



Neue Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung schwerbehinderter Menschen

Ausgangspunkt

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, § 85 SGB IX. Liegt die Zustimmung im Zeitpunkt der Kündigung nicht vor, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Dies gilt selbst für Kleinbetriebe, in denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht der sozialen Rechtfertigung nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes bedarf. Von diesem Zustimmungserfordernis gibt es nur wenige Ausnahmen, etwa wenn das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung noch keine 6 Monate bestanden hat, § 90 SGB IX.

Das Integrationsamt muss die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung nicht in der Schwerbehinderteneigenschaft begründet und nicht offensichtlich unwirksam ist. Allerdings wird die für das Zustimmungsverfahren vorgesehene Monatsfrist des § 88 SGB IX dabei regelmäßig nicht eingehalten.

Die gesetzliche Neuregelung

Schon bislang sah das SGB IX vor, dass die Schwerbehindertenvertretung vor personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Abmahnungen und Kündigungen zu beteiligen war. Allerdings führte das Unterlassen der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht zur Unwirksamkeit der personellen Einzelmaßnahme.

Für das Kündigungsrecht hat sich dies durch das insoweit bereits am 30. Dezember 2016 in Kraft getretene Bundesteilhabegesetz geändert. In § 95 Abs. 2 SGB IX wurde ein neuer Satz 3 eingeführt. Danach ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ausspricht, ohne die Schwerbehindertenvertretung zuvor „unverzüglich und umfassend“ zu unterrichten, unwirksam.



Offene Fragestellungen

Die neue Norm regelt nicht, welche inhaltlichen Anforderungen an diese Unterrichtung zu stellen sind. Sie lässt auch offen, wann eine solche Unterrichtung zu erfolgen hat.

Inhalt der Unterrichtung

Die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung muss „*umfassend*“ sein. Was dies im Einzelfall bedeutet, sagt das Gesetz nicht.

Der Gesetzgeber hat nicht auf die Formulierung des § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG zurückgegriffen, wonach der Arbeitgeber dem Betriebsrat „*die Gründe für die Kündigung*“ mitteilen muss. Hier bleibt die Regelung also hinter der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmung zurück. Andererseits aber muss die Schwerbehindertenvertretung auch Informationen über die Kündigungsgründe erhalten, da sie andernfalls nicht einschätzen kann, ob spezifische Belange des schwerbehinderten Menschen für die Kündigung eine Rolle spielen. Daraus lässt sich ableiten, dass die Unterrichtung dann den gesetzlichen Anforderungen genügen muss, wenn sie jedenfalls auch den an die Anhörung des Betriebsrates zu stellenden Anforderungen nach § 102 BetrVG entspricht.

Empfehlung

Bis zu einer gerichtlichen Klärung dieser Frage empfiehlt es sich daher, die Unterrichtung an den inhaltlichen Standards zu orientieren, die für die wirksame Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG entwickelt worden sind.

Zeitpunkt der Unterrichtung

Fraglich ist auch, wann die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen hat.

Teilweise wird vertreten, der Arbeitgeber könne frei wählen, in welcher Reihenfolge er Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat unterrichten wolle. Ausschlaggebend sei nur, dass die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung jedenfalls vor Einreichung des Zustimmungsantrages beim Integrationsamt erfolgt sei.



Ob diese Auffassung zutreffend ist, ist allerdings fraglich. Denn immerhin verlangt die gesetzliche Neuregelung, dass die Mitteilung an die Schwerbehindertenvertretung „*unverzüglich*“, also ohne schuldhaftes Zögern, zu erfolgen habe. Spätestens mit der Unterrichtung des Betriebsrats verfügt der Arbeitgeber aber über alle Fakten, um auch die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

Empfehlung

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die Schwerbehindertenvertretung spätestens in dem Zeitpunkt zu unterrichten, in dem auch die Unterrichtung des Betriebsrats erfolgt.

Ergebnis

Die ohnehin schon erschwerte Kündigung schwerbehinderter Menschen ist rechtlich noch schwieriger geworden. Es bleibt abzuwarten, wie die Gerichte die damit einhergehenden Fragestellungen beantworten werden.



Impressum

avocado rechtsanwälte

nextower

thurn-und-taxis-platz 6

60313 **frankfurt**

t +49 [0]69 913301-0

f +49 [0]69 91330-119

frankfurt@avocado.de

www.avocado.de

www.brak.de

ust-id-nr. de 814 17 29 76

steuer nr. 13/225/62722

fa berlin-charlottenburg

avocado rechtsanwälte ist eine eingetragene dienstleistungsmarke der berger, figgen, gerhold, kaminski, voß rechtsanwälte part mbb.

die partnerschaft sowie deren partner sind im partnerschaftsregister des amtsgerichts berlin-charlottenburg unter pr 331 b eingetragen. salary partner, counsel, of counsel und associates sind nicht partner der partnerschaftsgesellschaft.

Verantwortlich für den Inhalt des Newsletters sind:

Thomas Dick