

## **Kündigungsgrund**

### **Frage: Welche Kündigungsgründe gibt es generell?**

Antwort: Es gibt betriebsbedingte Gründe, verhaltensbedingte Gründe und personenbedingte Gründe.

### **Frage: Welche Möglichkeiten gibt es, eine betriebsbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers abzuwenden?**

Antwort: Das Integrationsamt prüft auf Basis der vorhandenen Informationen und in den meisten Fällen nach einem Betriebsbesuch, ob es Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten geben kann. Da spielen insbesondere die Betriebs-, Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung eine sehr wichtige Rolle.

### **Frage: Welche Möglichkeiten gibt es, eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers abzuwenden?**

Antwort: Bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen hält sich der Mitarbeiter nicht an die allgemeinen Spielregeln. Als Beispiel: Er kommt ständig zu spät. Wer sich an die Spielregeln nicht hält, verliert meistens seinen Arbeitsplatz. Bei den personenbedingten Gründen prüfen wir in aller Tiefe. Personenbedingte Gründe können auch mit der Behinderung in Zusammenhang stehen. Zum Beispiel Leistungseinschränkung oder Fehlzeiten auf Grund einer Erkrankung.

### **Frage: Welche Rolle spielen durch Krankheit begründete Fehlzeiten als Kündigungsgrund?**

Antwort: Wir werten bei uns jedes Jahr aus, wie sehen bei uns die Kündigungsanträge aus und krankheitsbedingte Kündigungsanträge sind maximal 20 Prozent aller Anträge.

### **Frage: Muss ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer auch dann beschäftigen, wenn es wirtschaftlich um das Unternehmen schlecht bestellt ist?**

Antwort: Auch hier versuchen wir, nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zu suchen, gegebenenfalls auch mit unserer Unterstützung. Unsere Unterstützung können sein Lohnkostenzuschüsse oder auch Arbeitsplatzausstattungen. In besonderen Fällen auch Neuschaffen von Arbeitsplätzen. Also Arbeitsplätze, die es bisher nicht gab und die wir gemeinsam mit dem Arbeitgeber neu in seinem Unternehmen erschaffen.