

NEWSLETTER

2. Neues und Altbekanntes bei Kündigungen gegenüber Schwerbehinderten

Nachdem bislang nicht abschließend geklärt war, wann eine Befristungskette missbräuchlich ist, hat das BAG nunmehr mit seinem Urteil vom 26.10.2016 der Missbrauchskontrolle klare Konturen verliehen, die nunmehr erstmals eine rechtssichere Eingrenzung ermöglicht.

Wie allgemein bekannt, genießen Arbeitnehmer mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 einen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz als Schwerbehinderte. Der gleiche Schutz besteht ab einem Behinderungsgrad von 30, wenn durch die Agentur für Arbeit eine Gleichstellung erklärt wurde.

Dieser besondere arbeitsrechtliche Schutz zeigt sich am deutlichsten daran, dass vor jeder Kündigung gegenüber einem Schwerbehinderten oder Gleichgestellten die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden muss. Bei betriebsbedingten oder verhaltensbedingten Gründen wird die Zustimmung durch das Integrationsamt in der Regel erteilt. Stehen die Kündigungsgründe indes im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung, prüft das Integrationsamt unter anderem eventuelle Möglichkeiten, den Arbeitsplatz zu erhalten, z.B. durch behinderungsgerechte Aufgabenänderung oder Hilfestellung.

Zu beachten ist jedoch, dass dieser besondere arbeitsrechtliche Kündigungsschutz für Schwerbehinderte und Gleichgestellte **erst nach** einer **sechsmonatigen Wartezeit** gilt. Schwerbehinderte können deshalb in gleicher Weise in der Probezeit getestet werden, wie alle anderen Arbeitnehmer.

In Kleinbetrieben mit nicht mehr als 10 Mitarbeitern gilt zwar kein Kündigungsschutz. Die Zustimmung des Integrationsamtes ist aber nach der Erfüllung der sogenannten Wartezeit von 6 Monaten trotzdem erforderlich.

Gibt es einen Betriebsrat, ist er bei Schwerbehinderten, wie üblich, zur Kündigung anzuhören, auch bei einer Probezeitkündigung.

Hat ein Unternehmen mindestens 5 Schwerbehinderte, kann eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden. Bisher galt schon, dass diese vor einer Kündigung gegenüber einem Schwerbehinderten oder Gleichgestellten unterrichtet und ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden soll. Eine konkrete Rechtsfolge war bei einem Verstoß bisher nicht vorgesehen.

Neu:

Seit dem 30.12.2016 gilt jedoch durch eine Ergänzung des § 95 Abs. 2 SGB IX, dass eine **Kündigung ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** ausdrücklich **unwirksam** ist. Dies gilt auch in der Probezeit. Es ist davon auszugehen, dass die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung schon vor der Stellung des Antrages auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt erfolgen muss und nicht parallel erfolgen kann. Im Gesetz ist zwar keine Frist vorgesehen, innerhalb der sich die Schwerbehindertenvertretung äußern soll. Insoweit ist jedoch davon auszugehen, dass in Anlehnung an andere betriebsverfassungsrechtliche Bestimmungen eine einwöchige Frist sachgerecht ist. Diese zusätzliche formelle Voraussetzung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sollte ab sofort unbedingt beachtet werden, sofern es eine Schwerbehindertenvertretung im Unternehmen gibt.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht