

Kündigungsschutzverfahren

nach dem Sozialgesetzbuch-Neuntes Buch-(SGB IX)
in der Fassung vom 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046 ff.)
zuletzt geändert durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung
und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004 (BGBl. I S. 606ff.)

Wichtige Hinweise
für das Verfahren zur ordentlichen Kündigung und ordentlichen
Änderungskündigung (§§ 168 - 172 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - SGB IX)

1. Allgemeines

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf nach § 168 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Dies gilt auch für den Fall der beabsichtigten Änderungskündigung. Die Zustimmung zur Kündigung hat der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich zu beantragen. Der Antrag sollte ausführlich begründet werden.

Erst wenn eine Zustimmung durch das Integrationsamt erfolgt ist, kann eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtswirksam ausgesprochen werden. Die nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung ist nicht möglich. Die Kündigung muss im Falle einer Zustimmung des Integrationsamtes nach Zustellung des Bescheides gem. § 171 Abs. 3 SGB IX innerhalb eines Monats durch den Arbeitgeber erklärt werden. Die Kündigungsfrist beträgt gem. § 169 SGB IX mindestens 4 Wochen. Ob das Integrationsamt 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 an der Aufrechterhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten. Das SGB IX Teil 3 will mit seinen Regelungen die Nachteile schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgleichen.

Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung zur Kündigung, wenn der Betrieb oder die Dienststelle nicht nur vorübergehend **eingestellt** oder **aufgelöst** wird. Voraussetzung für die Zustimmung ist dabei jedoch, dass zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Lohn oder Gehalt gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen (§ 172 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Gem. § 171 Abs. 5 SGB IX ist in den Fällen des § 172 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX (Betriebsschließung) die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage der Antragstellung an zu treffen. Wird innerhalb der Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Dies hat für den Arbeitgeber zur Folge, dass er nach Ablauf der Entscheidungsfrist und Eintritt der Fiktion bzw. Kenntnis der Entscheidung (telefonische oder mündliche Bekanntgabe reicht aus) die beabsichtigte ordentliche Kündigung innerhalb eines Monats aussprechen kann. Es ist zu empfehlen, den Bescheid des Integrationsamtes abzuwarten, aber nicht zwingend erforderlich.

Gem. § 172 Abs. 1 Satz 2 SGB IX soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen bei **wesentlicher Betriebseinschränkung**, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen und die Gesamtzahl der verbleibenden schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Pflichtquote nach § 154 SGB IX ausreicht. Der Eintritt einer Zustimmungsfiktion ist für diese Fälle gesetzlich nicht vorgesehen.

§172 Abs. 1 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.

Gem. § 172 Abs. 3 SGB IX soll das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung erteilen, wenn das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet ist und wenn

1. der schwerbehinderte Mensch in einem Interessenausgleich namentlich als einer der zu kündigenden Arbeitnehmer bezeichnet ist (§ 125 Insolvenzordnung),
2. die Schwerbehindertenvertretung beim Zustandekommen des Interessenausgleiches gem. § 178 Abs. 2 beteiligt worden ist,
3. der Anteil der nach dem Interessenausgleich zu entlassenden 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.

Auch für diese Fälle des § 172 Abs. 3 SGB IX gilt die Zustimmung als erteilt, wenn das Integrationsamt nicht innerhalb einer Frist von einem Monat ab Antragstellung eine Entscheidung getroffen hat (§ 171 Abs. 5 SGB IX)

Das Integrationsamt soll auch dann die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist (§ 172 Abs. 2 SGB IX). Diese Bestimmung betrifft in erster Linie die Fälle der Änderungskündigungsverfahren.

2. Ausnahmen

In § 173 SGB IX sind Ausnahmen vom besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX geregelt. Insbesondere gelten die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen nach dem SGB IX nicht, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als 6 Monate besteht. Innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber auch ohne Zustimmung des Integrationsamtes kündigen. Er ist auch nicht an die Mindestkündigungsfrist von 4 Wochen gebunden.

Gem. § 173 Abs. 2a SGB IX gelten die Vorschriften über den besonderen Kündigungsschutz ebenfalls nicht, wenn im Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

Das bedeutet, ist der betroffene Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht als schwerbehinderter Mensch anerkannt und liegt die Antragstellung beim Versorgungsamt – in Niedersachsen: Außenstellen des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie - noch nicht länger als 3 Wochen zurück, findet der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen keine Anwendung. Liegt die Antragstellung bei der Außenstelle länger als 3 Wochen zurück, ist vorsorglich davon auszugehen, dass der besondere Kündigungsschutz Anwendung findet.

Wurde eine Entscheidung durch die Außenstelle getroffen, der Antrag abgelehnt oder ein Grad der Behinderung von weniger als 50 festgestellt und gegen die Entscheidung Widerspruch erhoben, gilt der besondere Kündigungsschutz vorsorglich, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens (**Urteil BAG vom 06.09.2007 Az.: 2 AZR 324/06**).

Personen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von weniger als 50 aber mindestens 30 können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Kündigungsschutz nach dem SGB IX besteht ebenfalls erst ab 3 Wochen nach Antragseingang bei der Agentur für Arbeit (**Urteil BAG vom 01.03.2007 Az.: 2 AZR 217/06**). Wird die Gleichstellung abgelehnt und gegen die Entscheidung Widerspruch erhoben, gilt der besondere Kündigungsschutz vorsorglich, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens (**Urteil BAG vom 06.09.2007 Az.: 2 AZR 324/06**).

3. Verfahren beim Integrationsamt

Das Kündigungsschutzverfahren wird von dem Integrationsamt durchgeführt, das für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig ist. Der Begriff des Betriebes bzw. der Dienststelle richtet sich nach § 1 i. V. m. § 4 Betriebsverfassungsgesetz bzw. nach dem jeweils geltenden Personalvertretungsrecht.

Gem. § 171 Abs. 1 SGB IX soll das Integrationsamt die Entscheidung, falls erforderlich aufgrund einer mündlichen Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrags an treffen.

Vor einer Entscheidung ist der schwerbehinderte Mensch zu dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu hören (§ 170 Abs. 2 SGB IX). Der schwerbehinderte Mensch kann sich durch einen Bevollmächtigten (z.B. Rechtsanwalt/Gewerkschaft/Behindertenverband) in dem Kündigungsschutzverfahren vertreten lassen.

Gem. § 170 Abs. 3 SGB IX wirkt das Integrationsamt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin. Werden seitens des schwerbehinderten Menschen Einwände gegen die Zustimmung des Integrationsamtes erhoben, wird, falls erforderlich, eine mündliche Verhandlung mit allen Beteiligten (ggf. auch Rechtsbeiständen) in der Regel beim Arbeitgeber durchgeführt.

Neben der Anhörung des schwerbehinderten Menschen selbst hat das Integrationsamt die Stellungnahme, des Betriebsrates/Personalrates/der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung (soweit vorhanden) einzuholen. Eine von diesen genannten Vertretungen an den Arbeitgeber gerichtete Stellungnahme (z.B. eine nach dem Betriebsverfassungsgesetz / Personalvertretungsgesetz oder ähnlicher Regelung gegenüber dem Arbeitgeber abgegebene Stellungnahme) entspricht nicht den Erfordernissen. Diese

Stellungnahmen müssen mit Datum des Antrages des Arbeitgebers oder danach gegenüber dem Integrationsamt abgegeben werden.

Die bisher erforderliche Stellungnahme der Agentur für Arbeit zu den Vermittlungsaussichten entfällt seit 01.05.2004.

Die Einholung von Gutachten (z.B. arbeitsmedizinischer Stellungnahmen) und eine befristete Aussetzung des Verfahrens sind je nach Einzelfall möglich.

Wenn eine gütliche Einigung nicht erreicht werden kann, trifft das Integrationsamt, ggf. nach erfolgter Sachverhaltsaufklärung, nach Abwägung aller vorgetragenen Gründe seine Entscheidung. Diese Entscheidung wird dem Arbeitgeber und den schwerbehinderten Menschen bzw. deren Bevollmächtigten schriftlich zugestellt. Ferner erhält die zuständige Agentur für Arbeit eine Ausfertigung der Entscheidung zur Kenntnisnahme übersandt.