

Kündigung schwerbehinderter Menschen

1. Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes

Bei der Kündigung von schwerbehinderten Menschen gilt es, eine Vielzahl formaler Hürden zu beachten. Neben der Anhörung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung bedarf die Kündigung durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (in Bayern: Inklusionsamt) nach den §§ 168 ff. SGB IX. Eine Kündigung, die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen wird ist unheilbar unwirksam. Keine Zustimmung ist erforderlich bei der Kündigung durch den Arbeitnehmer, der Anfechtung des Arbeitsverhältnisses, dem Ablauf einer Befristung oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

2. Wann gilt ein Arbeitnehmer als schwerbehindert?

Arbeitnehmer gelten als schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vorliegt, oder sie diesen Menschen gleichgestellt sind. Die Zustimmung des Integrationsamtes ist nur einzuholen, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung hat, oder ihm der schwerbehinderte Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Ausspruch der Kündigung (formfrei) mitteilt, dass er schwerbehindert ist bzw. einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung bzw. der Gleichstellung gestellt hat. Der Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung ist nur beachtlich, wenn er mindestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt wurde. Ist die Schwerbehinderung offensichtlich, muss der Arbeitgeber auch ohne vorherige Mitteilung des Arbeitnehmers die Zustimmung beim Integrationsamt einholen.

3. Ausnahmen vom Zustimmungserfordernis

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist in Anlehnung an die Frist nach § 1 Abs. 1 KSchG nicht einzuholen, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht.

Eine Zustimmung des Integrationsamtes ist zudem nicht erforderlich, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer das 58. Lebensjahr vollendet hat und einen Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung o.ä. auf Grund eines Sozialplan hat. **Achtung:** Diese Ausnahme gilt nur, wenn der Arbeitgeber den schwerbehinderten Arbeitnehmern seine Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und diese der Kündigung nicht bis zu deren Ausspruch widersprechen. Weiterhin gilt diese Ausnahme auch dann nicht, wenn der Abfindungsanspruch lediglich auf einer vertraglichen Vereinbarung beruht. § 173 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 SGB IX greifen weitere Ausnahmen auf, denen praktisch eine nur äußerst untergeordnete Bedeutung zukommt.

4. Wie lange dauert das Verfahren vor dem Integrationsamt?

Nach § 171 Abs. 1 SGB IX soll das Integrationsamt die Entscheidung innerhalb eines Monats treffen. Aufgrund der notwendigen Gewährung rechtlichen Gehörs, der Aufklärung des Sachverhalts und der verpflichtenden Beteiligung der Mitarbeitervertretungen nach § 170 Abs. 2 SGB IX ist nach unserer Erfahrung jedoch regelmäßig mit einer Dauer von 2 oder mehr Monaten zu rechnen.



5. Beteiligung von Mitarbeitervertretungen

Die Zustimmung des Integrationsamtes und dessen Beteiligung der Mitarbeitervertretungen nach § 170 Abs. 2 SGB IX entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, die Mitarbeitervertretungen gesondert zu beteiligen. Die Mitarbeitervertretungen können vor, während oder nach dem Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt beteiligt werden. Der Arbeitgeber ist weiterhin dazu verpflichtet, den Betriebsrat nach § 102 BetrVG zu beteiligen.

Darüber hinaus muss die Schwerbehindertenvertretung als zusätzliche Mitarbeitervertretung angehört werden. Besteht keine lokale Schwerbehindertenvertretung, sollte vorsorglich eine übergeordnete (Konzern-)Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Trotz des zwingenden Wortlauts des § 177 Abs. 1 SGB IX „werden gewählt“ ist die Durchführung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung keine Verpflichtung, die der Arbeitgeber initiieren muss. Existiert keine Schwerbehindertenvertretung entfällt das Beteiligungserfordernis.

6. Wann kann die Kündigung ausgesprochen werden?

Der Arbeitgeber darf erst kündigen, wenn ihm schriftliche Entscheidung des Integrationsamtes zugegangen ist. Eine telefonische Auskunft, die ihm das Integrationsamt vorab erteilt, ist nicht ausreichend! Der Arbeitgeber kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären, § 171 Abs. 3 SGB IX. Er muss eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen einhalten.

7. Besonderheiten bei der außerordentlichen Kündigung

Die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen beantragt werden, § 174 Abs. 2 SGB IX. Nach der Rechtsprechung des BAG ist diese Vorschrift lex specialis zu § 626 Abs. 2 BGB. Künftig prüfen allein das Integrationsamt bzw. die Verwaltungsgerichte die Einhaltung der Antragsfrist nach § 174 Abs. 2 SGB IX. Daneben prüfen die Arbeitsgerichte nicht zusätzlich, ob die Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wurde (BAG vom 11.6.2020 – 2 AZR 442/19).

Die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung hat durch das Integrationsamt innerhalb von 2 Wochen zu erfolgen, andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt, § 174 Abs. 3 SGB IX. Das Verfahren ist damit ggü. der Zustimmung zur ordentlichen Kündigung stark beschleunigt.

Achtung: Soll eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung ausgesprochen werden, sind zwei Zustimmungsverfahren durchzuführen. Das Integrationsamt sollte ausdrücklich aufgefordert werden über beide Anträge parallel zu entscheiden. Teilweise stellen wir fest, dass das Integrationsamt zunächst nur einem Antrag nachgeht und z.B. nur die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung erteilt.