsschutz der §§ 85 - 92 SGB IX gilt nach § 90 Abs. 1 Nummer (Nr.) 1 SGB IX nicht für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung durch den Arbeitgeber noch nicht länger als sechs Monate ununterbrochen bestanden haben. Bis zum Ablauf dieser halbjährigen Wartezeit wird die Zustimmungspflichtigkeit des Integrati-

²³ Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 8.

²⁴ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 85 SGB IX, Rn. 47.

²⁵ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 85 SGB IX, Rn. 2.

²⁶ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 90 SGB IX, Rn. 1.

onsantes durch eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers ersetzt (§ 90 Abs. 3 SGB IX). Mit dieser Regelung soll der schwerbehinderte Arbeitnehmer erst nach einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit das Recht auf einen Schutz seiner Arbeitsstelle erwerben²⁷. Die Regelung gilt allerdings, anders als die Regelung zur Zustimmungspflicht des Integrationsamtes, nur für Kündigungen und nicht für andere Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (näheres hierzu in Kapitel 5).

Die Anzeigepflicht des dritten Abs. besteht zudem für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen auf Probe.

Durch diese Anzeigepflicht soll dem Integrationsamt die frühzeitige Prüfung von Hilfen ermöglicht werden, die für den Schwerbehinderten in Betracht kommen, wie etwa die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 Abs. 3 SGB IX)²⁸.

Der Abs. 1 Nr. 2 des § 90 SGB IX besagt, dass der Sonderkündigungsschutz nicht für schwerbehinderte Arbeitnehmer gilt, die auf Stellen im Sinne des (i.S.d.) § 73 Abs. 2 Nr. 2 - 5 SGB IX beschäftigt werden.

Die dort genannten Beschäftigungen erfolgen nicht auf der Grundlage von Arbeitsverhältnissen und somit kommt in diesen Fällen auch keine Kündigung in Betracht (näheres hierzu unter 4.1)²⁹.

Nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX sind auch schwerbehinderte Arbeitnehmer mit finanzieller Absicherung vom besonderen Kündigungsschutz ausgenommen³⁰, sofern der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitteilt und sie der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen. Da die Rechtzeitigkeit in diesem Fall nirgends geregelt ist, hängt sie von den Umständen des Einzelfalles ab. Hält der Arbeitgeber jedoch eine vorherige Frist von drei Wochen ein, so gilt diese als ausrei-

²⁷ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 90 SGB IX, Rn. 6.

²⁸ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 90 SGB IX, Rn. 35.

²⁹ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 90 SGB IX, Rn. 14.

³⁰ Griebeling, Jürgen in: Hauck/Noftz: Sozialgesetzbuch SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Kommentar, Berlin 2007, § 90 SGB IX, Rn. 11 (im Folgenden zitiert als „Hauck/Noftz“).

chend, da man sich hierbei an der dreiwöchigen Überlegungsfrist (ob der Arbeitnehmer die Kündigung akzeptiert oder nicht) der §§ 4 und 7 des KSchG orientiert³¹.

Zu den schwerbehinderten Arbeitnehmern mit finanzieller Absicherung gehören einerseits ältere Arbeitnehmer (die das 58. Lebensjahr vollendet haben), denen durch Sozialplan eine Abfindung oder eine ähnliche Leistung zusteht (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a) SGB IX). Andererseits sind nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b) SGB IX) auch schwerbehinderte Arbeitnehmer ausgenommen, die Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistungen oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeiter des Bergbaus haben.

Allerdings spielt sowohl die Höhe der aus dem Sozialplan zustehenden Leistungen als auch die Höhe der Knappschaftsausgleichsleistungen und des Anpassungsgeldes keinerlei Rolle, da der Gesetzgeber hier einfach eine ausreichende Sicherung unterstellt.

Widerspricht der schwerbehinderte Arbeitnehmer in diesen Fällen, weil er die genannten Leistungen für zu niedrig hält, führt dies zur Zustimmungspflichtigkeit der Kündigung durch das Integrationsamt³².

Im zweiten Abs. des § 90 SGB IX werden die witterungsbedingten Entlassungen vom Sonderkündigungsschutz ausgenommen, sofern die Wiedereinstellung der Schwerbehinderten bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist. Witterungsbedingt ist dabei jede Kündigung, mit der einem auf Klimaeinflüssen beruhenden vorübergehenden Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für den betroffenen Arbeitnehmer Rechnung getragen wird. Hierzu gehört somit auch ein durch das Wetter verursachter Auftragsrückgang³³.

Der erst nachträglich (mit Wirkung vom 01.05.2004) eingefügte Abs. 2 a des § 90 SGB IX soll sicherstellen, dass der Arbeitgeber zur Kündigung

³¹ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 90 SGB IX, Rn. 3.

³² Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 90 SGB IX, Rn. 20.

³³ Griebeling, Jürgen in: Hauck/Noftz, § 90 SGB IX, Rn. 16.

des Schwerbehinderten nicht der Zustimmung des Integrationsamtes bedarf, wenn zum Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Mensch nicht nachgewiesen ist³⁴. Dies ist der Fall, wenn die Eigenschaft entweder nicht offenkundig ist (wie etwa bei blinden Menschen) oder, wenn noch kein Nachweis über die Eigenschaft in Form eines Feststellungsbescheides durch das Versorgungsamt vorliegt³⁵. Die vorherige Zustimmung wird aber auch nicht benötigt, wenn das Versorgungsamt eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung des Schwerbehinderten nicht treffen konnte.

Zum persönlichen Geltungsbereich gehört schließlich, dass es sich bei dem Arbeitnehmer um einen schwerbehinderten oder diesem gleichgestellten Menschen handeln muss.

4 Begriffsbestimmungen

Wer in den Genuss des Schwerbehindertenschutzes und damit des Kündigungsschutzes des SGB IX gelangen will, muss zum geschützten Personenkreis des § 68 SGB IX gehören. Laut Abs. 1 sind dies schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen³⁶.

4.1 Schwerbehinderte Menschen

§ 2 Abs. 1 des SGB IX enthält eine Legaldefinition für die Behinderteneigenschaft. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

³⁴ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 90 SGB IX, Rn. 23.

³⁵ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 90 SGB IX, Rn. 5.

³⁶ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 85 SGB IX, Rn. 4.

Als schwerbehindert gilt ein Mensch i.S.d. § 2 Abs. 2 SGB IX jedoch erst dann, wenn ein GdB von wenigstens 50% vorliegt und er seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder seine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz i.S.d. § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB hat. Der § 73 enthält dabei eine Legaldefinition für den Begriff des Arbeitsplatzes, welcher für den gesamten zweiten Teil (und somit auch für den besonderen Kündigungsschutz) des SGB IX gilt³⁷. Im Abs. 1 wird definiert, dass Arbeitsplätze alle Stellen sind, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

Der Abs. 2 enthält einen abschließenden Katalog der Stellen, die nicht als Arbeitsplätze gelten. Dies sind z.B. Stellen, die mit Personen besetzt sind, welche an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen teilnehmen (§ 73 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

Nach Abs. 3 zählen zudem Stellen nicht als Arbeitsplätze i.S.d. zweiten Teils des SGB IX, die nur vorübergehend besetzt sind (bis zu acht Wochen), sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als achtzehn Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Die Schwerbehinderteneigenschaft wird also nur vom Ausmaß (= Grad) der Behinderung abhängig gemacht. Keine Rolle hingegen spielt das Geschlecht, die Art der Behinderung oder die Ursache für die Behinderung; es ist also egal, ob die Behinderung bereits von Geburt an vorliegt oder erst im Lauf des Lebens, wie z.B. durch einen Unfall oder Krankheit verursacht wurde. Auch das Lebensalter spielt bei der Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft keine Rolle, da der GdB stets eine Regelwidrigkeit gegenüber dem für das Lebensalter typischen Zustand voraussetzt.³⁸ Daher können Kinder, Jugendliche, Erwachsene oder alte Menschen gleichermaßen schwerbehindert sein. Zudem spielt die Staatsan-

³⁷ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 73 SGB IX, Rn. 1.

³⁸ Pahlen, S. 9.

gehörigkeit für die Eigenschaft als Schwerbehinderter keine Rolle, solange der Ausländer seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz i.S.d. § 73 SGB IX in der Bundesrepublik Deutschland ausübt.

Wichtig hingegen ist, dass die Behinderung nicht nur vorübergehend besteht (also nicht unter sechs Monaten).

4.2 Gleichgestellte Menschen

Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50%, aber wenigstens 30%, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Abs. 2 (§ 2 SGB IX) vorliegen, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz i.S.d. § 73 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können.

Zur Erlangung der Gleichstellung muss von diesen Personen selbst ein Antrag beim Arbeitsamt gestellt werden (§ 68 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit [i.V.m.] § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Gleichstellung wird dann vorgenommen, wenn der Behinderte infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen bzw. nicht behalten kann³⁹.

Die Gleichstellung kann auf unbestimmte Zeit ausgesprochen werden oder zeitlich befristet werden (§ 68 Abs. 2 S. 3 SGB IX).

Wird eine Gleichstellung bejaht, so gilt der besondere Kündigungsschutz bereits ab dem Zeitpunkt der Antragsstellung (§ 68 Abs. 2 S. 2 SGB IX).

Grundsätzlich können nach § 68 Abs. 4 SGB IX auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während ihrer Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, auch wenn der GdB weniger als 30% beträgt oder ein GdB nicht festgestellt ist. Allerdings muss man beachten, dass alle besonderen Regelungen für schwerbehinderte Men-

³⁹ Seidel, S. 32.

schen für diesen Personenkreis nicht gelten⁴⁰. Zu diesen besonderen Regelungen zählt auch der Sonderkündigungsschutz nach den §§ 85 - 92 SGB IX⁴¹.

Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass gleichgestellte Personen keinen Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX erhalten (siehe § 68 Abs. 2 SGB IX).

5 Beendigungsarten des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedlichste Weise enden. Der besondere Kündigungsschutz des SGB IX greift jedoch nur dort, wo auch die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nötig ist.

Bei einer Kündigung beendet ein Partner des Arbeitsvertrages (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer: Erklärung siehe unter 6.1.1 und 6.1.2) einseitig das Arbeitsverhältnis. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die andere Partei damit einverstanden ist⁴². Eine Kündigung hat nach § 623 BGB stets schriftlich zu erfolgen, um rechtswirksam zu werden.

5.1 Ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung ist die am häufigsten auftretende Beendigungsart. Sie ist grundsätzlich nicht an Kündigungsgründe, sondern an Fristen gebunden. Diese Kündigungsfristen sind für Dienstverträge im § 621 und für Arbeitsverträge im § 622 des BGB geregelt. Allerdings bedarf es in den Fällen, bei denen der Arbeitgeber kündigt und der Arbeitnehmer dies nicht hinnehmen möchte, doch der Angabe von Kündigungsgründen, um wirksam ordentlich kündigen zu können.

Eine Kündigung ist laut § 620 Abs. 2 BGB für alle Arbeitsverhältnisse zulässig, deren Dauer nicht bestimmt ist oder nicht der Beschaffenheit oder dem Zweck des Arbeitsverhältnisses zu entnehmen ist.

⁴⁰ Stähler/Bieritz-Harder in: HK-SGB IX, § 68 SGB IX, Rn. 14.

⁴¹ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 85 SGB IX, Rn. 4.

⁴² Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 6.

Finden der allgemeine Kündigungsschutz des KSchG Anwendung, so sagt der Gesetzgeber, dass eine Kündigung des Arbeitgebers dann unwirksam ist, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 1 KSchG). Eine solche soziale Rechtfertigung kann nach § 1 Abs. 2 KSchG entweder in der Person des Arbeitnehmers liegen (personenbedingte Kündigung), in seinem Verhalten (verhaltensbedingte Kündigung) oder in dringenden betrieblichen Erfordernissen (betriebsbedingte Kündigung).

Weiterhin ist die ordentliche Kündigung für den Arbeitgeber u.a. nach den §§ 85 fortfolgende (ff.) SGB IX eingeschränkt, welche den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen regeln. Hierbei muss der Arbeitgeber, der seinem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen will, zusätzlich die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes zu der geplanten Kündigung einholen.

5.1.1 Personenbedingte Kündigung

Bei der personenbedingten Kündigung liegen die Gründe für die Kündigung in der Person des Arbeitnehmers. Dieser will sich eigentlich anders verhalten, kann dies aber nicht⁴³. Hierzu zählt u.a. die dauernde krankheitsbedingte Unfähigkeit die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (wie etwa Drogen- oder Alkoholsucht), eine mangelnde geistige oder körperliche Eignung für die vereinbarte Tätigkeit oder die fehlende Arbeitserlaubnis für einen ausländischen Arbeitnehmer.

Zu beachten ist, dass an eine Kündigung wegen Krankheit strenge Anforderungen gestellt werden, damit diese als sozial gerechtfertigt angesehen wird. Es muss sich um häufige Kurzerkrankungen, eine lang andauernde Erkrankung oder um eine dauerhafte krankheitsbedingte Minderung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers handeln, welche zu einer unzumutba-

⁴³ Berkowsky, Wilfried: Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung - Unter Berücksichtigung des Betriebsverfassungsrechts und des Arbeitsgerichtsverfahrens, 4. Auflage, München 2005, § 4, Rn. 5 (im Folgenden zitiert als „Berkowsky“).

ren wirtschaftlichen und betrieblichen Belastung des Arbeitgebers führen müssen⁴⁴.

Da es sich bei den personenbedingten Gründen um Umstände handelt, für die der Arbeitnehmer im Regelfall nichts kann, hat eine besonders eingehende Interessensabwägung (zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) durch das Integrationsamt stattzufinden⁴⁵.

5.1.2 Verhaltensbedingte Kündigung

Auch ein entsprechendes Verhalten des Arbeitnehmers kann ein Grund für eine Kündigung sein. Im Gegensatz zur personenbedingten Kündigung kann der Arbeitnehmer sich hier anders (vertragsgemäß) verhalten, er will dies aber nicht⁴⁶. Hierunter fallen insbesondere schuldhaftige Arbeitsvertragsverletzungen⁴⁷ wie Arbeitsverweigerung, Beleidigungen oder tätliche Angriffe gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen, ständiges Zuspätkommen, Diebstahl und Unterschlagung im Betrieb, Spesenbetrug etc.

Aber auch andere außervertragliche Verhaltensweisen, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen, können zu einer Kündigung des Arbeitnehmers führen⁴⁸.

Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung erforderlich, in welcher der Arbeitgeber das entsprechende Verhalten rügt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist⁴⁹. An die Interessenabwägung sind allerdings geringere Anforderungen als bei der personenbedingten Kündigung zu stellen, da hier der Arbeitnehmer im Allgemeinen schuldhaft

⁴⁴ Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 13.

⁴⁵ Klink, Rn. 159.

⁴⁶ Berkowsky, § 4, Rn. 5.

⁴⁷ Berkowsky, § 6, Rn. 17.

⁴⁸ Berkowsky, § 6, Rn. 23.

⁴⁹ Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 14.

handelt⁵⁰. Es darf aber auch bei der verhaltensbedingten Kündigung kein milderer Mittel zur Verfügung stehen.

5.1.3 Betriebsbedingte Kündigung

Bei einer betriebsbedingten Kündigung müssen dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die den Wegfall des Arbeitsplatzes und deshalb eine Kündigung rechtfertigen können. Damit sind z.B. Absatzschwierigkeiten, ein Auftragsrückgang, Rationalisierungsmaßnahmen oder die Betriebsstilllegung bzw. Betriebseinschränkung gemeint⁵¹.

Wird durch diese dringenden betrieblichen Erfordernisse ein Personalabbau erforderlich und kommen für die Kündigung mehrere Arbeitnehmer in Betracht, die nach ihrer bisher ausgeübten Tätigkeit untereinander vergleichbar sind, so hat eine Sozialauswahl unter diesen Arbeitnehmern nach sozialen Gesichtspunkten stattzufinden (§ 1 Abs. 3 S. 1 KSchG). Der Arbeitgeber hat dabei die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die jeweiligen Unterhaltspflichten und auch die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Er muss dabei abwägen, welcher Arbeitnehmer am wenigsten hart von einem Arbeitsplatzverlust betroffen ist⁵².

5.2 Außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung kommt in der Praxis weit weniger oft vor als die ordentliche Kündigung, da sie nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit grundsätzlich nur als letztes Mittel in Betracht kommt, wenn mildere Mittel (wie die Abmahnung, die fristgemäße Kündigung etc.) nicht ausreichen oder erfolglos geblieben sind⁵³. Die außerordentliche Kündigung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausge-

⁵⁰ Klink, Rn. 159.

⁵¹ Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 14.

⁵² Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 15.

⁵³ Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 40.

hen. Es spielt dabei keine Rolle, ob das Arbeitsverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geschlossen wurde. Die außerordentliche Kündigung ist im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung nicht an eine Kündigungsfrist gebunden (daher wird sie auch fristlose Kündigung genannt). Sie muss aber aus wichtigen Gründen erfolgen, welche die Fortsetzung des Vertrauensverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. bei einem befristeten Arbeitsvertrag) unzumutbar machen würden (§ 626 Abs. 1 BGB). Dabei müssen vom Integrationsamt, wie bei der ordentlichen Kündigung auch, alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden und unter den Interessen beider Vertragsteile (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) abgewogen werden⁵⁴. Bei den „wichtigen Gründen“ des § 626 Abs. 1 BGB handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff⁵⁵, welcher durch die Rechtsprechung und die Wissenschaft für Dauerschuldverhältnisse konkretisiert wurde. Ein solch wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung aus Sicht des Arbeitgebers kann im Vorlegen falscher oder gefälschter Zeugnisse liegen, im eigenmächtigen Antritt eines vom Arbeitgeber nicht genehmigten Urlaubs⁵⁶, dem Ausüben einer verbotenen Nebentätigkeit⁵⁷ etc. Die fristlose Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen nach dem Zeitpunkt erfolgen, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erfährt. Nach Ablauf dieser Frist erlischt das Recht zur fristlosen Kündigung.

Zu beachten ist, dass bei der außerordentlichen Kündigung die soziale Rechtfertigung nach dem KSchG keine Rolle spielt; diese ist nur bei der ordentlichen Kündigung von Bedeutung.

Ergänzend zu § 626 BGB enthält der § 91 des SGB IX Regelungen zur außerordentlichen Kündigung. Grundsätzlich gelten hier die gleichen Vor-

⁵⁴ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 91 SGB IX, Rn. 3.

⁵⁵ Müller-Glöge, Rudi in: Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Auflage, München 2008, § 626 BGB, Rn. 14 (im folgenden zitiert als „Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht“).

⁵⁶ Bundesarbeitsgericht (BAG), Neue juristische Woche (NJW) 1994, S. 1894.

⁵⁷ BAG NJW 1994, S. 2439.

schriften wie bei der ordentlichen Kündigung (§ 91 Abs. 1 SGB IX), mit Ausnahme der Fristenregelung des § 86 SGB IX. Hier gilt statt der Kündigungsfrist von 4 Wochen, aufgrund der Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses, eine kürzere Frist von 2 Wochen, in welcher der Arbeitgeber die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung beim Integrationsamt beantragen kann.

5.3 Änderungskündigung

Die Änderungskündigung ist in § 2 des KSchG geregelt. Hierbei wird dem Arbeitnehmer zwar gekündigt, gleichzeitig bietet der Arbeitgeber jedoch an, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Arbeitsverhältnissen fortzuführen. Auch die Änderungskündigung bedarf, wie jede andere Kündigung, der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 85 SGB IX. Der Arbeitnehmer kann die Änderungskündigung wie vom Arbeitgeber vorgeschlagen annehmen, sie unter Vorbehalt annehmen oder sie ganz ablehnen. Nimmt er sie unter Vorbehalt an, bedeutet dies, dass er die Arbeit unter den geänderten Bedingungen nur annimmt, wenn diese Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist⁵⁸. Für den Fall, dass er die Änderungskündigung ganz ablehnt, beinhaltet die Zustimmung des Integrationsamtes zu der Änderungskündigung auch die Zustimmung zur Beendigungskündigung.⁵⁹

5.4 Sonstige Beendigungsformen

Der § 92 des SGB IX enthält Regelungen über einen erweiterten Beendigungsschutz für Schwerbehinderte. Diese gelten für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne eine Kündigung. Dies trifft z.B. auf Arbeitsverträge zu, die bei Eintritt einer auflösenden Bedingung enden⁶⁰. Solche Bedingungen können dabei bestimmen, dass im Falle des Eintritts

⁵⁸ Broschüre zum Kündigungsschutz, S. 16.

⁵⁹ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 89 SGB IX, Rn. 44.

⁶⁰ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 92 SGB IX, Rn. 1.

einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigung endet. In diesen Fällen scheidet der Arbeitnehmer dauerhaft aus dem Erwerbsleben aus, ohne einen vollen oder dauerhaften Anspruch auf eine gesetzliche Rente zu erlangen⁶¹. § 92 SGB IX bestimmt, dass auch in diesen Fällen die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich ist. Da bei der teilweisen Erwerbsminderung noch ein Restleistungsvermögen des schwerbehinderten Arbeitnehmers besteht, soll das Integrationsamt hierbei nach pflichtgemäßem Ermessen prüfen, ob der Arbeitsplatz nicht durch andere Maßnahmen wie eine Umsetzung oder die Änderung der Arbeitsbedingungen erhalten werden kann. Hingegen ist bei einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit auf Zeit eine Weiterbeschäftigung in aller Regel nicht möglich.

Es gilt zu beachten, dass der Eintritt einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung oder einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit nicht unter den Beendigungsschutz des § 92 SGB IX fallen. Zudem gilt der erweiterte Beendigungsschutz nicht, wenn eine der in § 90 SGB IX aufgezählten Ausnahmen vorliegt (vergleiche [vgl.] § 92 S. 2 SGB IX).

Neben den oben genannten Kündigungsformen gibt es auch noch andere Beendigungsformen, welche nicht unter den besonderen Kündigungsschutz des SGB IX fallen und daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes bedürfen.

Hierunter fallen die Eigenkündigung des schwerbehinderten Menschen, dessen Tod (vgl. § 613 S. 1 BGB), das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Steht der Schwerbehinderte in einem befristeten Arbeitsverhältnis, so endet dieses mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde (§ 620 Abs. 1 BGB) und bedarf daher keiner Kündigung und somit auch nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

⁶¹ Griebeling, Jürgen in: Hauck/ Noftz, § 92 SGB IX, Rn. 1a.

6 Kündigungsverfahren nach dem SGB IX

Für alle vorstehend genannten Beendigungsformen, die der Zustimmung des Integrationsamtes bedürfen, findet das Kündigungsverfahren nach dem SGB IX immer nur auf Antrag des Arbeitgebers statt. Er möchte seinem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen. Die Wirksamkeit der Kündigung ist aber nach § 85 SGB IX an die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes gebunden. Das Zustimmungsverfahren bildet somit eine Art Vorverfahren zur Kündigung⁶². Mit diesem Vorverfahren wurde ein öffentlich-rechtliches Kündigungshindernis geschaffen⁶³, welches zur Genehmigung der privatrechtlichen Kündigung dient.

6.1 Verfahrensbeteiligte

Am Kündigungsverfahren des SGB IX sind in erster Linie der Arbeitgeber, der schwerbehinderte Arbeitnehmer und das Integrationsamt beteiligt. Zudem hört das Integrationsamt im Rahmen des Verfahrens den Betriebs- bzw. Personalrat, das Arbeitsamt, die Schwerbehindertenvertretung und ggf. andere Fachleute an.

6.1.1 Arbeitgeber

Der Begriff des Arbeitgebers im Schwerbehindertenrecht orientiert sich an dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Arbeitgeberbegriff. Als Arbeitgeber gilt, wer mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt⁶⁴. Der Arbeitnehmer schuldet dem Arbeitgeber dabei hauptsächlich eine Arbeitsleistung und der Arbeitgeber im Gegenzug dafür eine Arbeitsvergütung⁶⁵.

Im § 71 Abs. 1 Satz 1 des SGB IX ist von privaten und öffentlichen Arbeitgebern die Rede. Privater Arbeitgeber kann jede natürliche Person sein, die über Arbeitsplätze i.S.d. § 73 Abs. 1 SGB IX verfügt, ebenso wie be-

⁶² Seidel, S. 17.

⁶³ Seidel, S. 15.

⁶⁴ BAG 21.1.1999 AP KSchG 1969 § 1 Konzern Nr. 9.

⁶⁵ Klink, Rn. 58 und Rn. 80.

stimmte juristische Personen des Privatrechts (Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung etc.). Öffentliche Arbeitgeber i.S.d. zweiten Teils des SGB IX werden im Abs. 3 des § 71 SGB IX definiert. Dabei werden vier Bereiche unterschieden:

- der Bund als Arbeitgeber (Abs. 3 Nr.1)
- das Land als Arbeitgeber (Abs. 3 Nr. 2)
- sonstige Gebietskörperschaften (Abs. 3 Nr. 3) und
- sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (Abs. 3 Nr. 4).

Zu beachten ist, dass es bei Aktiengesellschaften, Gemeinden etc. den klassischen Arbeitgeber nicht mehr gibt. Hier werden die Arbeitgeberfunktionen durch die entsprechenden Vertretungsorgane (Vorstand, Bürgermeister etc.) bzw. durch vertretungsberechtigte Gesellschafter erfüllt.

6.1.2 Arbeitnehmer

Im Gegensatz zum Arbeitgeber kann es sich beim Arbeitnehmer nur um eine natürliche Person handeln (vgl. § 613 S. 1 BGB). Der Arbeitnehmer ist aufgrund eines Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung gegen Vergütung verpflichtet⁶⁶ (wirtschaftliche Abhängigkeit spielt dabei allerdings keine Rolle). Kennzeichnend für die Abhängigkeit des Arbeitnehmers ist seine Eingliederung in die Betriebsorganisation⁶⁷. Dazu gehört u.a., dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit und den Arbeitsort, die Vergütungsform und die Urlaubsgewährung festlegt. Er führt Steuern und Sozialversicherungsabgaben für den Arbeitnehmer ab und stellt ihm Produktions-/Arbeitsmittel zur Verfügung. Ein weiteres Merkmal für einen Arbeitnehmer ist, dass er an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden ist⁶⁸.

⁶⁶ BAG, NJW 2004, S. 461.

⁶⁷ Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 611 BGB, Rn. 35.

⁶⁸ Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 611 BGB, Rn. 51.

Zu beachten ist hierbei, dass Soldaten, Beamte und Richter nicht zu den Arbeitnehmern gehören. Sie können arbeitsrechtlich nicht gekündigt werden⁶⁹.

6.1.3 Integrationsämter

Integrationsämter sind Stellen, welche insbesondere für die Durchführung des Schwerbehindertenrechts zuständig sind. Zu ihren Aufgaben gehört nach dem Neunten Sozialgesetzbuch auch der besondere Kündigungsschutz⁷⁰. Die Zuständigkeit richtet sich dabei nicht nach dem Wohnort des schwerbehinderten Arbeitnehmers, sondern vielmehr nach dem Sitz des Betriebes oder der Dienststelle (§ 87 Abs. 1 S. 1 SGB IX)⁷¹. Der Betriebsbegriff wird im Betriebs- und Personalverfassungsgesetz genau definiert (§ 87 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

6.2 Verfahren

Der Arbeitgeber muss nach § 85 SGB IX für jede Kündigung, die er gegenüber einem schwerbehinderten Menschen aussprechen will, die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes einholen; ansonsten wäre diese gemäß § 85 SGB IX i.V.m. § 134 BGB unwirksam. Diese Zustimmung hat er nach § 87 Abs. 1 S. 1 SGB IX schriftlich zu beantragen. Der Sinn des § 85 SGB IX liegt darin, dass vor Ausspruch der Kündigung die besonderen Schutzinteressen der Schwerbehinderten berücksichtigt werden und somit Kündigungen, welche mit dem Schutzzweck des Gesetzes unvereinbar wären, vermieden werden⁷². Über die beabsichtigte Kündigung hat der Arbeitgeber auch die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat zu informieren. Dabei steht es ihm allerdings frei, ob er

⁶⁹ Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 611 BGB, Rn. 128.

⁷⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen inklusive Fragen und Antworten zur Praxis, Broschüre, Bonn 2006, S. 117 (siehe Anlage 8).

⁷¹ Seidel, S. 21.

⁷² Kossens, Michael in: Kossens/Maaß u.a., Rn. 523.

diese erst nach der Zustimmung des Integrationsamtes beteiligt oder ob er sie bereits vor seiner Antragsstellung anhört⁷³.

Nach § 95 Abs. 1 SGB IX ist es dabei Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung zu überwachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach dem SGB IX erfüllt und dass die Interessen der Schwerbehinderten vertreten werden⁷⁴.

Das Integrationsamt holt daraufhin gemäß § 87 Abs. 2 SGB IX eine Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrates, des Arbeitsamtes und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen, der gekündigt werden soll, an. Der Schwerbehinderte soll mit seiner Anhörung die Möglichkeit erhalten zu der beabsichtigten Kündigung und deren Gründe Stellung zu nehmen.

Wird keine Stellungnahme seitens des Betriebs- oder Personalrates oder der Schwerbehindertenvertretung abgegeben, kann das Integrationsamt aber auch ohne diese entscheiden.

Holt das Integrationsamt die Stellungnahmen jedoch gar nicht erst ein, ist die Entscheidung, die es trifft, fehlerhaft und somit durch Widerspruch und ggf. Klage anfechtbar. Unbeachtlich bleibt dieser Verfahrensfehler nur, wenn trotz aller Stellungnahmen keine andere Entscheidung in dieser Sache hätte ergehen können. Zur Not kann die Anhörung aber auch noch im Widerspruchsverfahren nachgeholt werden⁷⁵.

Nach § 87 Abs. 3 des SGB IX hat das Integrationsamt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Jede Verfahrenslage beinhaltet somit auch das Widerspruchsverfahren⁷⁶. Hierzu findet bei Anträgen zu einer außerordentlichen Kündigung i.d.R. vor der Entscheidung des Integrationsamtes eine Einigungs- bzw. Kündigungsverhandlung statt, an welcher der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Betriebs- bzw. Perso-

⁷³ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 87 SGB IX, Rn. 1.

⁷⁴ Seidel, S. 53.

⁷⁵ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 87 SGB IX, Rn. 4.

⁷⁶ Griebeling, Jürgen in: Hauck/Noftz, § 87 SGB IX, Rn. 17.

nalrat, die Schwerbehindertenvertretung u.a. Personen, die zur Problemlösung geeignet sind (wie z.B. Ärzte, Kollegen etc.), beteiligt sind. Bei einer ordentlichen Kündigung und Änderungskündigung findet die Einigungsverhandlung nur statt, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer begründete Einwände erhebt. Die Kündigungsverhandlung soll einen Interessenausgleich zwischen dem Arbeitgeber und seinem schwerbehinderten Arbeitnehmer herbeiführen, um die geplante Kündigung eventuell doch noch durch andere Maßnahmen (wie etwa eine innerbetriebliche Umsetzung etc.) abwehren zu können⁷⁷. Daher wird auch bei einer Betriebsstilllegung, mangels Alternativen, auf die Einigungsverhandlung verzichtet⁷⁸. Am Ende der Verhandlung kann es zu einer gütlichen Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Arbeitnehmer kommen, indem das Arbeitsverhältnis ggf. unter geänderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt oder die Zahlung einer Abfindung vereinbart wird. Zudem können sich die beiden Parteien auch darauf einigen eine Aufhebungsvereinbarung miteinander abzuschließen⁷⁹.

Kann keine gütliche Einigung zwischen den Vertragsparteien erreicht werden, entscheidet das Integrationsamt bei einer ordentlichen Kündigung nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei muss es zwischen den Interessen des Arbeitgebers und seines schwerbehinderten Arbeitnehmers abwägen und entscheiden, ob es die Zustimmung zur beantragten Kündigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 92 SGB IX)⁸⁰ versagt, oder ob es der beantragten Kündigung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustimmt⁸¹. Das Integrationsamt soll sich bei seiner Ermessensausübung vom Zweck des SGB IX, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, leiten lassen⁸². Es hat daher nur zu prüfen, ob und in welchem Umfang die geplante Kündigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers mit seiner Be-

⁷⁷ Seidel, S. 58.

⁷⁸ Seidel, S. 60.

⁷⁹ Griebeling, Jürgen in: Hauck/Noftz, § 87 SGB IX, Rn. 17.

⁸⁰ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 88 SGB IX, Rn. 3.

⁸¹ Seidel, S. 64.

⁸² Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 89 SGB IX, Rn. 1.

hinderung zusammenhängt⁸³. Grundsätzlich gilt dabei: Je weniger der Kündigungsgrund mit der Behinderung des Arbeitnehmers in Zusammenhang steht, desto weniger Gewicht haben seine Interessen⁸⁴.

Alle übrigen Kündigungsvoraussetzungen müssen bei einer Klage des Arbeitnehmers vom Arbeitsgericht und nicht vom Integrationsamt überprüft werden.

Das pflichtgemäße Ermessen des Integrationsamtes wird aber in bestimmten Fällen durch den § 89 des SGB IX eingeschränkt. Dabei muss es seine Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden (§ 89 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Mit Stilllegung ist hierbei aber der gesamte Betrieb gemeint und nicht nur einzelne Betriebsteile oder Abteilungen⁸⁵. Zudem müssen nach § 89 Abs. 1 S. 1 SGB IX für eine Zustimmung zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen.

Nach § 89 Abs. 1 S. 2 SGB IX soll das Integrationsamt seine Zustimmung auch erteilen, wenn Betriebe und Dienststellen nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden. Die Soll-Vorschriften des § 89 SGB IX bedeuten dabei, dass im Regelfall eine Zustimmung des Integrationsamtes zu erfolgen hat⁸⁶. Dabei muss das Integrationsamt allerdings beachten, dass die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten Schwerbehinderten zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht noch ausreicht.

Der Abs. 2 des § 89 SGB IX besagt, dass die Zustimmung durch das Integrationsamt auch zu erteilen ist, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist. Hierbei ist vor allem die Änderungskündigung gemeint. Die Angemessenheit und Zumutbarkeit bezieht sich vor allem auf die Höhe des Gehalts

⁸³ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 89 SGB IX, Rn. 2.

⁸⁴ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 89 SGB IX, Rn. 1.

⁸⁵ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 89 SGB IX, Rn. 5.

⁸⁶ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 89 SGB IX, Rn. 4.

oder Lohnes, die Art der Tätigkeit und der durch die Behinderung bedingten Einsatzmöglichkeiten⁸⁷.

Nach Abs. 3 des § 89 SGB IX soll das Integrationsamt schließlich die Zustimmung erteilen, wenn das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet wurde und die weiteren Voraussetzungen des Abs. 3 vorliegen.

Auch bei der außerordentlichen Kündigung nach § 91 SGB IX kann es zur Einschränkung des Ermessens kommen. Hierfür muss allerdings zunächst geprüft werden, ob ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorliegt und ob dieser Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Wenn das der Fall ist, kann das Integrationsamt nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden⁸⁸. Dies läuft im Wesentlichen gleich ab wie bei der ordentlichen Kündigung. Das Integrationsamt berücksichtigt hierbei aber zusätzlich die besondere Härte einer fristlosen Kündigung⁸⁹. Es muss überprüfen, ob die fristlose Kündigung angemessen und notwendig ist, oder ob nicht ein milderer Mittel wie eine Umsetzung, Abmahnung oder auch eine ordentliche Kündigung in Frage kommen würde⁹⁰.

Liegt hingegen kein Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigungsgrund, so soll das Integrationsamt der Kündigung zustimmen.

6.3 Fristen

Im Kündigungsschutzverfahren nach dem SGB IX sind verschiedenste Fristen zu beachten. Die Fristen unterscheiden sich dabei zum Einen nach der Art der beantragten Kündigung (ordentliche, außerordentliche Kündigung). Zum Anderen müssen sowohl von Arbeitgeberseite als auch von

⁸⁷ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 89 SGB IX, Rn. 9.

⁸⁸ Seidel, S. 179.

⁸⁹ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 91 SGB IX, Rn. 6.

⁹⁰ Seidel, S. 175.

Seiten des Integrationsamtes unterschiedlichste Fristen eingehalten werden.

6.3.1 Ordentliche Kündigung

Im § 88 Abs. 1 SGB IX wird eine Monatsfrist festgelegt, innerhalb derer das Integrationsamt seine Entscheidung über die beabsichtigte ordentliche Kündigung treffen soll. Diese Monatsfrist unterstreicht, dass das Integrationsamt das Zustimmungsverfahren beschleunigt durchzuführen hat⁹¹. Die Frist beginnt mit dem Tag, an welchem der Antrag dem Integrationsamt zugeht. Es gilt jedoch zu beachten, dass eine Zustimmung nicht automatisch als erteilt gilt, wenn das Integrationsamt nicht innerhalb dieser Monatsfrist entscheidet.

Hat das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung erteilt, kann der Arbeitgeber nach § 88 Abs. 3 SGB IX die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer nur innerhalb eines Monats nach deren Zustellung erklären (Ausspruchsfrist). Dies gilt auch für den Fall, dass die Zustimmung erst im Widerspruchsverfahren erteilt wird⁹². Mit dieser Monatsfrist soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber sich eine Zustimmung vorrätig einholt und den Arbeitnehmer im Unklaren darüber belässt, ob er von seinem Kündigungsrecht Gebrauch macht oder nicht⁹³.

Im § 86 SGB IX wird die Kündigungsfrist auf mindestens vier Wochen festgesetzt. Sie beginnt mit der Erklärung der Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer und gilt sowohl für die Änderungs- als auch für die Beendigungskündigung.

Mit dem § 86 SGB IX sollte eine gesetzliche „Auslaufrist“ garantiert werden; jedoch hat diese Regelung heute an Bedeutung verloren, da seit einer gesetzlichen Neuregelung die Frist des § 86 SGB IX weitgehend hinter

⁹¹ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 88 SGB IX, Rn. 1.

⁹² Seidel, S. 185.

⁹³ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 88 SGB IX, Rn 3.

den arbeitsrechtlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB zurückbleibt⁹⁴. Daher kommt der § 86 SGB IX nur bei Arbeitsverhältnissen zur Anwendung, bei denen wirksam eine kürzere Arbeitszeit vereinbart wurde. Die Einhaltung dieser vierwöchigen Kündigungsfrist gilt jedoch nicht für die Eigenkündigung des schwerbehinderten Menschen. Zudem gilt sie nach § 91 Abs. 1 SGB IX nicht bei einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber und für solche Arbeitnehmer, die nach dem § 90 SGB IX vom Sonderkündigungsschutz ausgenommen werden⁹⁵.

6.3.2 Außerordentliche Kündigung

Bei einer außerordentlichen Kündigung hat das Integrationsamt seine Entscheidung innerhalb von zwei Wochen zu treffen. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Antrag beim Integrationsamt eingeht (§ 91 Abs. 3 SGB IX). Anders als bei der ordentlichen Kündigung gilt hierbei die Zustimmung auch als erteilt, wenn innerhalb dieser Frist keine Entscheidung des Integrationsamtes getroffen wird.

Nach einer erteilten Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung durch das Integrationsamt muss der Arbeitgeber laut § 91 Abs. 5 SGB IX die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer unverzüglich aussprechen. Da das Integrationsamt für seine Entscheidung eine zweiwöchige Frist hat, kann es durchaus sein, dass die ebenfalls zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB, innerhalb derer die außerordentliche Kündigung zu erfolgen hat, bereits verstrichen ist. Trotzdem kann der Arbeitgeber auch nach dieser Frist die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer aussprechen, wenn dies unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung geschieht. In der Vergangenheit war in der Rechtsprechung das Verhältnis zwischen den beiden Fristen des 626 Abs. 2 S. 1 BGB und des § 91 Abs. 5 SGB IX unklar. Dabei war vor allem der Fall strittig, bei dem der Arbeitgeber vor

⁹⁴ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 86 SGB IX, Rn. 1.

⁹⁵ Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 86 SGB IX, Rn 1.

Ablauf der zweiwöchigen Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB die Zustimmung des Integrationsamtes erhält⁹⁶. Das BAG war in seiner alten Rechtsprechung der Meinung, dass der § 91 Abs. 5 SGB IX als „lex specialis“ (die speziellere Regelung) gegenüber § 626 Abs. 2 S. 1 BGB zu verstehen sei. Dies führte dazu, dass der Arbeitgeber auch dann unverzüglich zu kündigen hatte, wenn die Frist des § 626 Abs. 2 BGB noch gar nicht abgelaufen war⁹⁷.

Die neuere Auffassung des BAG besagt jedoch, dass der § 91 Abs. 5 des SGB IX die Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB nur verdrängen kann, wenn dessen zweiwöchige Frist bereits abgelaufen ist. Dies bedeutet für den Arbeitgeber, dass er nun nicht mehr unverzüglich kündigen muss, wenn ihm die Zustimmung des Integrationsamtes auch schon vor Ablauf der zweiwöchigen Frist des BGB vorliegt⁹⁸.

Zu beachten ist, dass im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung die vierwöchige Kündigungsfrist des § 86 SGB IX gemäß § 91 Abs. 1 SGB IX nicht für die außerordentliche Kündigung gilt.

6.4 Rechtsbehelfs-/Rechtsmittelverfahren

Jeder Arbeitnehmer, ob nun schwerbehindert oder nicht, kann bei seiner Kündigung vor dem Arbeitsgericht Klage gegen seine Kündigung erheben. Diese so genannte Arbeitsgerichtsbarkeit hat dabei die Streitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien, also zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zu behandeln⁹⁹.

Die Besonderheit bei schwerbehinderten Arbeitnehmern und deren Arbeitgebern liegt darin, dass ihnen parallel zu diesem Rechtsweg ein zweiter Rechtsweg offen steht. Sie können auch Widerspruch bzw. Klage ge-

⁹⁶ Jousen, Jacob: Die Kündigungsfristen bei der außerordentlichen Kündigung von Schwerbehinderten, in: Der Betrieb, 2002, Heft 41, S. 2163 (im Folgenden zitiert als „Jousen“).

⁹⁷ Jousen, S. 2164.

⁹⁸ Jousen, S. 2164.

⁹⁹ Weyand/Schubert, Rn. 390, S. 151.

gen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung bzw. deren Ablehnung erheben¹⁰⁰. Dabei liegt die Zuständigkeit gegen alle Maßnahmen des Integrationsamtes bei den allgemeinen Verwaltungsgerichten¹⁰¹. Diese haben Meinungsverschiedenheiten zwischen dem schwerbehinderten Arbeitnehmer und dem Integrationsamt bzw. zwischen dem Arbeitgeber und dem Integrationsamt zu klären.

6.4.1 Widerspruchsverfahren

Sowohl der schwerbehinderte Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können beim Integrationsamt Widerspruch gegen die Entscheidung des Integrationsamtes einlegen¹⁰². Dazu legt der schwerbehinderte Arbeitnehmer Widerspruch gegen die vom Integrationsamt erteilte Zustimmung zur ordentlichen, außerordentlichen oder Änderungskündigung ein und der Arbeitgeber gegen die versagte Zustimmung des Integrationsamtes zu der jeweiligen Kündigung.

§ 118 Abs. 1 SGB IX legt fest, dass der Widerspruchsbescheid (nach § 73 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)) bei Verwaltungsakten der Integrationsämter, der Widerspruchsausschuss erlässt. Er ist zuständig für Entscheidungen des jeweiligen Integrationsamtes, wenn dieses aufgrund des Schwerbehindertengesetzes tätig wurde. Hierzu gehören insbesondere auch Entscheidungen im Kündigungsschutzverfahren¹⁰³. Im § 119 des SGB IX werden die Zusammensetzung, die Berufung und die Amtszeit des Widerspruchsausschusses bei den Integrationsämtern geregelt. Bei allen Maßnahmen und Entscheidungen der Widerspruchsausschüsse handelt es sich um Verwaltungsentscheidungen, die den Regeln der VwGO folgen¹⁰⁴. Der Ausschuss überprüft erneut die Entscheidung des Integrationsamtes auf seine Rechtmäßigkeit und auf seine Zweckmäßig-

¹⁰⁰ Seidel, S. 192.

¹⁰¹ Weyand/Schubert, Rn. 392, S. 151.

¹⁰² Seidel, S. 191.

¹⁰³ Weyand/Schubert, Rn. 396, S. 152.

¹⁰⁴ Weyand/Schubert, Rn. 397, S. 152.

keit (§ 68 Abs. 1 S. 1 VwGO)¹⁰⁵. Es hört den schwerbehinderten Arbeitnehmer und den Arbeitgeber nochmals an und kann zusätzliche Ermittlungen anstellen, um eine sachgerechte Entscheidung treffen zu können¹⁰⁶. Das Verfahren vor diesen Ausschüssen regelt der § 121 des SGB IX mit weiteren Verweisen¹⁰⁷.

Nach § 80 Abs. 1 S. 1 der VwGO hat der Widerspruch grundsätzlich eine aufschiebende Wirkung. Hier ist jedoch zu beachten, dass der Widerspruch nach § 88 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 80 Abs. 2 Nr. 3 VwGO keine aufschiebende Wirkung hat. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber trotz des Widerspruchs seines schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen den Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes innerhalb der Frist des § 88 Abs. 3 SGB IX die Kündigung aussprechen muss¹⁰⁸.

6.4.2 Verwaltungsgerichtliches Verfahren

Hilft der vom Integrationsamt gebildete Widerspruchsausschuss dem Widerspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht ab, so kann dieser anschließend (gemäß § 74 Abs. 1 S. 1 VwGO innerhalb eines Monats nach Zustellung des Widerspruchsbescheids) beim Verwaltungsgericht eine Anfechtungsklage erheben, welche die Aufhebung der Bescheide des Integrationsamtes und des Widerspruchsausschusses zum Ziel hat.

Der Arbeitgeber hingegen kann bei einer ablehnenden Entscheidung des Widerspruchsausschusses beim Verwaltungsgericht eine Verpflichtungsklage erheben, welche die Aufhebung der Bescheide des Integrationsamtes und des Widerspruchsausschusses zum Ziel hat.

Ist der Widerspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen seine Kündigung erfolgreich, bedarf es jedoch keiner Verpflichtungsklage des Arbeitgebers; hier muss er nach § 79 Abs. 1 Nr. 2 VwGO eine Anfecht-

¹⁰⁵ Bieritz-Harder in: HK-SGB IX, § 118 SGB IX, Rn. 3.

¹⁰⁶ Seidel, S. 194.

¹⁰⁷ Weyand/Schubert, Rn. 394, S. 152.

¹⁰⁸ Seidel, S. 195.

tungsklage gegen den Widerspruchsbescheid des Integrationsamtes erheben¹⁰⁹.

Der Arbeitgeber bzw. der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann seine Klage dabei nur auf die Rechtswidrigkeit des Widerspruchsbescheides stützen. Die Verwaltungsgerichte prüfen die Entscheidung des Integrationsamtes nur noch unter rechtlichen Gesichtspunkten, da sie, anders als der Widerspruchsausschuss, nicht befugt sind ihr Ermessen an die Stelle des Ermessens des Integrationsamtes zu setzen¹¹⁰.

Die Anfechtungsklage hat, wie der Widerspruch auch, nach § 88 Abs. 4 SGB IX keine aufschiebende Wirkung. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber trotz Anfechtungsklage seines schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen den Widerspruchsbescheid innerhalb der Frist des § 88 Abs. 3 SGB IX die Kündigung aussprechen muss.

6.4.3 Arbeitsgerichtliches Verfahren

Nachdem das Integrationsamt der Kündigung des Arbeitgebers zugestimmt und der Arbeitgeber diese gegenüber dem schwerbehinderten Arbeitnehmer ausgesprochen hat, kann dieser eine Feststellungsklage vor dem Arbeitsgericht gegen seine Kündigung erheben. Hierbei kommen zwei unterschiedliche Sachverhalte in Betracht. Zum Einen kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer bei einer Kündigung des Arbeitgebers ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes darauf klagen, dass das Arbeitsverhältnis wegen fehlender Zustimmung weiterhin fortbesteht. Hierzu hat er nach Zugang der Kündigung einen Monat Zeit.

Zum Anderen kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer bei vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes darauf klagen, dass die Kündigung nach dem KSchG sozial ungerechtfertigt ist.

¹⁰⁹ Trenk-Hinterberger in: HK-SGB IX, § 88 SGB IX, Rn. 60, 61 und 62.

¹¹⁰ Seidel, S. 209.

Will der schwerbehinderte Arbeitnehmer dies geltend machen, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung eine Feststellungsklage nach § 4 S. 1 KSchG erheben. Nach dieser Frist kann er sich nicht mehr auf die Sozialwidrigkeit der Kündigung berufen¹¹¹.

Wenn parallel zur Klage wegen Sozialwidrigkeit auch ein Widerspruchsverfahren vor dem Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes läuft, setzt das Arbeitsgericht sein Verfahren i.d.R. bis zur Entscheidung des Widerspruchsausschusses aus, wenn es die Kündigung für rechtswirksam hält, da es bei seiner Entscheidung an die Entscheidung des Integrationsamtes gebunden ist¹¹². Damit sollen überflüssige Mehrarbeit und sich widersprechende Entscheidungen verhindert werden¹¹³.

¹¹¹ Seidel, S. 210.

¹¹² Rolfs in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 85 SGB IX, Rn. 15.

¹¹³ Seidel, S. 211.

Teil 2: Umfrage

7 Problemdarstellung

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen wird häufig kritisch diskutiert. Dabei vertritt eine Partei die Meinung, die Integrationsämter würden die Interessen der behinderten Menschen nicht genügend vertreten und zu vielen Kündigungen zustimmen. Die andere Partei kritisiert dagegen, dass die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen trotz des besonderen Kündigungsschutzes weiter ansteigt und findet, dass der Sonderkündigungsschutz dafür verantwortlich ist, dass Arbeitgeber Vorbehalte gegen Behinderte äußern¹¹⁴.

Leider gibt es seitens der Arbeitgeber immer wieder Vorurteile gegen die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Die Häufigsten sind laut der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), dass schwerbehinderte Arbeitnehmer

- nicht genügend belastbar und nicht voll leistungsfähig sind
- teurer für den Arbeitgeber sind, da sie einen Anspruch auf Zusatzurlaub haben
- öfter und länger krank sind
- eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze benötigen, die teuer ist
- nicht überall einsetzbar sind und
- für immer im Betrieb etc. verbleiben, da man sie nie mehr los wird.

Die Gegenargumente hierzu sind, dass

- man nicht pauschal sagen kann, dass Schwerbehinderte nicht voll leistungsfähig und nicht genügend belastbar sind und dies stets von dem konkreten Arbeitsplatz und der Art der Behinderung abhängt

¹¹⁴ Seidel, S. 233.

- Schwerbehinderte zwar einen Anspruch auf Zusatzurlaub haben, der Arbeitgeber aber dadurch spart, dass er für sie keine Ausgleichsabgabe bezahlen muss
- Schwerbehinderte i.d.R. nicht häufiger und länger krank sind als andere Arbeitnehmer
- nicht alle Schwerbehinderten eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze benötigen und es in den Fällen, bei denen eine Sonderausstattung benötigt wird, finanzielle Hilfen von der Agentur für Arbeit, den Integrationsfachdiensten und den Integrationsämtern gibt, so dass die Sonderausstattung letztlich nicht mehr als die sonstige Ausstattung kostet
- auch nichtbehinderte Arbeitnehmer nicht überall einsetzbar sind und
- es auch für Schwerbehinderte keinen absoluten Kündigungsschutz gibt. Zudem gilt der Sonderkündigungsschutz nicht in den ersten 6 Monaten, in denen man einen Arbeitnehmer schon sehr gut kennen lernen und einschätzen kann.

8 Evaluation

Da das SGB IX nun schon seit Juni 2001 besteht, ist es doch von großem Interesse zu untersuchen, ob der besondere Kündigungsschutz auch die gewünschten Erfolge erzielt. Er soll den Bestand von Arbeitsverhältnissen Schwerbehinderter stärken und behinderungsbedingte Nachteile, die schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt drohen, ausgleichen. Es könnte aber auch sein, dass der besondere Kündigungsschutz in der Praxis als problematisch und unnütz angesehen wird und zu keiner Verbesserung der Arbeitssituation Schwerbehinderter führt, sondern diese noch erschwert.

Weiterhin soll untersucht werden, inwieweit die im 7. Kapitel aufgeführten Vorurteile eine Rolle bei der Neueinstellung bzw. Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter spielen. Sind diese Vorurteile tatsächlich bei den Ar-

beitgebern vorhanden und wirken sie sich eventuell negativ für den schwerbehinderten Menschen aus?

Um dies beurteilen zu können, wurde eine Befragung bei den verschiedensten öffentlichen und privaten Arbeitgebern durchgeführt, um ihre Meinung zum besonderen Kündigungsschutz und eventuelle Vorurteile gegenüber schwerbehinderten Menschen zu ermitteln.

8.1 Befragung

Die Befragung ist die am häufigsten anzutreffende Form der empirischen Untersuchungen. Unter einer Befragung ist dabei zu verstehen „das Sammeln von soziologisch relevanten Daten mittels lockerem Einzelgespräch, Gruppendiskussion, Interview oder Fragebogen. Befragungen werden durchgeführt entweder zur Ermittlung objektiver oder subjektiver Tatbestände... Die Ergebnisse von Befragungen dienen nicht nur der Beschreibung, sondern auch der Aufdeckung und Begründung von Tatbestandszusammenhängen (Günter Hartfiel)¹¹⁵.“

Als Befragungsinstrument wurde dabei der Fragebogen ausgewählt, da sich mit ihm in relativ kurzer Zeit viele Personen zu einem Thema befragen lassen. Zudem wird mit dem Fragebogen die Anonymität der Befragten am besten gewahrt. Dies ist bei einigen „heiklen“ Fragen von Vorteil, damit sie auch wirklich ehrlich beantwortet werden.

Bei dem Fragebogen handelt es sich um eine vollstandardisierte schriftliche Befragung, d.h. die Fragen wurden genau vorformuliert.

Die Befragung wurde exemplarisch in meinem „Heimat“ - Landkreis Göppingen durchgeführt. Der Landkreis hat etwa 257.000 Einwohner und eine Fläche von circa 642 km². Die beiden größten Zentren des Landkreises sind die Städte Göppingen und Geislingen. Der Landkreis Göppingen ge-

¹¹⁵ Reschl, Richard: Einführung in die Soziologie und die Sozialstruktur der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Baden-Württemberg, Skript zur Lehrveranstaltung, Stand 2005, S. 17.

hört zur wirtschaftsstarken Region Stuttgart und ist selbst ein bedeutender Wirtschaftsstandort.

Im Landkreis leben insgesamt etwa 15.000 Schwerbehinderte. Das bedeutet, dass von 1.000 Einwohnern des Landkreises etwa 57 schwerbehindert sind. Dieser Wert liegt unter dem Landesdurchschnitt von 68 schwerbehinderten Menschen pro 1.000 Einwohner. Die Gesamtzahl der in Baden-Württemberg lebenden Schwerbehinderten beläuft sich auf 730.000¹¹⁶.

Die Befragung wurde einerseits im Bereich der Privatwirtschaft durchgeführt, deren oberstes Ziel die Gewinnmaximierung ist. Andererseits wurde auch die „öffentliche Hand“ befragt. Ihr oberstes Ziel ist in der Erfüllung der Pflichtaufgaben und freiwilligen Aufgaben zum Wohle der Bürger zu sehen. Damit sollen eventuelle Unterschiede in der Sichtweise aufgedeckt werden.

Der Fragebogen wurde postalisch an 42 Dienstleister bzw. Betriebe und an 10 Verwaltungen im Landkreis versandt. Von den 29 Gemeinden im Landkreis wurden nur die 5 Größten angeschrieben, da hier die Wahrscheinlichkeit, dass Schwerbehinderte beschäftigt werden und man Erfahrungen bezüglich dieses Themas gesammelt hat, am ehesten gegeben ist. Weiterhin wurde der Fragebogen an 5 der 9 Städte im Landkreis versandt. Bei den Dienstleistern bzw. Betrieben wurde darauf geachtet, dass es sich hauptsächlich um alteingesessene und bekannte Unternehmen des Landkreises handelt, die ihren Hauptsitz im Landkreis Göppingen haben.

¹¹⁶ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Statistische Berichte Baden-Württemberg - Öffentliche Sozialleistungen (Stand am 31.12.2005), Artikel-Nr. 3862 05001, Stuttgart 2007, S. 14 und 15 (im Folgenden zitiert als „StaLa“, siehe Anlage 5).

8.2 Fragebogen

Im Fragebogen wurden sowohl offene als auch geschlossene Fragen verwendet.

Bei den offenen Fragen gibt es keine vorgegebenen Antwortkategorien, so dass diese von den Befragten frei beantwortet werden können.

Bei den geschlossenen Fragen sind hingegen bereits Antwortkategorien vorgegeben¹¹⁷, welche dann nur noch angekreuzt werden müssen für den Fall, dass sie zutreffen.

Es wurde für alle 52 Befragten der gleiche Fragebogen verwendet. Er besteht aus 17 Fragen. Dabei mussten allerdings nicht alle 17 von den Befragten ausgefüllt werden. Trafen einzelne Sachverhalte nicht zu konnten Fragen übersprungen werden. So reichte die Anzahl der zu beantwortenden Fragen von mindestens 4 (für Befragte, die keine Schwerbehinderten beschäftigen) bis höchstens 16 (wenn der Befragte schwerbehinderte Menschen beschäftigt und alle Sachverhalte zutreffen).

Der Fragebogen besteht aus 13 geschlossenen Fragen und 4 offenen Fragen. Bei 2 der 13 geschlossenen Fragen gab es die Möglichkeit, mehrere der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auszuwählen (so genannte multiple-choice Items).

Die offenen Fragen wurden vor allem dazu eingesetzt eventuelle Vorurteile und Meinungen der Befragten gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern zu ermitteln.

¹¹⁷ Maiello, Carmine: Verhaltenswissenschaftliche Forschung für Einsteiger: Methodenlehre, Statistik und Computergestützte Datenauswertung, Band 10, Landau 2006, S. 47 (im Folgenden zitiert als „Maiello“).

8.3 Auswertung

Bei der Auswertung werden die Ergebnisse getrennt nach der öffentlichen Verwaltung und den „Sonstigen“ (Dienstleister, Gewerbebetriebe, Sonstige) dargestellt, um eventuell vorhandene Unterschiede in der Sichtweise aufzudecken. Dies könnte, wie bereits erwähnt, durch die unterschiedliche Zielsetzung im Bereich der Privatwirtschaft und im Bereich der öffentlichen Verwaltung der Fall sein.

Von den 52 versandten Fragebögen kamen 30 zurück. Dies entspricht einer Rücklaufquote von fast 58%. Allerdings wurden von den zurückgesandten Fragebögen 2 aus Zeitmangel nicht ausgefüllt. Damit ergibt sich eine Ausfüllquote von fast 54% für die Befragung.

Branchenspiegel

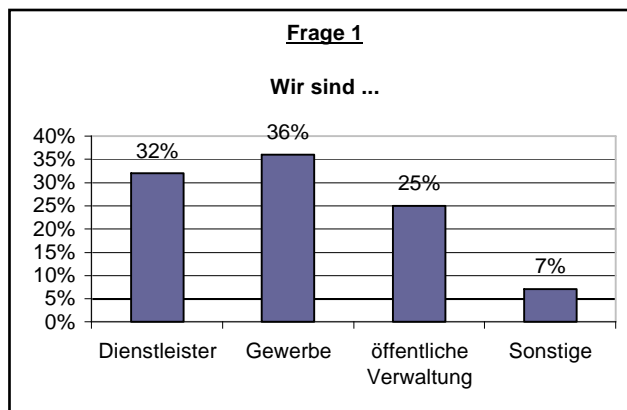


Abbildung 1: Frage 1

Die 1. Frage dient dazu die Ausgewogenheit zwischen den verschiedenen Branchen feststellen zu können. Hierbei konnte eine einigermaßen ausgewogene Struktur zwischen Dienstleistern, Gewerbetreibenden und der öffentlichen Verwaltung erreicht werden. Nur ein geringer Teil von 7% der Befragten zählt sich zu einer sonstigen Branche.

Das Verhältnis bei den Befragten zwischen der öffentlichen Verwaltung und den privaten Arbeitgebern liegt bei 25 zu 75%.

Größe der Verwaltung/des Betriebes

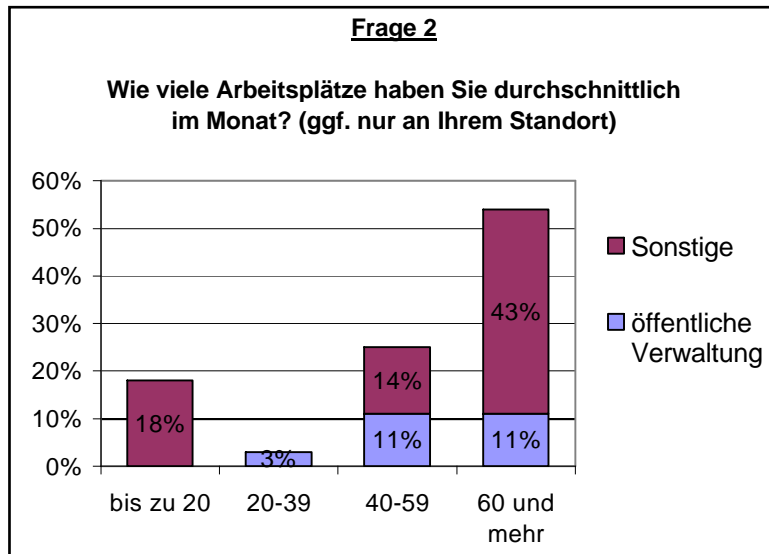


Abbildung 2: Frage 2

Die 4 Alternativantworten der Frage 2 wurden bewusst so gewählt, da nach § 71 Abs. 1 S. 1 SGB IX private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5% ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen müssen. Hierbei wurde zu Gunsten von Arbeitgebern mit durchschnittlich 20 bis 39 Arbeitsplätzen eine besondere Rundungsregelung eingeführt. Sie müssen nur mindestens einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, um keine Ausgleichsabgabe zu bezahlen. Auch bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich 40 bis 59 Arbeitsplätzen wird vorteilhaft gerundet. Sie haben nur mindestens 2 schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, um der Ausgleichsabgabe zu entgehen. Für Großbetriebe ab 60 Arbeitsplätzen gibt es keine besonderen Rundungsregelungen. Sie müssen wenigstens 5% ihrer durchschnittlichen Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Kleinbetriebe, die jahresdurchschnittlich weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen hingegen keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen und somit auch keine Ausgleichsabgabe bezahlen.

Diese Aufteilung ist für die Auswertung der nachfolgenden Frage 4 nötig. Sie soll klären, wie hoch die Beschäftigungsquote schwerbehinderte Menschen bei den „Sonstigen“ und bei der öffentlichen Verwaltung ist.

Wie aus der Abbildung 2 zu entnehmen ist, haben 18% der Befragten weniger als 20 Arbeitsplätze. 3% können zwischen 20 und 39 Arbeitsplätze aufweisen. Bei 25% liegt die Zahl der Arbeitsplätze zwischen 40 und 59. 60 und mehr Arbeitsplätze haben dagegen 54% der Befragten. Sie zählen deshalb zu den so genannten Großbetrieben bzw. großen Verwaltungen.

Beschäftigung von Schwerbehinderten

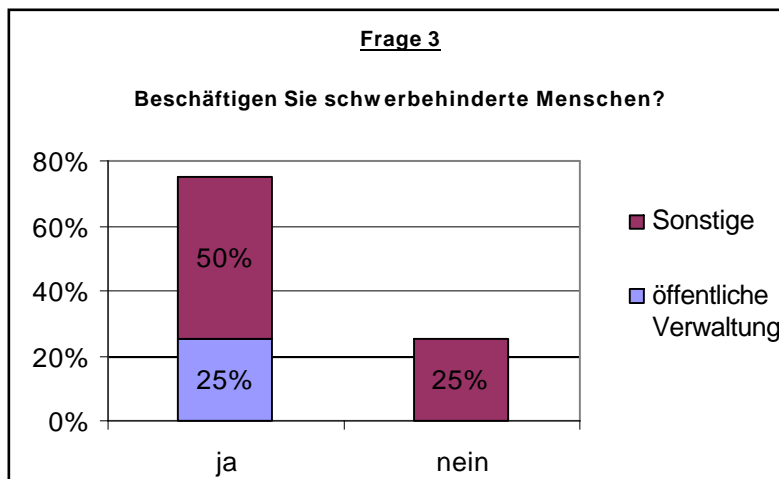


Abbildung 3: Frage 3

Von den Befragten beschäftigen 75% schwerbehinderte Menschen. Hierunter waren mit 25% auch alle Verwaltungen angesiedelt. Dies war zu erwarten, da nur die größten Verwaltungen und die Städte des Landkreises im Hinblick darauf angeschrieben wurden.

Unter den 25% der Befragten, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, befinden sich alle 18% der Befragten, deren Betrieb weniger als 20 Arbeitsplätze hat und die damit auch keine Schwerbehinderten beschäftigen müssen.

Mit 7% sind hier aber auch Betriebe zu finden, die durchschnittlich 40 bis 59 Arbeitsplätze haben und somit mindestens 2 schwerbehinderte Menschen beschäftigen müssten.

Dies könnte nun zum einen daran liegen, dass die Gruppe mit weniger als 20 Arbeitsplätzen keine Ausgleichsabgabe bezahlen muss wenn sie keine Schwerbehinderten beschäftigt und sie somit darauf verzichten können. Es könnte aber auch sein, dass dies nur ein Zufall ist und es ganz andere Gründe hierfür gibt, warum auch 7% der Befragten mit 40-59 Arbeitsplätzen es vorziehen die Ausgleichsabgabe zu bezahlen.

Um die Gründe dieser Gruppe zu erfahren, warum sie keine Schwerbehinderten beschäftigt, wurde die offene Frage 17 an sie gestellt. Die Fragen 4-16 mussten von ihnen nicht mehr beantwortet werden.

Da die Frage 17 inhaltlich zu Frage 3 gehört wird sie bereits an dieser Stelle ausgewertet.

Auswertung der offenen Frage 17:

Was sind Ihre Gründe dafür, warum Sie keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen?

Hierbei wurde von überragenden 57% der Befragten geantwortet, dass sich noch nie ein schwerbehinderter Mensch bei ihnen beworben hat. Dabei liegt die Vermutung nahe, dass sich schwerbehinderte Menschen erst gar nicht in kleineren Betrieben bewerben, weil sie wissen, dass diese nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen und sich daher keine Einstellungschancen ausrechnen.

Andere Gründe waren, dass

- es keine schwerbehinderten Fachkräfte gebe
- die Verwaltung im Betrieb zu klein sei
- es keine Beschäftigungsmöglichkeit in der Produktion gebe

- ein schwerbehinderter Mensch keine schwere körperliche Arbeit verrichten könne
- es im Baugewerbe zu viele Risiken gebe und
- ein Schwerbehinderter nicht auf ein Gerüst steigen könne.

Bei diesen Argumenten fällt auf, dass immer noch häufig das Klischee des Schwerbehinderten, der im Rollstuhl sitzt verbreitet ist, welcher nicht auf dem Bau hart arbeiten kann und deshalb in einer Verwaltung tätig sein muss. Tatsächlich machen die körperlichen Behinderungen mit rund 67%¹¹⁸ den Hauptteil der Behinderungen aus und behinderte Menschen arbeiten wirklich seltener im Baugewerbe und häufiger in der öffentlichen Verwaltung als nicht behinderte Menschen¹¹⁹. Dennoch ist die am häufigsten vorkommende Behinderung mit 26% eine Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe und nicht die Querschnittslähmung, welche mit 14% erst an 4. Stelle folgt¹²⁰.

Es ist aber festzuhalten, dass von keinem der Befragten mit weniger als 20 Arbeitsplätzen geantwortet wurde, dass er nicht gesetzlich dazu verpflichtet ist Schwerbehinderte einzustellen. Dies lässt, zusammen mit der Tatsache, dass sich bei über der Hälfte der in Frage 17 Befragten noch nie ein schwerbehinderter Mensch beworben hat, den Schluss zu, dass auch Kleinbetriebe grundsätzlich bereit wären schwerbehinderte Menschen einzustellen.

¹¹⁸ BIH: ABC Behinderung & Beruf - Handbuch für die betriebliche Praxis, 2. überarbeitete Ausgabe, Wiesbaden 2005, S. 8 (im Folgenden zitiert als „BIH“, siehe Anlage 6).

¹¹⁹ BIH, S. 11.

¹²⁰ BIH, S. 9.

Beschäftigungsquote

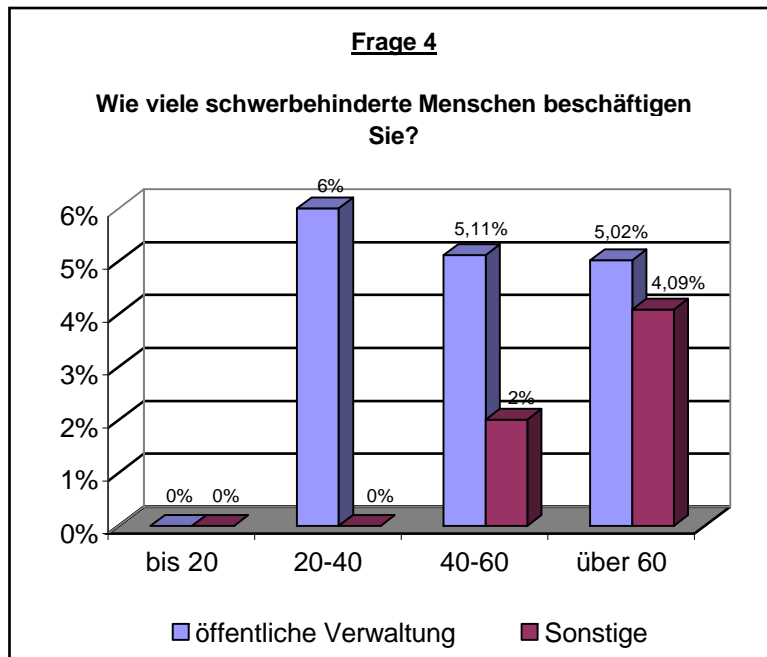


Abbildung 4: Frage 4

Mit der 4. Frage soll die Beschäftigungsquote ermittelt werden. Die Darstellung erfolgt komplett getrennt nach der öffentlichen Verwaltung und den „Sonstigen“.

2003 lag die Beschäftigungsquote bundesweit bei 4%. Allerdings erfüllten dabei nur die öffentlichen Arbeitgeber ihre Beschäftigungspflicht, indem sie 5,2% ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzten. Bei den privaten Arbeitgebern lag die Beschäftigungsquote leider nur bei 3,6 der geforderten 5%¹²¹.

Mit der Umfrage im Landkreis Göppingen konnten fast identische Werte erzielt werden. Hier lag die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei 4,26%, also etwas über dem Bundesdurchschnitt. Auch die Beschäftigungsquote der privaten Arbeitgeber lag mit 3,79% ein wenig über dem

¹²¹ BIH, S. 10.

Durchschnitt des Bundes. Bei den öffentlichen Arbeitgebern konnte sogar die identische Prozentzahl von 5,2% ermittelt werden.

Die Beschäftigungsquote hängt aber auch stark mit der Betriebsgröße zusammen. Kleinere Betriebe mit bis zu 40 Arbeitnehmern erzielen im bundesweiten Durchschnitt lediglich eine Quote von 2,6%, wohingegen größere Betriebe ab 60 durchschnittlichen Arbeitsplätzen eine Beschäftigungsquote von 4,1% aufweisen¹²².

Auch die Umfrage im Landkreis Göppingen ergab bei den größeren Betrieben eine fast identische Beschäftigungsquote von 4,09%. Allerdings weicht die Quote bei den kleineren und mittleren Betrieben mit nur 2% etwas vom Bundesdurchschnitt ab.

Somit ist festzuhalten, dass seit dem Inkrafttreten des SGB IX trotz der Senkung der Beschäftigungsquote und der Erhöhung der Ausgleichsabgaben die erstrebte Quote von 5% nicht erreicht wird. Außerdem kann man erkennen, dass die Bereitschaft Schwerbehinderte zu beschäftigen und die geforderte Beschäftigungsquote einzuhalten, bei den öffentlichen Arbeitgebern viel stärker ausgeprägt ist als bei den Privaten.

¹²² BIH, S. 10 und 11.

Frauen- und Männerquote

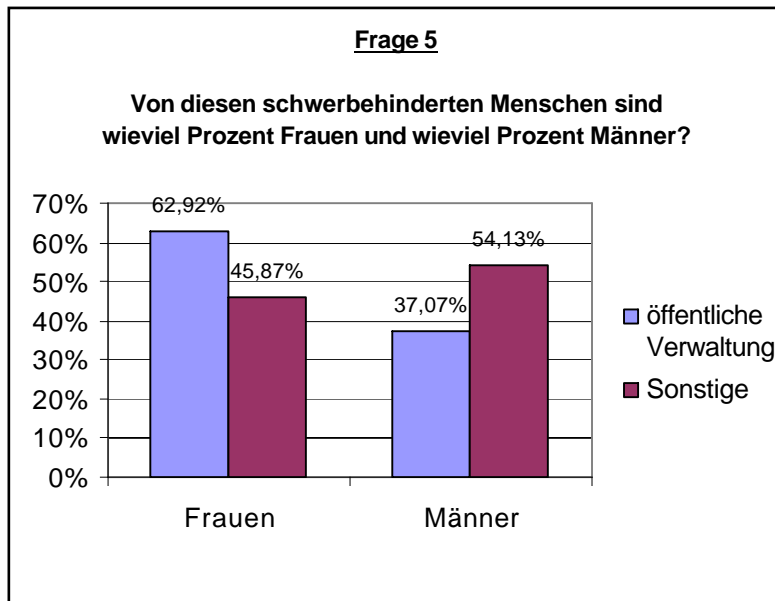


Abbildung 5: Frage 5

Mit der Frage 5 soll überprüft werden, inwieweit Arbeitgeber bei Neueinstellungen besonders schwerbehinderte Frauen berücksichtigen, wie dies im § 71 Abs. 1 S. 2 SGB IX gefordert wird. Die Darstellung erfolgt komplett getrennt nach der öffentlichen Verwaltung und den „Sonstigen“.

Insgesamt lag die ermittelte Frauenquote mit 51,84% etwas über der Männerquote mit 48,16%. Diese Werte sind untypisch, da Bundesweit nur etwa 40% der schwerbehinderten Frauen erwerbstätig sind¹²³. Zudem muss man erwähnen, dass Männer mit 52% etwas häufiger von einer Schwerbehinderung betroffen sind als Frauen (mit 48%)¹²⁴. Im Landkreis Göppingen müsste dieses Verhältnis eigentlich noch weiter auseinander fallen, da hier laut dem Statistischen Landesamt Baden-Württemberg die Männerquote eigentlich bei 55,1% liegt, wohingegen die Frauenquote lediglich 44,9% beträgt¹²⁵.

¹²³ BIH, S. 10.

¹²⁴ BIH: Jahresbericht 2006/2007 - Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Wiesbaden 2007, S. 10 (im Folgenden zitiert als „Jahresbericht“, siehe Anlage 7).

¹²⁵ StaLa, S. 14.

Aus dem Schaubild lässt sich weiterhin ableiten, dass bei getrennter Betrachtung wesentlich mehr (fast doppelt so viel) Frauen als Männer in der Verwaltung arbeiten. Bei den Dienstleistern und Gewerbetreibenden sind dagegen etwa 10% mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Schwerbehindertenvertretung

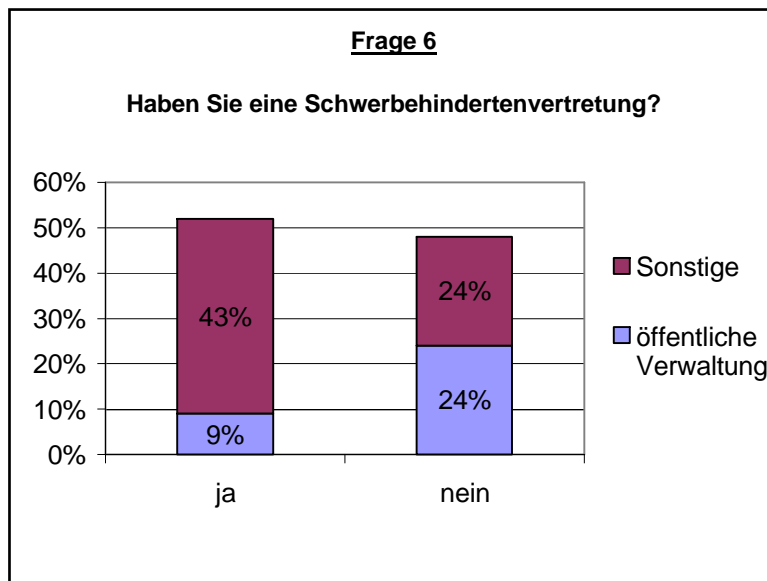


Abbildung 6: Frage 6

Der § 94 Abs. 1 des SGB IX bestimmt, dass ab einer Zahl von wenigstens 5 schwerbehinderten Menschen, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehört nach § 95 Abs. 1 S. 1 SGB IX die Eingliederung von Schwerbehinderten in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern, den schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite zu stehen und vor allem die Interessen der Schwerbehinderten im Betrieb oder der Dienststelle zu fördern.

Da bei der Frage 4 (Beschäftigungsquote) keiner der Befragten, die durchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätze haben, mit einer Beschäftigungsquote von über 7% geantwortet hat, ist für diese Betriebe bzw.

Dienststellen auch keine Schwerbehindertenvertretung nötig, da hier keiner der Befragten eine Anzahl von wenigstens 5 schwerbehinderten Arbeitnehmern erreicht.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich unter den 52% der Befragten, die eine Schwerbehindertenvertretung haben, tatsächlich auch eine öffentliche Verwaltung befindet, die zwar durchschnittlich nur zwischen 40 und 59 Arbeitsplätze hat, aber dennoch eine Schwerbehindertenvertretung besitzt!

Bei den Befragten, die durchschnittlich 60 oder mehr Arbeitsplätze haben, müssen zur Erfüllung der Beschäftigungsquote von 5% mindestens 100 Arbeitsplätze gegeben sein um wenigstens 5 schwerbehinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen. Da 43% der Dienstleister und Gewerbetreibenden mit ja bei der Frage nach einer Schwerbehindertenvertretung geantwortet haben, trifft diese Größenordnung somit auf 9 der 12 „Sonstigen“ zu, und mit 9% auf eine der 3 Verwaltungen.

Zustimmungserfordernis

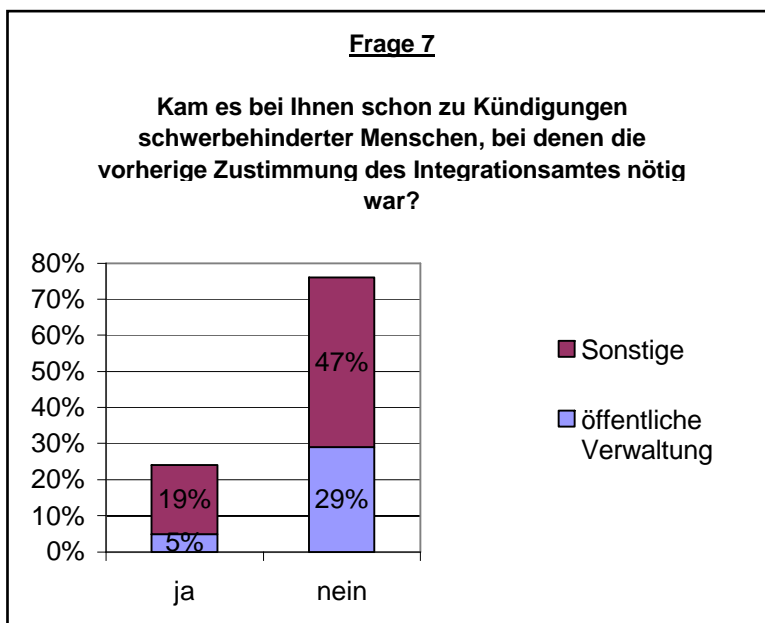


Abbildung 7: Frage 7

Nur bei etwa einem Viertel der Befragten, die schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen (24%), kam es überhaupt schon einmal zu Kündigungen, die der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedurften.

Auf die Frage in wie vielen Fällen dies bisher der Fall gewesen ist antworteten leider nur 3 der 5 Befragten, die mit ja geantwortet haben. Dabei kam es bei einem der Befragten erst einmal zu einem solchen Zustimmungsbedürfnis, bei einem anderen Befragten war dies schon zweimal nötig und bei einem weiteren Befragten bedurfte es immerhin schon dreimal der Zustimmung des Integrationsamtes. Damit wird deutlich, dass selbst wenn es zu Kündigungen Schwerbehinderter in den Betrieben bzw. in den öffentlichen Verwaltungen kommt, dies nicht häufig der Fall ist. Hier kann nur von Einzelfällen die Rede sein.

Verweigerung der Zustimmung

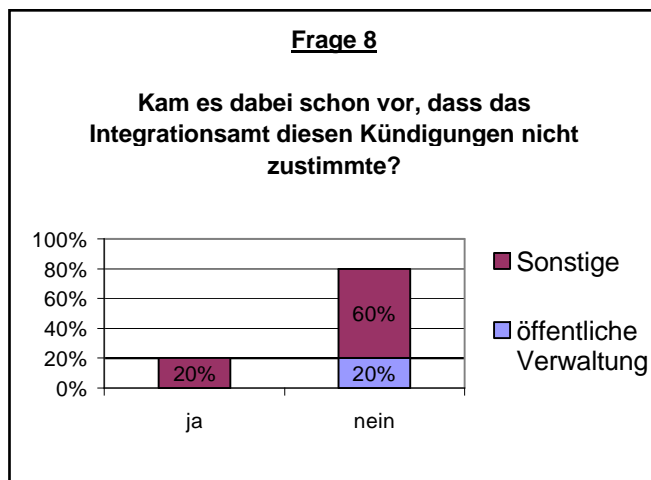


Abbildung 8: Frage 8

Frage 8 konnte nur von den Befragten ausgefüllt werden, die bei der vorangegangenen Frage 7 mit ja geantwortet hatten. Für die Restlichen ging es erst mit der 10. Frage weiter.

Die 8. Frage soll klären, ob es schon einmal vorkam, dass das Integrationsamt der beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht zustimmte. Hier antwortete nur einer der Befragten mit ja (entspricht einem Fünftel). Dieser Befragte gehörte nicht zur Kategorie der öffentliche Verwaltung. Damit wird deutlich, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht unkündbar sind, und nur ein relativ kleiner Prozentsatz mit Hilfe des Integrationsamtes seinen Arbeitsplatz behält.

Auswertung der offenen Frage 9:

Was waren die Gründe dafür, dass das Integrationsamt diesen Kündigungen nicht zustimmte?

Die offene Frage 9 wiederum konnte nur von dem Befragten beantwortet werden, welcher die 8. Frage mit ja beantwortet hat.

Leider konnten hier keinerlei Ergebnisse erzielt werden, da dieser Befragte keine Versagungsgründe des Integrationsamtes nannte.

Meinung zum Zustimmungserfordernis

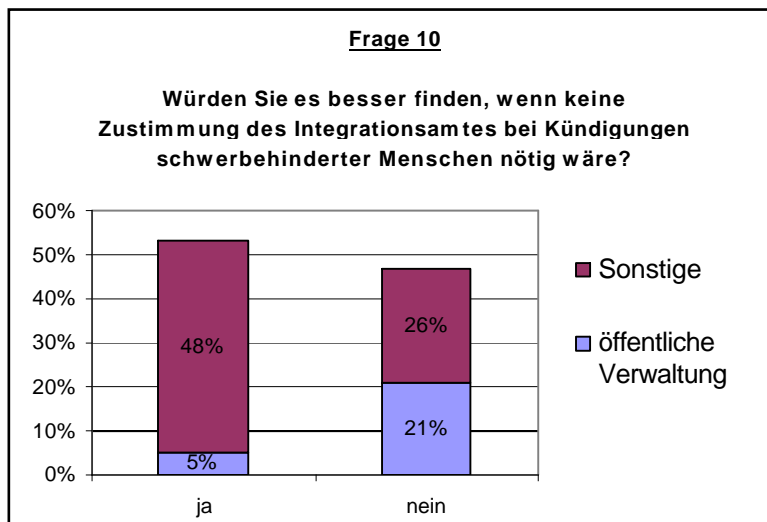


Abbildung 9: Frage 10

Auf die Frage, ob man es besser finden würde, wenn keine Zustimmung des Integrationsamtes bei Kündigungen schwerbehinderter Menschen nötig wäre, spalteten sich die Meinungen der Befragten in zwei Lager. Etwas über die Hälfte (53%) war der Meinung, dass es besser wäre, wenn keine Zustimmung bei der Kündigung eines Schwerbehinderten nötig wäre. Allerdings waren 47% auch nicht dieser Ansicht. Dreiviertel der öffentlichen Verwaltungen erachten das Zustimmungserfordernis als sinnvoll, wohingegen zweidrittel der Dienstleister und Gewerbetreibenden eher gegen dieses Erfordernis ist.

Auswertung der offenen Frage 11:

Bitte geben Sie Gründe dafür an, warum Sie es besser oder schlechter finden würden, wenn keine Zustimmung des Integrationsamtes bei Kündigungen schwerbehinderter Menschen nötig wäre?

Unter den Befragten die das Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes für sinnvoll erachten, sind die Hauptargumente, dass

- das Integrationsamt eine wichtige Institution zur Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer ist
- ein „Kontrollorgan“ einfach wichtig ist, um Missbrauch vorzubeugen
- Menschen mit einer Behinderung etwas größere Probleme haben eine neue Beschäftigung zu finden und deshalb die „Hürden“ für eine Kündigung schon etwas höher gesetzt sein sollten.

Die Befragten, die das Zustimmungserfordernis des Integrationsamt als weniger sinnvoll erachten, argumentieren damit, dass

- das Integrationsamt keinen ausreichenden Einblick in die Belange eines Unternehmens hat
- der allgemeine Kündigungsschutz auch für schwerbehinderte Menschen ausreichend ist, da eine Kündigung wegen Krankheit oder Behinderung so noch mehr erschwert wird

- der besondere Kündigungsschutz die Einstellungschancen der Behinderten verringert
- aus Sicht des Arbeitgebers das zusätzliche Verfahren die Kündigung erschwert, auch wenn etwa verhaltensbedingt gekündigt werden soll und dies nichts mit seiner Behinderung zu tun hat
- man bei einer Kündigung immer einen triftigen Grund hat und deshalb kein Amt braucht, das einem dabei Recht oder Unrecht gibt
- das Integrationsamt die Entlassung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers fast unmöglich macht
- die Schwerbehindertenvertretung für die Einhaltung der Rechte der Schwerbehinderten ausreichend ist.

Bei dieser Sicht der Dinge wird allerdings vergessen, dass nicht alle Arbeitgeber eine Schwerbehindertenvertretung haben und brauchen (siehe Frage 6). Zwar wird richtig bemerkt, dass es zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehört die Interessen der Schwerbehinderten im Betrieb oder der Dienststelle zu fördern, aber die Schwerbehindertenvertretung muss nur angehört und informiert werden. Sie hat keinerlei Mittel um ihre Meinung auch durchsetzen zu können.

Bei der 11. Frage wird deutlich, dass sich zwar mehr als die Hälfte der Befragten für das Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes ausgesprochen hat, allerdings die 47%, die für eine Abschaffung des Zustimmungserfordernisses sind, wesentlich mehr Argumente ins Feld führen um ihr Missfallen auszudrücken.

Vorurteil Krankheit

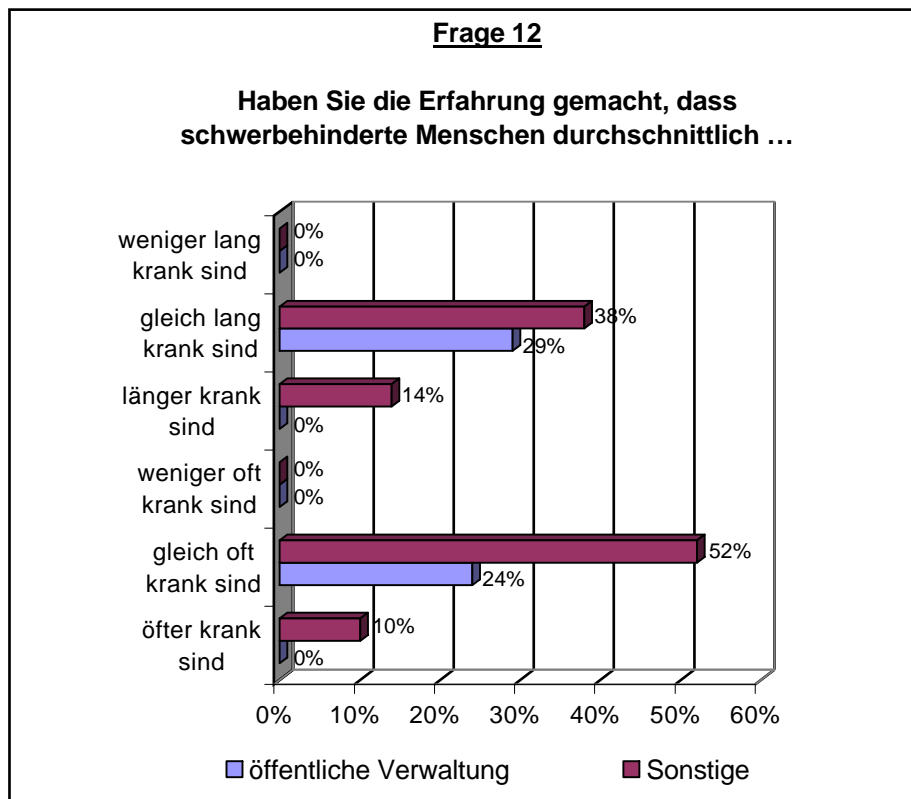


Abbildung 10: Frage 12

Die Frage 12 dient dazu das Vorurteil von längeren, krankheitsbedingten Ausfallzeiten bei schwerbehinderten Arbeitnehmern genauer zu untersuchen. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen zugelassen, so dass die Befragten alles ankreuzen konnten, was sie für zutreffend hielten. Die Darstellung erfolgt hierbei komplett getrennt nach der öffentlichen Verwaltung und den „Sonstigen“.

Im Ergebnis ist ganz klar festzuhalten, dass kein einziger der Befragten die Erfahrung gemacht hat, dass seine schwerbehinderten Arbeitnehmer weniger lang und weniger oft krank sind, was auch nicht anders zu erwarten war.

Allerdings waren alle öffentlichen Verwaltungen und der Großteil der Dienstleister und Gewerbetreibenden der Meinung, dass ihre Schwerbe-

hinderten gleich oft und gleich lang krank sind als ihre nicht behinderten Arbeitnehmer.

Nur ein kleiner Kreis der Befragten Dienstleister und Gewerbetreibenden hat die Erfahrung gemacht, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer länger (14%) und öfter (10%) krank sind als ihre anderen Arbeitnehmer.

Das Resultat der Frage 12 zeigt deutlich, dass eines der häufigsten Vorurteile der Arbeitgeber gegen schwerbehinderte Arbeitnehmer ganz und gar nicht zutrifft. Schwerbehinderte sind selten öfter und länger krank als andere Arbeitnehmer.

Vorurteil besondere Ausstattung der Arbeitsplätze wird benötigt

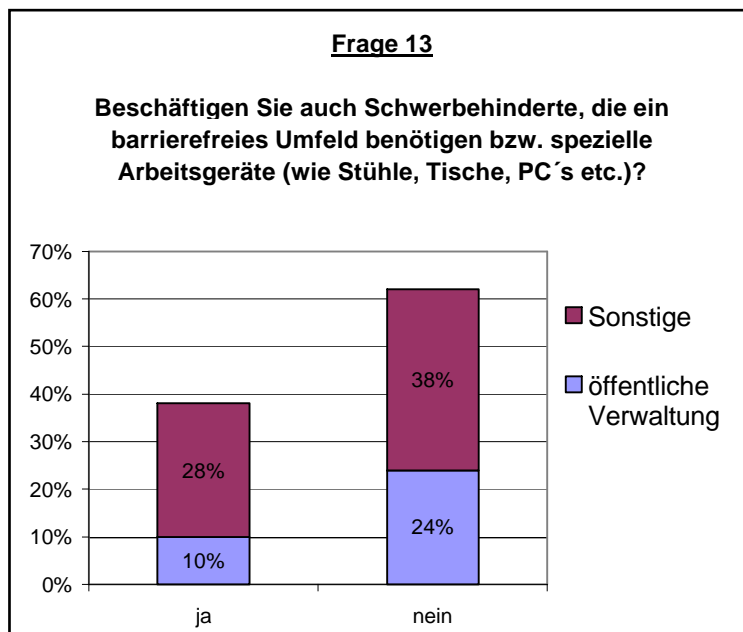


Abbildung 11: Frage 13

Die Frage 13 dient dazu herauszufinden, wie häufig es in der Praxis überhaupt dazu kommt, dass etwas für schwerbehinderte Arbeitnehmer umgebaut oder angeschafft werden muss, was dann wiederum zusätzliche Kosten und Arbeitsaufwand für den Arbeitgeber verursachen könnte und somit eventuell als lästig empfunden wird.

Im Ergebnis waren bei 62% der Befragten noch nie irgendwelche Umbauarbeiten oder Sonderanschaffungen nötig. Lediglich 38% gaben an, dass dies auf ihren Betrieb bzw. ihre Verwaltung zutrifft.

Vorurteil Umbauarbeiten/Anschaffungen sind teuer, schwierig etc.

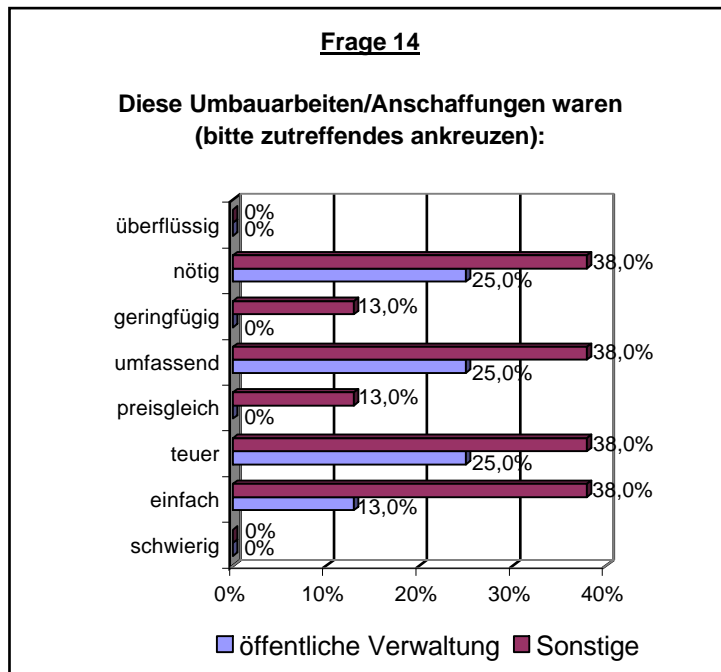


Abbildung 12: Frage 14

Die Frage 14 konnte nur von den Befragten beantwortet werden, die bei Frage 13 mit ja geantwortet haben. Für alle Anderen ging es mit Frage 15 weiter.

Wie schon bei Frage 12 waren auch hier Mehrfachnennungen unter den 8 vorgegebenen Antworten möglich. Die Darstellung erfolgt getrennt nach der öffentlichen Verwaltung und den „Sonstigen“. Frage 14 dient dazu die vorangegangene Frage zu präzisieren, wobei hier die 38%, bei denen es schon zu Umbauarbeiten bzw. Anschaffungen kam, diese nun genauer beschreiben sollten. Damit soll der damit verbundene Aufwand für den Arbeitgeber und die Grundeinstellung zu diesem Thema ermittelt werden.

Keiner der Befragten empfand die Umbauarbeiten bzw. Anschaffungen als überflüssig oder schwierig. Der Großteil fand sie dagegen nötig und sogar einfach zu tätigen bzw. zu beschaffen.

Allerdings waren die Anschaffungen bzw. Umbauarbeiten auch bei den meisten Befragten teuer. Nur 13% der Befragten gaben an, dass sie preisgleich mit den sonst üblichen Anschaffungen und Umbauarbeiten waren. Jedoch wurden die zusätzlichen Kosten meist vollständig von der Agentur für Arbeit, den Integrationsfachdiensten oder den Integrationsämtern übernommen. Dennoch verbleiben der Organisationsaufwand, die vorherige Informationsbeschaffung, die Planung etc. beim Arbeitgeber bzw. bei den von ihm beauftragten Mitarbeitern.

Zudem antworteten die meisten Befragten damit, dass die Anschaffungen/Umbauarbeiten für die schwerbehinderten Arbeitnehmer umfassender als die sonst üblichen Anschaffungen und Umbauarbeiten sind. Nur 13% haben hierbei die Erfahrung gemacht, dass die Anschaffungen bzw. Umbauarbeiten geringfügig waren.

Vorurteil teurer Zusatzurlaub

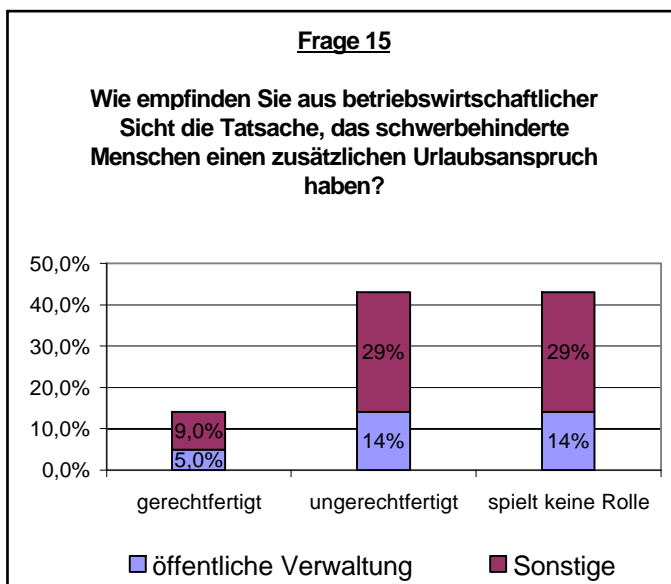


Abbildung 13: Frage 15

Bei Frage 15 durfte jeweils nur eine der 3 vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden.

Mit jeweils 43% waren gleich viele Befragte der Ansicht, dass der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen aus betriebswirtschaftlicher Sicht ungerechtfertigt sei bzw. es keinerlei Rolle spiele, dass ein zusätzlicher Urlaubsanspruch für diesen Personenkreis besteht.

Nur 14% waren der Meinung, dass dieser Mehrurlaub für Schwerbehinderte gerechtfertigt ist.

Auswertung der offenen Frage 16:

Bitte begründen Sie Ihre jeweilige Meinung zum Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer!

Befragte, welche den Mehrurlaub für gerechtfertigt halten, begründen dies damit, dass der Zusatzurlaub unter Umständen mögliche Krankheitstage durch körperliche Überlastung ausgleicht. Die Ausübung einer Tätigkeit sei aufgrund einer Behinderung meistens anstrengender oder auch belastender, deshalb sei der zusätzliche Urlaubsanspruch zur Erholung absolut gerechtfertigt.

Dagegen argumentieren Befragte, die den Zusatzurlaub für ungerechtfertigt halten, damit, dass Schwerbehinderte keine längeren Erholungsphasen nötig hätten als andere Arbeitnehmer und man bei ihnen ohnehin Leistungszugeständnisse machen müsse. Der Zusatzurlaub sei nur zusätzlicher „Luxus“. Zudem stelle der Mehrurlaub eine zusätzliche Kostenbelastung für den Arbeitgeber dar. Diese sollte von der Allgemeinheit (Krankenkasse, Steuerzahler) getragen werden und nicht vom einzelnen Betrieb, der dann dadurch, dass er schwerbehinderte Menschen einstellt, auch noch bestraft wird.

Weitere Gedanken waren, dass der Zusatzurlaub das Leiden nicht verbessere und Schwerbehinderte auch schon in anderen Bereichen, wie

dem besonderen Kündigungsschutz, mehr Vorteile hätten. Im Übrigen wurde genannt, dass man doch alle Beschäftigten gleich behandeln solle und dass 30 Urlaubstage für alle Beschäftigten ausreichend seien. Es könne nicht nachvollzogen werden warum Mitarbeiter mit Schwerbehinderung einen erhöhten Urlaubsbedarf haben. Bei diesem Argument wurde allerdings vergessen, dass nicht alle Beschäftigten einen Anspruch auf 30 Urlaubstage haben.

Befragte, bei denen der Zusatzurlaub der schwerbehinderten Arbeitnehmer keine Rolle spielt, antworteten hauptsächlich damit, dass die Frage 16 nicht pauschal von ihnen beantwortet werden könne, da es immer auf den Einzelfall ankomme. Für manche Schwerbehinderte sei der Zusatzurlaub gerechtfertigt, für andere wiederum nicht. Weiterhin wurde genannt, dass der Anspruch auf Zusatzurlaub bei der Einstellung bzw. Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen bereits bekannt ist und somit dementsprechend geplant werden kann.

8.4 Zusammenfassung

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass bei überragenden 76% der Befragten des Landkreises Göppingen noch nie die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nötig war (siehe Frage 7). Zudem kam es nur bei einem einzigen der Befragten überhaupt schon dazu, dass das Integrationsamt der Kündigung bzw. den Kündigungen nicht zustimmte (Frage 8).

Trotzdem würde es laut Frage 10 über die Hälfte der Befragten bevorzugen, wenn es den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte und die damit erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes nicht gäbe. Aber woher resultiert diese Abneigung, wenn es doch in der Praxis kaum zu Berührungspunkten bzw. Problemen zwischen Arbeitgebern und dem Integrationsamt kommt? Die Antworten der Frage 11 machen deutlich, dass es tatsächlich noch das Vorurteil gibt, dass das Integrationsamt die Entlassung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers unmöglich machen

würde oder zumindest erschwert. Zudem kommt die allgemeine Ablehnung gegen Behörden bzw. staatliche Kontrolle zum Ausdruck. Die Arbeitgeber wollen sich nicht vor dem Integrationsamt rechtfertigen müssen. Bedauerlicherweise vertreten einige Arbeitgeber tatsächlich die Meinung, dass der besondere Kündigungsschutz die Einstellungschancen für Schwerbehinderte verringert. Diese Sichtweise wirkt damit kontraproduktiv zu den vom Gesetzgeber angestrebten Zielen.

Im Hinblick auf die Vorurteile gegen schwerbehinderte Menschen ergab die Umfrage, dass das Vorurteil von längeren und öfteren krankheitsbedingten Ausfallzeiten im Landkreis Göppingen nicht bestätigt werden konnte (siehe Frage 12). Nur ein geringer Prozentsatz der Befragten hat bisher diese Erfahrungen gemacht. Damit spielt dieses Vorurteil wenn überhaupt nur eine geringe Rolle bei der Neueinstellung bzw. Weiterbeschäftigung von Schwerbehinderten.

Das Vorurteil, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze benötigen traf bei den Befragten im Landkreis Göppingen nur auf 38% der Befragten zu (siehe Frage 13). Die besondere Ausstattung bzw. die Umbauarbeiten wurden auch überwiegend positiv beurteilt. Niemand fand sie überflüssig oder schwierig. Sie wurden dagegen hauptsächlich als nötig und einfach betrachtet. Zwar waren die Umbauarbeiten bzw. Anschaffungen auch bei den meisten Befragten teuer, aber es wurde in der Befragung angegeben, dass die Kosten von der Agentur für Arbeit, den Integrationsfachämtern oder den Integrationsdiensten übernommen wurden, und somit der Arbeitgeber entlastet wird. Die Angaben der Befragten zeigen, dass auch dieses Vorurteil kaum noch in den Köpfen der Arbeitgeber herumspukt und somit kein bzw. nur noch ein geringfügiges Problem für den schwerbehinderten Menschen darstellt.

Leider konnte jedoch das Vorurteil des für den Arbeitgeber teuren Zusatzurlaubes im Landkreis voll bestätigt werden (Frage 15). 43% der Befragten

empfanden diesen als ungerechtfertigt. Erstaunlicherweise waren unter diesen 43% mit 14% auch öffentliche Verwaltungen angesiedelt, obwohl ihre Zielstellungen nicht der Gewinnmaximierung dienen und sie somit eher sozialere Sichtweisen vertreten müssten. Die Arbeitgeber wollen nicht die Kosten für den Zusatzurlaub tragen. Zudem sind die meisten Befragten der Meinung, dass er dem Schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht hilft und sie schon genug andere Vorteile haben.

9 Fazit

Fakt ist, dass trotz der Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber und dem besonderem Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen die Anzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in den letzten Jahren deutlich zunimmt. Zwar trifft dies auch auf die allgemeine Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik zu, jedoch konnte selbst im Jahr 2006, als die Arbeitslosenquote von 13% auf 12% sank, keine Verringerung der Arbeitslosenquote bei den schwerbehinderten Menschen erreicht werden. Die spezifische Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter liegt mit fast 18% (im Jahr 2006)¹²⁶ weit über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Damit entwickelt sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen weniger positiv, als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Hier wird deutlich, dass selbst in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs der Einfluss der Schwerbehinderung auf die Arbeitslosigkeit kennzeichnend ist. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass häufig ältere Menschen von einer Behinderung betroffen sind, welche heutzutage auch ohne eine Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar gelten. Der Anteil der über 45-jährigen schwerbehinderten Arbeitslosen lag im Jahr 2002 bei über 50%¹²⁷. Zwar wird der Arbeitgeber im § 72 Abs. 1 Nr. 2 des SGB IX in besonderem Maße darauf hingewiesen, dass er im Rahmen der Erfüllung seiner Beschäftigungspflicht in angemessenem Umfang schwerbehinderte Menschen, die das

¹²⁶ Jahresbericht, S. 13.

¹²⁷ BIH, S. 13.

50. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigen soll, es gibt jedoch kein Regelwerk, welches die Nichterfüllung dieser Vorschrift sanktioniert. Zudem wurde der Begriff „in angemessenem Umfang“ nicht genau definiert. Vielleicht wäre es sinnvoll den § 77 des SGB IX, welcher die Ausgleichsabgabe für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz regelt, um eine Staffelung für die Altersstruktur der zu beschäftigenden Schwerbehinderten zu ergänzen. Diese könnte dann besonders die älteren Schwerbehinderten berücksichtigen und eine zusätzliche Ausgleichsabgabe bei Nichterfüllung der vorgegebenen Staffelung enthalten.

Vielleicht wäre es zudem sinnvoll die mit dem SGB IX eingeführte Beschäftigungsquote von 5% wieder anzuheben und die Ausgleichsabgaben bei Nichterfüllung zu erhöhen, um wieder mehr schwerbehinderte Menschen in Lohn und Brot zu bringen.

Im Gegensatz zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter lässt sich in den letzten Jahren, bezogen auf die Anzahl der Kündigungsanträge, eine positive Entwicklung feststellen. Seit 2004 sanken die Zahlen bundesweit von knapp 35.500 Anträgen auf nur noch knapp 25.400, was einem Minus von fast 28,5% entspricht¹²⁸. Dieser Rückgang der Antragstellungen ist aber sicherlich fast ausschließlich im Zusammenhang mit dem allgemeinen Konjunkturaufschwung in der Wirtschaft zu sehen. Wenn es dem Betrieb, der Gemeinde etc. gut geht profitieren alle Arbeitnehmer davon, auch die Schwerbehinderten. Fehlzeiten oder ein entsprechendes Fehlverhalten werden eher akzeptiert und es werden weniger oder gar keine Stellen abgebaut.

Von allen beantragten Zustimmungen zu einer Kündigung behält statistisch gesehen nur jeder 4. bis 5. Schwerbehinderte seinen Arbeitsplatz. Dies zeigt deutlich, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbe-

¹²⁸ Jahresbericht, S. 35.

hinderte Menschen eben nicht zu einer Unkündbarkeit führt. Aber welcher Arbeitgeber weiß schon von diesen Zahlen?!

Der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen stellt insofern immer noch eine Falle für diesen Personenkreis dar, als er bei der Mehrzahl der Arbeitgeber unbeliebt ist, obwohl die meisten fast noch nie Probleme mit versagten Zustimmungen des Integrationsamtes hatten. Dies stellt für einige Arbeitgeber noch immer ein Einstellungshindernis dar, da sie denken den schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht mehr kündigen zu können.

Daneben spielen teilweise aber immer noch Vorurteile gegen Schwerbehinderte eine wichtige Rolle bei deren Neueinstellung bzw. Weiterbeschäftigung. Diese würden von den Arbeitgebern aber sicherlich auch ohne den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen geäußert und vertreten.

Dennoch überwiegt meiner Meinung nach der Schutz für den schwerbehinderten Arbeitnehmer. Durch die Integrationsämter können bereits während des Verfahrens mehr als die Hälfte aller Kündigungsbegehren einvernehmlich gelöst werden, da sich im Verlauf eines Kündigungsverfahrens oft Lösungsmöglichkeiten ergeben, die vorher von den Beteiligten gar nicht bedacht wurden¹²⁹. Dies entkräftet auch die Meinung derjenigen, die behaupten das Integrationsamt würde zu vielen Kündigungen zustimmen. Sie leisten bereits im Vorfeld eine wichtige Arbeit und sind bemüht auf eine gütliche Einigung hinzuwirken und die Interessen aller abzuwägen.

Im Ergebnis kann man sagen, dass das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel den Bestand des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen zu stärken durch den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte tatsächlich erreicht wird.

¹²⁹ Jahresbericht, S. 37.

Anhang

Anlage 1:

NWZ – Artikel vom 15.11.2007

GUTACHTEN / Beschäftigung von behinderten Menschen erneut Thema

Stadt will alle Zweifel ausräumen

Die Ebersbacher Stadtverwaltung wollte jeglichen Zweifel ausräumen und hat nochmals betont, dass sie bei einer Zusammenlegung der Bauhöfe selbstverständlich Menschen mit Behinderungen eingestellt hätte. Ein Gutachten hatte empfohlen, darauf zu verzichten. Die Stadträte hatten empört reagiert.

SUSANN SCHÖNFELDER

EBERSBACH ■ Ein Passus in dem Gutachten, das eine mögliche Zusammenlegung der Bauhöfe in Uhingen und Ebersbach beleuchtete, war den Stadträten Ende Oktober sauer aufgestoßen. In einem gemeinsamen Bauhof sollte auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verzichtet werden, lautete der Vorschlag in der Analyse, stattdessen sollte eine Schwerbehindertenabgabe gezahlt werden. Behinderte Mitarbeiter und eine hohe Wirtschaftlichkeit ließen sich nicht vereinbaren, heißt es in dem Gutachten. Die Empörung war groß – nicht nur im Gemeinderat.

Bürgermeister Edgar Wolff wollte dies nicht so stehen lassen: „Wir wollen einfach klar stellen, dass der Gutachter darauf hinweisen wollte. Zu unserer Unternehmensphilosophie gehört es dazu, behinderte Menschen zu beschäftigen und ih-

nen maximale Chancen mit auf den Weg zu geben“, erklärte der Rathauschef im Ausschuss für Verwaltung und Bürgerschaftliches Engagement. Die Stadtverwaltung hatte eine umfangreiche Vorlage erarbeitet, um die aktuelle Debatte aufzuarbeiten. Wolff war es zudem wichtig, nochmals zu erwähnen, dass diese Aussage weder auf Betreiben noch mit Billigung der Verwaltung in dem Gutachten stehen geblieben sei. Vielmehr sei sie „von uns scharf kritisiert“ worden, heißt es in der Sitzungsvorlage – und zwar bereits im Mai dieses Jahres, als die Passage zum ersten Mal im Entwurf der Analyse stand. Sie wurde nicht gestrichen – trotz „mehrfacher Hinweise“ der Verwaltung.

Die Stadt Ebersbach berücksichtige die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen, „und es wird eine Kultur der Eingliederung gepflegt“. Menschen mit Behinderungen seien in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Ge-

sellschaft angewiesen. Ihre Integration in Arbeit und Ausbildung seien „ein vorrangiges Anliegen und gleichzeitig die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“. Aussagen, die der Gemeinderat ganz und gar genauso sah.

Der Sachgebietsleiter Oliver Marzian nutzte die aktuelle Debatte, um in der Vorlage die Beschäftigung von Menschen mit Handicap zu erläutern. Die Auswahl der künftigen Mitarbeiter sei „ohne jegliche Diskriminierung, bei gleicher fachlicher Eignung werden schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt“. Sollten vorher nicht behinderte Menschen plötzlich mit einem Handicap leben müssen, „werden diese so unterstützt, dass sie ihren Arbeitsplatz möglichst beibehalten können“, heißt es in der Vorlage weiter. Zudem hätten schwerbehinderte Menschen die gleichen Aufstiegschancen.

Zahlen zur Beschäftigung Behinderter

■ Bei der Ebersbacher Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben waren im Jahresdurchschnitt schwerbehinderte Menschen wie folgt beschäftigt:
2006: 5,89 Prozent, **2005:** 6,51 Prozent, **2004:** 6,08 Prozent, **2003:** 5,59 Prozent; im Jahr **2007** wird die Quote auf annähernd 6,5 Prozent

steigen.

■ Zurzeit sind schwerbehinderte Menschen in folgenden Bereichen tätig:

Kernverwaltung: drei Mitarbeiter;
Bauhof/Stadtgärtnerei: drei Beschäftigte, davon zwei mit Mehrfachanrechnung auf zwei Plätze; Kindergärten: eine Beschäftigte

Anlage 2:

Fragebogen

1. Wir sind

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ein Dienstleister | <input type="checkbox"/> ein Gewerbebetrieb |
| <input type="checkbox"/> eine Verwaltung | <input type="checkbox"/> sonstiges |

**2. Wie viele Arbeitsplätze haben Sie durchschnittlich im Monat?
(ggf. nur an Ihrem Standort)**

- bis zu 20 20-39 40-59 60 und mehr

3. Beschäftigen Sie schwerbehinderte Menschen?

- ja nein (*bei nein geht es mit Frage 17 weiter*)

Bitte beantworten Sie die Fragen 4-16 wenn Sie die 3. Frage mit ja beantwortet haben:

4. Wie viele schwerbehinderte Menschen beschäftigen Sie?

Angabe in Prozent : _____

5. Davon sind

_____ % Frauen _____ % Männer

6. Haben Sie eine Schwerbehindertenvertretung?

- ja nein

7. Kam es bei Ihnen schon zu Kündigungen schwerbehinderter Menschen, bei denen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nötig war?

ja, bei ca. _____ Fällen

nein (*bei nein geht es mit Frage 10 weiter*)

8. Kam es dabei schon vor, dass das Integrationsamt diesen Kündigungen nicht zustimmte?

ja

nein (*bei nein geht es mit Frage 10 weiter*)

9. Was waren die Gründe dafür, dass das Integrationsamt diesen Kündigungen nicht zustimmte?

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

10. Würden Sie es besser finden, wenn keine Zustimmung des Integrationsamtes bei Kündigungen schwerbehinderter Menschen nötig wäre?

ja

nein

11. Bitte geben Sie Gründe für Ihre jeweilige Meinung an:

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

12. Haben Sie die Erfahrung gemacht, dass schwerbehinderte Menschen durchschnittlich

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> öfter krank sind | <input type="checkbox"/> länger krank sind |
| <input type="checkbox"/> gleich oft krank sind | <input type="checkbox"/> gleich lang krank sind |
| <input type="checkbox"/> weniger oft krank sind | <input type="checkbox"/> weniger lang krank sind |

als Ihre anderen Arbeitnehmer

13. Beschäftigen Sie auch Schwerbehinderte, die ein barrierefreies Umfeld benötigen bzw. spezielle Arbeitsgeräte (wie Stühle, Tische, PC's etc.)?

- | | |
|-----------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein <i>(bei nein geht es mit Frage 15 weiter)</i> |
|-----------------------------|---|

14. Diese Umbauarbeiten/Anschaffungen waren (bitte zutreffendes ankreuzen):

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> schwierig zu tätigen/besorgen | <input type="checkbox"/> einfach zu tätigen/besorgen |
| <input type="checkbox"/> teuer im Vergleich zu den sonstigen Bauarbeiten/Anschaffungen | <input type="checkbox"/> preisgleich wie andere Bauarbeiten/Anschaffungen |
| <input type="checkbox"/> umfassend | <input type="checkbox"/> geringfügig |
| <input type="checkbox"/> nötig | <input type="checkbox"/> überflüssig |

15. Wie empfinden Sie aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Tatsache, dass schwerbehinderte Menschen einen zusätzlichen Urlaubsanspruch (von in der Regel 5 Tagen nach § 125 SGB IX) haben?

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> gerechtfertigt | <input type="checkbox"/> ungerechtfertigt | <input type="checkbox"/> spielt keine Rolle |
|---|---|---|

16. Bitte begründen Sie Ihre jeweilige Meinung:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Bitte beantworten Sie Frage 17 nur, wenn Sie bei Frage 3 mit nein geantwortet haben:

17. Was sind Ihre Gründe dafür, warum Sie keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen?

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Vielen Dank für Ihre Mithilfe !!!

Anlage 3:

Auswertung des Fragebogens

(in Klammern wird die Anzahl bzw. Prozentzahl der Verwaltung an der Gesamtheit angegeben)

1. Wir sind ein(e) ...

Branche	Dienstleister	Gewerbebetrieb	Verwaltung	Sonstige
Anzahl der Nennungen	9	10	7	2
Angabe in Prozent	32	36	25	7

**2. Wie viele Arbeitsplätze haben Sie durchschnittlich im Monat?
(ggf. nur an Ihrem Standort)**

Arbeitsplätze	bis zu 20	20-39	40-59	60 und mehr
Anzahl der Nennungen	5 (0)	1 (1)	7 (3)	15 (3)
Angabe in Prozent	18 (0)	3 (3)	25 (11)	54 (11)

3. Beschäftigen Sie schwerbehinderte Menschen?

Schwerbehinderte	Ja	Nein
Anzahl der Nennungen	21 (7)	7 (0)
Angabe in Prozent	75 (25)	25 (0)

Aufteilung der Befragten, die mit **nein** geantwortet haben (25%) nach der Anzahl der durchschnittlichen Arbeitsplätze

Arbeitsplätze	bis zu 20	20-39	40-59	60 und mehr
Anzahl der Nennungen	5(0)	0	2(0)	0
Angabe in Prozent	18(0)	0	7(0)	0

4. Wie viele schwerbehinderte Menschen beschäftigen Sie?

Anzahl	bis zu 20	20-39	40-59	60 und mehr
Angabe in Prozent Verwaltung (durchschnittlich)	0	6	5,11	5,02
Angabe in Prozent Sonstige (durchschnittlich)	0	0	2	4,09

Die einzelnen Werte in der Umfrage:

Anzahl	20-39	40-59	60 und mehr	insgesamt
Angaben in Prozent Verwaltung	6	5/7/3,33	6,9/3/5,17	5,2
Angaben in Prozent Sonstige		2/2	7/2,5/3,7/5,84/5/2/ 3,58/5,2/3,5/5,74/3/2	3,79

5. Davon sind ...

Geschlecht	Frauen	Männer
Angabe in Prozent Verwaltung (durchschnittlich)	62,92	37,08
Angabe in Prozent Sonstige (durchschnittlich)	45,87	54,13

Die einzelnen Werte in der Umfrage:

Geschlecht	Frauen	Männer
Angaben in Prozent Verwaltung	50/50/100/33,33/57,14/50/100	50/50/0/66,66/42,86/50/0
Angaben in Prozent Sonstige	57/0/40/76,6/50/50/ 41,7/70/0/11/0/100/100	43/100/60/23,4/50/50/ 58,3/30/100/89/100/0/0
insgesamt	51,84	48,16

6. Haben Sie eine Schwerbehindertenvertretung?

Schwerbehindertenvertretung	Ja	Nein
Anzahl der Nennungen	11 (2)	10 (5)
Angabe in Prozent	52 (9)	48 (24)

Aufteilung der Befragten, die mit **nein** geantwortet haben (48%) nach der Anzahl ihrer durchschnittlichen Arbeitsplätze

Nein	20-39	40-59	60 und mehr
Anzahl der Nennungen	1 (1)	4 (2)	5 (2)

7. Kam es bei Ihnen schon zu Kündigungen schwerbehinderter Menschen, bei denen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nötig war?

Zustimmungserfordernis	Ja	Nein
Anzahl der Nennungen	5 (1)	16 (6)
Angabe in Prozent	24 (5)	76 (29)

Wenn Sie mit ja geantwortet haben: In wie vielen Fällen war die Zustimmung bisher nötig? (hierbei wurden die 5 Nennungen mit ja = 100% gesetzt)

Anzahl der Fälle	1	2	3	Frage nicht beantwortet
Anzahl der Nennungen	1 (1)	1 (0)	1(0)	2 (0)
Angabe in Prozent	20 (20)	20 (0)	20 (0)	40 (0)

8. Kam es dabei schon vor, dass das Integrationsamt diesen Kündigungen nicht zustimmte?

Versagte Zustimmung	Ja	Nein
Anzahl der Nennungen	1 (0)	4 (1)
Angabe in Prozent	20 (0)	80 (20)

9. Was waren die Gründe dafür, dass das Integrationsamt diesen Kündigungen nicht zustimmte?

Bei dieser Frage konnten leider keine Ergebnisse erzielt werden, da der eine Befragte, der mit ja geantwortet hat, leider keine Angaben zu den Gründen des Integrationsamtes machen wollte.

10. Würden Sie es besser finden, wenn keine Zustimmung des Integrationsamtes bei Kündigungen schwerbehinderter Menschen nötig wäre?

keine Zustimmung	Ja	Nein
Anzahl der Nennungen	10 (1)	9 (4)
Angabe in Prozent	53 (5)	47 (21)

11. Bitte geben Sie Gründe für Ihre jeweilige Meinung an:

Gründe derjenigen, die mit **ja** geantwortet haben:

- das Integrationsamt hat keinen ausreichenden Einblick in die Belange eines Unternehmens
- der allgemeine Kündigungsschutz wäre ausreichend für alle; der besondere Kündigungsschutz erschwert eine Kündigung wegen Krankheit oder Behinderung zusätzlich
- der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte verringert die Einstellungschancen für Behinderte
- das Integrationsamt macht die Entlassung von schwerbehinderten Arbeitnehmern fast unmöglich
- bei einer Kündigung hat man einen triftigen Grund und braucht deshalb kein Amt, das einem Recht oder Unrecht gibt

Gründe der Verwaltung:

- aus Sicht des Arbeitgebers erschwert das zusätzliche Verfahren die Kündigung. Wenn z.B. jemand verhaltensbedingt eine Kündigung erhält, hat das mit seiner Behinderung nichts zu tun

Gründe derjenigen, die mit **nein** geantwortet haben:

- das Integrationsamt ist eine wichtige Institution zur Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Menschen (2x genannt)
- durch das Zustimmungserfordernis wird Missbrauch vorgebeugt

Gründe der Verwaltung:

- zum Schutz des schwerbehinderten Arbeitnehmers ist das Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes gut
- ein „Kontrollorgan“ ist einfach wichtig
- da Menschen mit einer Behinderung etwas größere Probleme haben eine Beschäftigung zu finden sollten die „Hürden“ für eine Kündigung schon etwas höher gesetzt sein

12. Haben Sie die Erfahrung gemacht, dass schwerbehinderte Menschen durchschnittlich ...

Erfahrung	Anzahl der Nennungen		Angabe in Prozent	
	Sonstige	Verwaltung	Sonstige	Vw
öfter krank sind	2	0	10	0
gleich oft krank sind	16	5	52	24
weniger oft krank sind	0	0	0	0
länger krank sind	3	0	14	0
gleich lang krank sind	14	6	38	29
weniger lang krank sind	0	0	0	0

13. Beschäftigen Sie auch Schwerbehinderte, die ein barrierefreies Umfeld benötigen bzw. spezielle Arbeitsgeräte (wie Stühle, Tische, PCs etc.)?

Spezialausstattung	Ja	Nein
Anzahl der Nennungen	8 (2)	13 (5)
Angabe in Prozent	38 (10)	62 (24)

14. Diese Umbauarbeiten/Anschaffungen waren (bitte zutreffendes ankreuzen):

Umbauarbeiten/Anschaffungen	Anzahl der Nennungen		Angabe in Prozent	
	Sonstige	Vw	Sonstige	Vw
schwierig zu tätigen/besorgen	0	0	0	0
einfach zu tätigen/besorgen	3	1	38	13
teuer im Vergleich zu den sonstigen Bauarbeiten/Anschaffungen	3	2	38	25
preisgleich wie andere Bauarbeiten/Anschaffungen	1	0	13	0
umfassend	3	2	38	25
geringfügig	1	0	13	0
nötig	3	2	38	25
überflüssig	0	0	0	0

15. Wie empfinden Sie aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Tatsache, dass schwerbehinderte Menschen einen zusätzlichen Urlaubsanspruch (von in der Regel 5 Tagen nach § 125 SGB IX) haben?

Meinung	gerechtfertigt	ungerechtfertigt	spielt keine Rolle
Anzahl der Nennungen	3 (1)	9 (3)	9 (3)
Angabe in Prozent	14 (5)	43 (14)	43 (14)

16. Bitte begründen Sie Ihre jeweilige Meinung:

Gründe derjenigen, die mit **gerechtfertigt** geantwortet haben:

- wenn dafür die Anzahl der Krankheitstage im Rahmen bleibt ist der Urlaub gerechtfertigt

Gründe der Verwaltung:

- der Mehrurlaub gleicht unter Umständen mögliche Krankheitstage durch körperliche Überlastung aus
- wegen der Behinderung ist die Ausübung einer Tätigkeit meistens anstrengender oder auch belastender für den schwerbehinderten Arbeitnehmer, deshalb ist zusätzlicher Urlaubsanspruch zur Erholung absolut gerechtfertigt

Gründe derjenigen, die mit **ungerechtfertigt** geantwortet haben:

- für Arbeitgeber ist der Mehrurlaub eine zusätzliche Kostenbelastung
- Zusatzurlaub ist nur zusätzlicher „Luxus“ für den schwerbehinderten Arbeitnehmer
- schwerbehinderte Menschen haben keine längere Erholungszeit nötig als andere Menschen, zumal bei Schwerbehinderten ohnehin Leistungszugeständnisse gemacht werden (2x genannt)
- aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann es nur ungerechtfertigt sein
- in berechtigten Fällen sollten Kosten von der Allgemeinheit (Steuern, Krankenkassen) getragen werden, nicht aber vom Betrieb; wer Schwerbehinderte einstellt wird dadurch „bestraft“
- der Zusatzurlaub verbessert das Leiden nicht

Gründe der Verwaltung:

- Zusatzurlaub sei durch Gleichbehandlung gegenüber anderen Beschäftigten nicht erforderlich
- es entstehen Vertretungskosten für die Mehrurlaubstage
- 30 Urlaubstage dürften für alle Beschäftigten ausreichend sein. Es ist nicht nachvollziehbar aus welchem Grund ein Mitarbeiter mit Schwerbehinderung einen erhöhten Urlaubsbedarf haben soll
- schwerbehinderte Menschen haben auch schon in anderen Bereichen, wie dem besonderen Kündigungsschutz, mehr Vorteile

Gründe derjenigen, die mit **spielt keine Rolle** geantwortet haben:

- Zusatzurlaub ist bei der Einstellung bzw. Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern bereits klar und kann entsprechend geplant werden

Gründe der Verwaltung:

- es kommt auf den Einzelfall an und kann pauschal nicht beantwortet werden; für manche gerechtfertigt, für andere wiederum nicht (2x genannt)

17. Was sind Ihre Gründe dafür, warum Sie keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen?

- es hat sich noch nie ein Schwerbehinderter beworben (4x genannt)
- unsere Verwaltung ist zu klein
- es gibt keine Fachkräfte
- wir haben keine Möglichkeit zur Beschäftigung eines Schwerbehinderten in unserer Produktion
- ein schwerbehinderter Arbeitnehmer kann nicht aufs Gerüst steigen
- im Baugewerbe gibt es für Schwerbehinderte zu viele Risiken

Literaturverzeichnis

- Berkowsky, Wilfried:** Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung – Unter Berücksichtigung des Betriebsverfassungsrechts und des Arbeitsgerichtsverfahrens, 4. Auflage, München 2005
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** ABC Behinderung & Beruf - Handbuch für die betriebliche Praxis, 2. überarbeitete Ausgabe, Wiesbaden 2005
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** Jahresbericht 2006/2007 - Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Wiesbaden 2007
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales:** Kündigungsschutz – Alles was Sie wissen sollten, Broschüre, Bonn 2006
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales:** SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen inklusive Fragen und Antworten zur Praxis, Broschüre, Bonn 2006
- Hauck/Noftz:** Sozialgesetzbuch SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Kommentar, Berlin 2007, Loseblatt, Stand: April 2007
- Joussen, Jacob:** Die Kündigungsfristen bei der außerordentlichen Kündigung von Schwerbehinderten, in: Der Betrieb, 2002, Heft 41, S. 2162-2165
- Klink, Joachim:** Arbeitsrecht, Stuttgart 2004/2005
- Kossens, Michael/Maaß, Michael u.a.:** Grundzüge des neuen Behinderterrechts - SGB IX und Gleichstellungsgesetz, München 2003
- Küttner, Wolfdieter:** Personalbuch 2006 - Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 13. Auflage, München 2006
- Lachwitz, Klaus/Schellhorn, Walter/Welti, Felix:** HK-SGB IX Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, 2. Auflage, München 2006

- Maiello, Carmine:** Verhaltenswissenschaftliche Forschung für Einsteiger: Methodenlehre, Statistik und Computergestützte Datenauswertung, Band 10, Landau 2006
- Majerski-Pahlen, Monika/Pahlen, Ronald:** Mein Recht als Schwerbehinderter - Erwerbstätigkeit, Versorgungsrecht, Steuern, Nachteilsausgleiche, 6. Auflage, München 2003
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid:** Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Auflage, München 2008
- Reschl, Richard:** Einführung in die Soziologie und die Sozialstruktur der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Baden-Württemberg, Skript zur Lehrveranstaltung, Stand 2005
- Seidel, Rainer:** Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben (SGB IX), Ein Praxisratgeber, 2. Auflage, Stuttgart u.a. 2001
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg:** Statistische Berichte Baden-Württemberg - Öffentliche Sozialleistungen, Artikel-Nr. 3862 05001, Stuttgart 2007
- Weyand, Joachim/Schubert, Jens:** Das neue Schwerbehindertenrecht – Leitfaden zum Deutschen Bundesrecht, 2. Auflage, Baden-Baden 2002

Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.

Zell u. A., 28.02.2008

Melanie Wischata