



Das kleine Staatsbürger-Lexikon

Steinwart, Franz

Münster, 1930

4. Einstellungszwang und Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte.

[urn:nbn:de:hbz:466:1-82212](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:466:1-82212)

üben, soll durch ein besonderes Gesetz eine angemessene Entschädigung gewährt werden. Eine neue Erlaubnis zum Gewerbebetrieb eines Stellenvermittlers darf nicht mehr erteilt, eine bestehende Erlaubnis nicht verlängert oder übertragen werden.

*

Vierter Abschnitt: Einstellungszwang und Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte.

Das Gesetz vom 6. April 1920 will allen schwer Erwerbsbeschränkten, vorzugsweise Schwerkriegs- und Schwerunfall-Beschädigten (d. i. um wenigstens 50% in ihrer Erwerbsfähigkeit Beschränkten) die Erlangung eines Arbeitsplatzes ermöglichen und ihnen einen bereits erlangten Arbeitsplatz sichern. Unmittelbare Träger des Gesetzes sind die Arbeitgeber, da ihnen die Erfüllung des Gesetzes obliegt. Sie haben also nicht etwa eine behördliche Aufforderung abzuwarten. Den Hauptfürsorgestellen (H. F. S.) obliegt die Fürsorge für die Einstellung und Beschäftigung der Schwerbeschädigten.

Die **Einstellungspflicht** besteht allgemein nur für Arbeitgeber, die 20 und mehr Arbeitsplätze zur Verfügung haben. Das Einstellungssoll ist auf 2 v. H. festgesetzt. Die Einstellungspflicht ist auch dann zu erfüllen, wenn kein Arbeitsplatz frei ist. Der Platz muß dann geschaffen werden. Der Arbeitgeber hat die Auswahl unter den Schwerbeschädigten (Sch. B.), es sei denn, daß eine Zwangszuweisung vorliegt. Befreiung von der Einstellungspflicht ist nur ausnahmsweise möglich und kann nur von der H. F. S. — befristet gegen Ablösung in Naturalien oder anderer Gegenleistung — ausgesprochen werden. Bei Nichterfüllung seiner Einstellungspflicht kann dem Arbeitgeber ein Sch. B. zugewiesen und ein Arbeitsvertrag zwangsweise abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber kann gegen die Zwangszuweisung Beschwerde einlegen, die aufschiebende Wirkung hat. Beschwerde gegen Entscheidungen der Fürsorgestellen entscheidet die H. F. S.; gegen deren Entscheid ist Beschwerde an den Sch. B.-Ausschuß möglich, der endgültig entscheidet. Eine nach erfolgter Zwangszuweisung erfolgte Einstellung eines oder mehrerer Sch. B. hebt die Gültigkeit der Zwangszuweisung aber nicht auf.

Der **Kündigungsschutz** wird dadurch erreicht, daß 1. die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung von einer behördlichen Zustimmung abhängig gemacht, 2. eine Mindest-

dauer für die Kündigung festgesetzt wird. Ferner ist dem Sch. B. bei fristloser Kündigung infolge Streiks und Aussperrung ein Anrecht auf Wiedereinstellung gesichert. Die Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen, sofern nicht vertraglich oder gesetzlich eine längere zu beachten ist (Handelsgesetzbuch, B. G. B.). Ein Verzicht ist nichtig. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Tag zu laufen, an dem die Absendung des schriftlich zu stellenden Antrags des Arbeitgebers auf Erteilung der Zustimmung erfolgt ist. Eine Zustimmung wird von der H. F. S. nur nach sorgfältiger Prüfung erteilt. Die Zustimmung wirkt vom Tage der Absendung des Zustimmungsantrages an. Bei Nichteinholung der Zustimmung ist die Kündigung wirkungslos. Die gleiche Wirkung hat die Versagung der Zustimmung. Das Sinken der Zahl der Arbeitsplätze auf weniger als 20 ist kein Kündigungsgrund, ebenso wenig eine Lohnforderung des Sch. B. Zustimmung der H. F. S. ist nicht erforderlich bei fristloser Kündigung nach den gesetzlichen Vorschriften; jedoch besteht auch hier Anzeigepflicht des Arbeitgebers. Der Sch. B. setzt sich bei fristloser Kündigung zweckmäßig sofort mit der H. F. S. in Verbindung.

Die **Anzeigepflicht** ist vom Arbeitgeber zu beachten bei Freiwerden eines Arbeitsplatzes, der mit einem Sch. B. besetzt war, gleichgültig, wodurch der Platz frei wurde (Tod, freiwilliges Ausscheiden usw.). Die Anzeige ist unverzüglich an die H. F. S. zu erstatten. Die Vertrauensleute des Betriebs sind gleichfalls der H. F. S. zu benennen. Die Einstellung eines Sch. B. für vorübergehenden Zweck, zur Aushilfe oder zur Probe ist der H. F. S. unverzüglich anzuzeigen, ebenfalls seine Entlassung. Wird ein Arbeitsplatz, der für einen Sch. B. freizuhalten war, frei, so ist binnen drei Tagen Anzeige zu erstatten. Die Anzeige über das Freiwerden eines bereits durch einen Sch. B. besetzten Arbeitsplatzes muß enthalten: Personalien, Angaben über den Arbeitsplatz und die Gründe des Freiwerdens. Die Anzeige über das Freiwerden eines freizuhaltenden Arbeitsplatzes muß alle Angaben enthalten, die der H. F. S. die Auswahl eines geeigneten Sch. B. ermöglichen. Das Gesetz sieht an Strafen vor: Für Arbeitgeber: Bußen von 1—1000 Rm. Für das Verfahren sind die Vorschriften der Strafprozeßordnung maßgebend. Für Sch. B.: zeitweiligen Ausschluß von den Vorteilen des Gesetzes. (Im einzelnen unterrichtet über das Gesetz für Schwerbeschädigte Heft 14 von Wordels Schlüsselbüchern. Verlag Fr. U. Wordel, Leipzig C. 1. Preis 60 Pfennige.)