

Loschelder Praxistipp

Sonderkündigungsschutz (V) – Schwerbehinderung I

Ähnlich wie die bislang vorgestellten Fälle von Sonderkündigungsschutz setzt die Kündigung eines Schwerbehinderten nach §§ 168 ff. SGB IX eine Zustimmung voraus. Allerdings erfolgt bei der Kündigung von Schwerbehinderten nicht generell eine Verschärfung des Prüfungsmaßstabs für die Wirksamkeit der Kündigung.

Gemäß § 168 SGB IX bedarf die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Falls die Zustimmung fehlt, ist die Kündigung gemäß § 134 BGB unwirksam. Der Arbeitnehmer muss diese Unwirksamkeit, jedenfalls wenn der Arbeitgeber die Schwerbehinderung kannte, innerhalb der Klagefrist § 4 KSchG geltend machen.

Der Sonderkündigungsschutz gilt grundsätzlich für Schwerbehinderte, also Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr. Ab einem GdB von 30 kann eine Gleichstellung mit Schwerbehinderten durch gesonderte Entscheidung der Arbeitsagenturen erfolgen. Die Schwerbehinderung muss vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden, wenn sie nicht im Einzelfall offenkundig sein sollte. Bei einem bereits gestellten, aber von den zuständigen Versorgungsämtern noch nicht beschiedenen Antrag kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer den Antrag rechtzeitig in der Frist gemäß § 152 Abs. 1 S. 3 SGB IX (mindestens drei, maximal sieben Wochen) vor Kündigungszugang gestellt hat. Ein erst nach Ausspruch der Kündigung gestellter Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung löst den Sonderkündigungsschutz nicht aus – es sei denn, die Schwerbehinderung ist offensichtlich.

Die notwendige Beteiligung des Integrationsamtes wirkt wegen der Dauer des Verfahrens vor dem Integrationsamt wie eine weitere Kündigungsfrist: Bevor der Arbeitgeber überhaupt kündigen und den Lauf der Kündigungsfrist in Gang setzen kann, hat er zuvor die Entscheidung des Integrationsamtes abzuwarten. Dieses soll gemäß § 170 Abs. 1 SGB IX die Entscheidung zwar innerhalb eines Monats

nach dem Antrag treffen; häufig wird diese Sollfrist jedoch nicht eingehalten.

Das Integrationsamt trifft seine Entscheidung, ob es dem Antrag stattgibt, nach pflichtgemäßem Ermessen. Es hat die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber abzuwägen, wobei die Interessen des Arbeitnehmers an Gewicht verlieren, je weniger der Kündigungsgrund mit der Behinderung im Zusammenhang steht. Eine generelle vorgelagerte Prüfung der Rechtmäßigkeit der beabsichtigten Kündigung leistet das Integrationsamtes nicht – lediglich wegen offensichtlicher Unwirksamkeit der Kündigung kann die Zustimmung verweigert werden.

In einer Reihe von Fällen, insbesondere bei Betriebsstilllegungen, wird die Ermessensentscheidung gemäß § 172 SGB IX weitergehend eingeschränkt; einige Ausnahmen von der Zustimmungspflicht regelt § 173 Abs. 1 SGB IX; wichtig ist hier die Herausnahme von Mitarbeitern „in der Probezeit“, also in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses, aus dem Sonderkündigungsschutz.

Das Integrationsamt ist grundsätzlich auch bei außerordentlichen Kündigung gemäß § 174 SGB IX zu beteiligen, hier gilt die Besonderheit, dass die Zustimmung zur Kündigung als erteilt gilt, wenn das Integrationsamtes nicht innerhalb von zwei Wochen nach Antragsingang entscheidet. In der Praxis lassen die meisten Integrationsamtes in der Tat die Frist ohne Entscheidung ablaufen, sodass die Zustimmungsfiktion greift.

Formelle Fallstricke für den Arbeitgeber folgen insbesondere aus dem Zusammenspiel der 2-Wochen-Frist für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB und dem Zustimmungserfordernis: hierzu bestimmt § 174 Abs. 5 SGB IX, dass der Arbeitgeber auch nach Ablauf der Frist noch kündigen kann, wenn die Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustellung erklärt wird. Hier muss der Arbeitgeber, um unverzüglich handeln zu können, selbst aktiv werden und beim Integrationsamtes nachfragen, ob eine Entscheidung getroffen wurde oder die Zustimmungsfiktion eingreift. Zusätzlich verkompliziert wird dieses Verfahren durch die notwendige Verzahnung mit Beteiligungsrechten von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, die Gegenstand des nächsten Artikels sein werden.

Eine ein häufiges Problem des Kündigungsschutzes für Schwerbehinderte sind die Fälle, in denen der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung gar keine Kenntnis hatte. Grundsätzlich greift der Sonderkündigungsschutz nach § 168 ff. SGB IX auch in diesen Fällen; allerdings kann sich der Arbeitnehmer auf die Schwerbehinderung nur berufen, wenn er den Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen nach der Kündigung formfrei über seine Schwerbehinderung informiert. Wenn diese Information erfolgt, ist die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unwirksam und der Arbeitgeber muss den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen, um eine wirksame Kündigung aussprechen zu können. Die Kosten der Verzögerung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Hier kann es helfen, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, jedenfalls nach Ablauf der Probezeit dem Arbeitgeber auf Nachfrage eine etwaige Schwerbehinderung mitzuteilen; falls er seine Schwerbehinderung treuwidrig verschweigt, kann er sich nicht auf den Sonderkündigungsschutz berufen. Jedenfalls für größere Personalabbaumaßnahmen ist es deshalb sinnvoll, von allen möglicherweise betroffenen Arbeitnehmern in die Sozialdaten, und damit auch die Angaben über eine mögliche Schwerbehinderung, abzufragen.

Das Verfahren gemäß § 168 SGB IX eröffnet dem Arbeitnehmer auch bessere Rechtsschutzmöglichkeiten: Er kann parallel vor dem Arbeitsgericht gegen die Kündigung des Arbeitgebers und vor den Verwaltungsgerichten gegen die Zustimmung des Integrationsamtes vorgehen. Problematisch kann dies werden, wenn ein Arbeitsgericht den Rechtsstreit gemäß § 148 Abs. 1 ZPO bis zur endgültigen Entscheidung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren aussetzt – hier wirkt sich wegen des Annahmeverzugslohnrisikos die lange Verfahrensdauer und vor den Verwaltungsgerichten nachteilig aus. In vielen Fällen entscheiden die Arbeitsgerichte jedoch auch den arbeitsrechtlichen Rechtsstreit und verweisen den Arbeitnehmer für den Fall einer abweichenden verwaltungsgerichtlichen Entscheidung auf die Restitutionsklage analog § 580 Nr. 6 ZPO.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de