

Bundesteilhabegesetz und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei arbeitgeberseitigen Kündigungen

Bereits seit dem 30. Dezember 2016 ist jede Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam.

„Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“

(so § 95 Abs. 2 S. 3 Neuntes Sozialgesetzbuch – SGB IX)

Diese Änderung müssen Arbeitgeber seither bei jeder Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers beachten.

Dabei soll die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach dem Willen des Gesetzgebers unabhängig von der Anhörung des Betriebsrats erfolgen.

Es müssen daher nicht nur der Betriebsrat und das Integrationsamt vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen beteiligt werden, sondern zusätzlich auch die Schwerbehindertenvertretung.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist zwar nicht neu, eine ausgesprochene Kündigung ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung blieb aber mangels einer entsprechenden Regelung bis Ende 2016 wirksam.

Frist zur Stellungnahme

Unklar ist, wie viel Zeit die Schwerbehindertenvertretung zur Stellungnahme hat.

Anders als nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach der Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung Bedenken gegen eine Kündigung innerhalb von einer Woche (vgl. § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG) und bei einer außerordentlichen Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen hat (vgl. § 102 Abs. 2 S. 3 BetrVG), enthält § 95 Abs. 2 SGB IX derart konkreten Fristen nicht.

§ 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX enthält lediglich weiterhin die Pflicht zur Aussetzung der Entscheidung sowie Nachholung der Beteiligung innerhalb von 7 Tagen. Selbst wenn man hieraus eine Frist zur Stellungnahme für die Schwerbehindertenvertretung von einer Woche ableitet, und damit jedenfalls im Fall der ordentlichen Kündigung eine gleichlaufende Regelung wie bei der Anhörung des Betriebsrats erreicht, stellt sich die Frage, welche Frist für die Schwerbehindertenvertretung im Fall einer außerordentlichen Kündigung gilt. Hierzu gibt es derzeit noch keine einschlägige Rechtsprechung. Es aber wird die Ansicht vertreten, dass der Schwerbehindertenvertretung mindestens genauso viel Zeit wie dem Betriebsrat für ihre Stellungnahme einzuräumen ist.

Fazit

Arbeitgeber haben vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen folgende drei Verfahren zu beachten:

- Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG*
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX*
- Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes nach § 85 SGB IX

* sofern vorhanden