



An die Geschäftsleitungen
und die Personalabteilungen
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ (0521) 964870
Fax (0521) 9648788
info@unternehmerverband.de

Nr. 8/17
17. August 2017
ka-si

Erhebliche Veränderung der Rechte einer Schwerbehindertenvertretung ab 30.12.2016 - insbesondere Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, hier: zeitlicher Ablauf

Sehr geehrte Damen und Herren,

in o.g. Angelegenheit beziehen wir uns auf unser Rundschreiben Nr. 2/2016 vom 21.12.2016, mit dem wir über die Veränderungen der Rechte einer Schwerbehindertenvertretung und insbesondere über die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gem. § 95 Abs. 2 SGB IX berichtet haben. Dort war bereits eine von der BDA erstellte Übersicht beigefügt.

Wichtig: Kündigungen ohne ausreichende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sind unwirksam.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (Unterrichtung, Anhörung und Mitteilung der Entscheidung) wirft erhebliche Fragen auf. Dies gilt im Hinblick auf Inhalt und Umfang der Beteiligung, aber insbesondere auch die zeitliche Abfolge – auch im Verhältnis zur Beteiligung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG sowie der Einholung der Zustimmung des Integrationsamts.

Die zeitliche Abfolge für die beiden Regelfälle ohne Vorhandensein eines Betriebsrates und bei vorhandenem Betriebsrat stellen sich wie folgt dar:

Fallgestaltung:

Der Arbeitgeber beabsichtigt eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer schwerbehinderten / gleichbestellten Person. Es existiert kein Betriebsrat

1. Unverzügliche und umfassende Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über die Kündigungsabsicht nach § 95 (neu § 178) II SGB IX
2. Antrag gegenüber dem Integrationsamt gem. §§ 85 ff. (neu §§ 168 ff.) SGB IX
3. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigungsabsicht nach § 95 (neu § 178 II 1 SGB IX)
4. Eingang der Zustimmungsentscheidung des Integrationsamtes (bei Nichtzustimmung gegebenenfalls verwaltungsgerichtliches Verfahren führen oder von der Kündigungsabsicht Abstand nehmen);
5. Erneute Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, wenn zwischenzeitlich wesentliche Sachverhaltsänderung eingetreten

6. Unverzügliche Mitteilung der getroffenen Entscheidung gegenüber der Schwerbehinder-
tenvertretung nach § 95 (neu § 178 II 1 SGB IX)
7. Ausspruch der Kündigung

Der Arbeitgeber beabsichtigt eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer schwerbehinderten / gleichgestellten Person. Es existiert ein Betriebsrat.

1. Unverzügliche und umfassende Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über die
Kündigungsabsicht nach § 95 (neu § 178 II SGB IX); ggf. zeitgleich Information an den
Betriebsrat
2. Antrag gegenüber dem Integrationsamt gem. §§ 85 ff. (neu §§ 168 ff.) SGB IX
3. Anhörung
 - a) der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigungsabsicht nach § 95 (neu 178 II SGX
IX)
 - b) des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG
4. Eingang der Zustimmungsentscheidung des Integrationsamtes (bei Nichtzustimmung ge-
gebenenfalls verwaltungsgerichtliches Verfahren führen oder von der Kündigungsabsicht
Abstand nehmen)
5. (Erneute) Anhörung
 - a) der Schwerbehindertenvertretung und
 - b) des Betriebsrats, wenn zwischenzeitlich wesentliche Sachverhaltsänderungen einge-
treten
6. Unverzügliche Mitteilung der getroffenen Entscheidung gegenüber der Schwerbehinder-
tenvertretung nach § 95 (neu § 178 II 1 SGB IX)
7. Ausspruch der Kündigung

Eine Übersicht zu diesen und weiteren Fallgestaltungen finden Sie auf unserer Homepage (www.unternehmerverband.de) im mitgliedergeschützten Bereich in „ASSISTENTEN“.

Aufgrund der Unklarheit des Gesetzeswortlauts und fehlender Hinweise in der Gesetzesbe-
gründung verbleiben nicht unerhebliche Unsicherheiten. Eine letztliche Klärung bleibt der
Rechtsprechung überlassen.


Kassing