

WICHTIGE HINWEISE

für das Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen (§§ 168 - 178 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - SGB IX, Gesetzestext auszugsweise umseitig)

1. Allgemeines

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen bedarf in der Regel der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Im Rheinland nimmt das LVR-Inklusionsamt die Aufgaben des Integrationsamtes nach dem SGB IX wahr. Der Arbeitgeber kann die Kündigung erst aussprechen, wenn die Zustimmung erteilt ist. Dies gilt sowohl für die ordentliche (§ 168), außerordentliche Kündigung (§ 174) sowie die Änderungskündigung (§ 172 Abs. 2). Auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit, wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsminderung auf Zeit sowie der teilweisen Erwerbsminderung ist unter den Voraussetzungen des § 175 die vorherige Zustimmung des LVR-Inklusionsamtes einzuholen.

Ausnahmen von dem Zustimmungserfordernis sind in § 173 enthalten. Danach ist eine Zustimmung zur Kündigung z.B. nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht. Weiterhin ist gem. § 173 Abs. 3 die Kündigung auch dann zustimmungsfrei, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder die für die Anerkennung zuständige Stelle eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung des Antragstellenden nicht treffen konnte. In der Regel ist davon auszugehen, dass drei Wochen nach Antragstellung der sog. "vorsorgliche Kündigungsschutz" gegeben ist. Sollten Zweifel an der Frage bestehen, ob ein Mitarbeitender schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, kann "hilfsweise" ein Antrag auf Zustimmung der Kündigung gestellt werden, um diese Frage zu klären. Sollte der besondere Kündigungsschutz nicht bestehen, erhält der Arbeitgeber ein "Negativtest", welches die gleiche Wirkung wie eine Zustimmung zur Kündigung entfaltet.

Ob das LVR-Inklusionsamt die Zustimmung erteilt oder versagt, liegt grundsätzlich in seinem Ermessen. Dabei wägt es ab zwischen den Interessen des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes und den Interessen des Arbeitgebers.

In bestimmten Fällen ist das Ermessen des LVR-Inklusionsamtes eingeschränkt. Das LVR-Inklusionsamt muss die Zustimmung zur Kündigung erteilen, wenn der Betrieb oder die Dienststelle des schwerbehinderten Menschen nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst wird (z. B. Betriebsaufgabe, Insolvenz) und zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Lohn oder Gehalt gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen (§ 172 Abs. 1 Satz 1). Bei wesentlicher Betriebseinschränkung soll das LVR-Inklusionsamt die Zustimmung erteilen unter den oben angegebenen Voraussetzungen, wenn die Gesamtzahl der verbleibenden schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Pflichtquote ausreicht. Dies gilt nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung des schwerbehinderten Menschen auf einem anderen, freien Arbeitsplatz bei selben Arbeitgeber möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist (§ 172 Abs. 1 Satz 3).

Im Fall einer beantragten Änderungskündigung, die die Beendigung des bisherigen Arbeitsvertrages und das Angebot eines neuen Arbeitsvertrages zu geänderten Bedingungen vorsieht, soll das LVR-Inklusionsamt die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist (§ 172 Abs. 2).

Weiterhin soll das LVR-Inklusionsamt einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung zustimmen, wenn kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung besteht (§ 174 Abs. 4).

Nach Erteilung der Zustimmung durch das LVR-Inklusionsamt kann der Arbeitgeber (Antragsteller) die Kündigung aussprechen. Die ordentliche Kündigung kann nur innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung ausgesprochen werden (§ 171 Abs. 3), die außerordentliche Kündigung muss unverzüglich (§ 174 Abs. 5), also ohne schuldhaftes Zögern erklärt werden.

Vor Ausspruch der Kündigung muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung anhören, sofern eine solche im Betrieb gewählt ist. Ansonsten ist die Kündigung unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3).

2. Verfahren

Der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung ist durch den Arbeitgeber beim LVR-Inklusionsamt zu stellen, wenn der Sitz des Betriebes oder der Dienststelle im Zuständigkeitsbereich des LVR-Inklusionsamtes liegt. Die Antragstellung kann schriftlich per Post an Landschaftsverband Rheinland, Inklusionsamt, 50663 Köln, per Fax unter 0221-809-4201 oder elektronisch per Mail an inklusionsamt@lvr.de gestellt werden.

In Fällen beabsichtigter ordentlichen Kündigung und im Falle des § 175 wird das Kündigungsschutzverfahren von den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den kreisfreien und größeren kreisangehörigen Städten und Kreisen durchgeführt. Zuständig ist grundsätzlich die Fachstelle, in deren Bezirk der Betrieb oder die Dienststelle liegt.

Im Rahmen des Verfahrens ermittelt und stellt die Fachstelle den Sachverhalt fest. Dazu wird der schwerbehinderte Mensch angehört und die Stellungnahme des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung eingeholt, sofern sie im Betrieb vorhanden sind. In der Regel findet auch eine mündliche Verhandlung mit allen Beteiligten statt. Sowohl der schwerbehinderte Mensch als auch der Arbeitgeber können sich durch Verbandsvertreter oder Rechtsanwälte als Bevollmächtigte vertreten lassen.

Im Falle beabsichtigter außerordentlicher Kündigung ist das LVR-Inklusionsamt für die Durchführung des Kündigungsschutzverfahrens zuständig.

Nach Abschluss der Ermittlung trifft das LVR-Inklusionsamt eine Entscheidung, die sowohl dem schwerbehinderten Menschen als auch dem Arbeitgeber bzw. ihren Bevollmächtigten zugestellt wird. Bei Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung soll das LVR-Inklusionsamt die Entscheidung innerhalb eines Monats treffen. Bei Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung trifft das LVR-Inklusionsamt die Entscheidung innerhalb von 2 Wochen vom Tag des Antragseingangs an. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. In den Fällen einer Betriebsschließung oder wesentlichen Betriebseinschränkung hat das LVR-Inklusionsamt die Entscheidung innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrages an zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 171 Abs. 5).

- Weitere Auskünfte erteilen gerne das LVR-Inklusionsamt unter 0221-809-4290 oder die Fachstellen -

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX)

§ 168 Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 169 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

§ 170 Antragsverfahren

(1) Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich oder elektronisch. Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne des Teils 2 bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.

(2) Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

(3) Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

§ 171 Entscheidung des Integrationsamtes

(1) Das Integrationsamt soll die Entscheidung, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen.

(2) Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. Der Bundesagentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.

(3) Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.

(4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.

(5) In den Fällen des § 172 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 gilt Absatz 1 mit dem mit der Maßgabe, dass die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an zu treffen ist. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 172 Einschränkungen der Ermessensentscheidung

(1) Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Unter der gleichen Voraussetzung soll es die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 ausreicht. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.

(2) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.

(3) Ist das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet, soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn

1. der schwerbehinderte Mensch in einem Interessenausgleich namentlich als einer der zu entlassenen Arbeitnehmer bezeichnet ist (§ 125 der Insolvenzverordnung),

2. die Schwerbehindertenvertretung beim Zustandekommen des Interessenausgleichs gemäß § 178 Abs. 2 beteiligt worden ist,

3. der Anteil der nach dem Interessenausgleich zu entlassenden schwerbehinderten Menschen an der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen nicht größer ist als der Anteil der zu entlassenden übrigen Arbeitnehmer an der Zahl der beschäftigten übrigen Arbeitnehmer und

4. die Gesamtzahl der schwerbehinderten Menschen, die nach dem Interessenausgleich bei dem Arbeitgeber verbleiben sollen, zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 ausreicht.

§ 173 Ausnahmen

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten nicht für schwerbehinderte Menschen,

1. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs als Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder

2. die auf Stellen im Sinne des § 156 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 beschäftigt werden oder

3. deren Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird, sofern sie

a) das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistungen auf Grund eines Sozialplanes haben oder

b) Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistungen nach dem Sechsten Buch oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus haben, wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und Sie der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.

(2) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung der schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.

(3) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 Satz 3 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

(4) Der Arbeitgeber zeigt Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen an.

§ 174 Außerordentliche Kündigung

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten mit Ausnahme von § 169 auch bei außerordentlicher Kündigung, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts Abweichendes ergibt.

(2) Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden, maßgebend ist der Eingang des Antrages bei dem Integrationsamt. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(3) Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

(5) Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

(6) Schwerbehinderte Menschen, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, werden nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder eingestellt.

§ 175 Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

§ 178 Abs. 2

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Die Durchführung und Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.