Name: Klasse: Datum:

Lösungen zum Fallbeispiel Gleichstellung

Aufgabe: Ist die von der Firma Bechtold erfolgt fristlose Kündigung rechtmäßig?

Ermitteln Sie hierzu bitte, ob die unwahrheitsgemäße Angabe Sabrinas im Vorstellungsgespräch einen Kündigungsgrund darstellt.

Die Frage nach der bestehenden Schwerbehinderung ist im Vorstellungsgespräch grundsätzlich nicht gestattet. Daher muss ein Bewerber oder eine Bewerberin eine Frage nach der Schwerbehinderung nicht beantworten. Dabei besteht das "Recht zur Lüge". Die Bewerberin darf somit die Unwahrheit sagen, ohne dass ihr im Nachhinein ein Nachteil entsteht. Nur dann, wenn die beruflichen Anforderungen eine Antwort auf die Frage unbedingt erforderlich machen, darf die Frage ausnahmesweise gestellt und muss sie wahrheitsgemäß beantwortet werden. Dies ist in diesem Fallbeispiel jedoch nicht gegeben.

Die unwahrheitsgemäßen Angaben Sabrinas stellen somit keinen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

Ermitteln Sie weiterhin, ob Sabrina als gleichgestellte Schwerbehinderte ihre eingeforderten Sonderrechte geltend machen darf.

Für schwerbehinderte Menschen und schwerbehinderten gleichgestellte Menschen gibt es eine Reihe von Nachteilsausgleichen.

Hierzu gehört nach § 164 Abs. 4 SGB IX das Recht auf eine behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes. Dies gilt auch für Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen.

Einen Anspruch auf 5 Tage Sonderurlaub haben allerdings nur schwerbehinderte Menschen, nicht aber Arbeitnehmer, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind (§125 SGB 9IX).

Bitte ermitteln Sie weiterhin, ob bei der Durchführung der fristlosen Kündigung die vorgeschriebene Form und die vorgeschriebenen Maßnahmen eingehalten wurden.

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen neben schwerbehinderten Menschen auch Menschen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind.
Danach muss bei jeder Kündigung das schriftliche Einverständnis des Integrationsamtes eingeholt werden. Das Integrationsamt holt vorher die Beurteilungen des Betriebsrates und der Behindertenvertretung in den jeweiligen Betrieben ein, sofern es dort solche Einrichtungen gibt.
Bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung muss die Zustimmung des Integrationsamtes innerhalb von zwei Wochen nach Kündigungsgrund eingeholt werden.
Die vorliegende fristlose Kündigung enspricht somit nicht den gesetzlichen Vorgaben.