

Allgemeine Informationen zum Kündigungsschutz für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen nach dem SGB IX (Sozialgesetzbuch Neuntes Buch)

Menschen sind schwerbehindert im Sinne des Gesetzes wenn bei Ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt, und sie ihren Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben. Die Schwerbehinderteneigenschaft ist durch den Schwerbehindertenausweis nachzuweisen. Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können von der Agentur für Arbeit auf Antrag den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen (gleichgestellte behinderte Menschen). Die Gleichstellung ist durch den Bescheid der Agentur für Arbeit nachzuweisen.

Bei betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis sind Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Präventionsverfahren durchzuführen. Das Integrationsamt kann hierzu eingeschaltet werden. Ziel dieses Verfahrens ist es die Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis zu überwinden und dadurch das Beschäftigungsverhältnis zu sichern (§ 167 SGB IX).

Die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Menschen bedarf der **vorherigen Zustimmung** des Integrationsamtes. Die Zustimmungsbedürftigkeit gilt für **alle** Arten von **Kündigungen** (ordentliche, außerordentliche und Änderungskündigung). Sie gilt **nicht** für die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (Aufhebungsvertrag). Auch bei der Kündigung durch den schwerbehinderten Menschen selbst ist keine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich.

Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus, ohne vorher die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt zu haben, ist die Kündigung schwebend unwirksam. Schwerbehinderte Arbeitnehmer/-innen können innerhalb der Frist des § 4 KSchG beim **Arbeitsgericht** durch Kündigungsschutzklage die Unwirksamkeit feststellen lassen. Die Klageerhebung erscheint allein schon zur Vermeidung etwaiger Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld (Sperrzeit) ratsam.

Der Arbeitgeber hat die Zustimmung zur Kündigung beim zuständigen Integrationsamt **schriftlich oder elektronisch** zu beantragen. Nach Eingang eines Zustimmungsantrages hat das Integrationsamt den schwerbehinderten Arbeitnehmer/-in **anzuhören** (ggf. bei einer mündlichen Verhandlung im Rahmen eines Betriebsbesuches). Es hat ferner eine **Stellungnahme** des Betriebs-/Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung - soweit vorhanden - einzuholen. Der Arbeitgeber erhält Gelegenheit, sich zu den Stellungnahmen/Schriftsätzen des schwerbehinderten Menschen zu äußern.

Das Integrationsamt **soll** die Entscheidung bei ordentlichen Kündigungen innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen. Sachlich begründete Überschreitungen dieser Frist sind zulässig (beispielsweise wegen Einholung ärztlicher oder technischer Gutachten). Stimmt das Integrationsamt einer ordentlichen Kündigung zu, kann der Arbeitgeber diese **nur innerhalb eines Monats nach Zustellung des Zustimmungsbescheides erklären**. Die **Mindestkündigungsfrist** beträgt bei der ordentlichen Kündigung 4 Wochen; weitergehende gesetzliche, tarifliche oder arbeitsvertragliche Kündigungsfristen bleiben unberührt. Bei der außerordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntgabe der Zustimmung kündigen. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung haben **keine** aufschiebende Wirkung.

Ausnahmen vom Zustimmungserfordernis bei beabsichtigter Kündigung regelt § 173 SGB IX. Die Zustimmung des Integrationsamtes ist u.a. nicht erforderlich bei schwerbehinderten Arbeitnehmern/-innen, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch **nicht länger als 6 Monate** besteht oder deren Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird, sofern sie das **58. Lebensjahr** vollendet haben und Anspruch auf eine **Abfindung, Entschädigung** oder ähnliche Leistung auf Grund eines **Sozialplanes** haben, wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.

Bei **befristeten** Arbeitsverhältnissen ist eine Zustimmung des Integrationsamtes nur dann erforderlich, wenn die Kündigung vor dem vereinbarten Vertragsende ausgesprochen werden soll.

Ferner ist die Zustimmung des Integrationsamtes nicht erforderlich bei Entlassungen, die aus **Witterungsgründen** vorgenommen werden, sofern die Wiedereinstellung des/der schwerbehinderten Arbeitnehmers/-in bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.

Bitte beachten Sie bei einem Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung

Die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung kann nur innerhalb von **2 Wochen** nach Kenntnis des Kündigungsberechtigten von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen beim zuständigen Integrationsamt beantragt werden. Das Integrationsamt hat die Entscheidung innerhalb von 2 Wochen ab Antragseingang zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (Fiktion). Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die außerordentliche Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Prüfungsumfang des Integrationsamtes/Hinweise zum Verfahren

Der Kündigungsschutz nach dem SGB IX gilt zusätzlich zum arbeitsgerichtlichen Rechtsschutz. Das Integrationsamt entscheidet nicht über die arbeitsrechtliche Wirksamkeit. Allerdings muss der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung in allen Fällen so begründet sein, dass der Betroffene (der den Antrag in allen Fällen zur Kenntnis erhält), sich hierzu dezidiert äußern kann. Das Integrationsamt hört neben dem Betroffenen noch die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung an (§§ 168 ff. SGB IX).

Weitere Fragen beantwortet Ihr Ansprechpartner beim Integrationsamt. Diesen finden Sie unter Eingabe der Postleitzahl des Beschäftigungsortes unter:

www.integrationsaemter.de

Hinweis

Wir arbeiten mit der elektronischen Akte. Bitte senden Sie uns Ihre Anträge und Schriftsätze in einfacher Ausfertigung, ungeklammert und ungeheftet zu oder nutzen Sie die Möglichkeit der elektronischen Antragstellung auf unserer Website.