

## !! INFO → Verfahren beim besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen !!

### Überblick

Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX einen besonderen Kündigungsschutz. Die arbeitgeberseitige Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist grundsätzlich nur zulässig, wenn das Integrationsamt zugestimmt hat. Im Schnitt beantragen Arbeitgeber eine solche Zustimmung bei den Integrationsämtern in ca. 30000 Fällen. Das gesamte Verwaltungsverfahren ist kostenfrei.

### Verfahren

Der Verfahrensablauf ist im SGB IX in Verbindung mit speziellen Normen des SGB I geregelt, wobei die speziellen Regelungen des SGB IX den Vorrang genießen.

Wesentlich ist, dass das das Kündigungsverfahren der Integrationsämter nicht förmlich gestaltet ist. Die Integrationsämter haben das Verfahren einfach, zweckmäßig und zügig zu gestalten. Sobald ein Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers stellt, wird das Integrationsamt tätig. Der Antrag ist vom Arbeitgeber darüber hinaus schriftlich zu begründen.

### Sachverhaltsermittlung

Für das Integrationsamt gilt der Grundsatz **der Amtsermittlung**.

Es ist somit verpflichtet, selbst alle Umstände zu klären, die es für die vollständige und sachlich richtige Ermittlung des Sachverhalts für wesentlich hält. Insofern ist das Integrationsamt nicht an den Vortrag der Beteiligten gebunden, kann diesen aber selbstverständlich berücksichtigen.

Es ist im Verfahren berechtigt Zeugen, Sachverständige und behandelnde Ärzte zu befragen und kann bei Bedarf Fachdienste, z.B. den MDK einschalten und Gutachten, sowie Entlassungsberichte von Krankenhäusern einsehen.

Eine **Entscheidung des Integrationsamtes darf nur mit vorheriger umfassender Anhörung der Beteiligten**, vor allem des betroffenen **schwerbehinderten Menschen selbst**, erfolgen. Die Anhörung hat in jeder Phase des Verfahrens zu erfolgen, insbesondere wenn ein Beteiligter neue Umstände vorgetragen hat.

### Betriebsrat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

Das Integrationsamt ist grundsätzlich **verpflichtet eine Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrats sowie der Schwerbehindertenvertretung** einzuholen, sofern diese im Betrieb des zu kündigenden Arbeitnehmers gewählt wurden.

Dies gibt den **Arbeitnehmervertretungen eine wesentliche Rolle** im Verfahren des Integrationsamts, denn aus den Stellungnahmen ergeben sich z.B. Hinweise auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten oder die Gesamtumstände, die zu der Kündigung geführt haben.

Je detaillierter und umfangreicher die Stellungnahmen der Arbeitnehmervertretungen sind und je mehr Informationen sie liefern, desto eher kann das Integrationsamt **auch einen Arbeitsplatz erhalten, indem es die Zustimmung zur Kündigung verweigert**.

### Entscheidungsfindung, Frist

Eine Entscheidung des Integrationsamts kann nach Aktenlage oder auch nach mündlicher Verhandlung in Form eines förmlichen Verwaltungsaktes erfolgen. Gegenstand der Entscheidung ist die Zustimmung oder Ablehnung der Kündigung. Eine mündliche Verhandlung ist u.a. notwendig, wenn trotz schriftlicher Informationen weiterhin Unklarheiten bestehen. Auch ist das **Integrationsamt verpflichtet, auf eine gütliche Einigung hinzuwirken**, was in einer mündlichen Verhandlung eher zu bewerkstelligen ist.

Mündliche Verhandlungen finden üblicherweise vor Ort in den Betrieben statt, da es sinnvoll ist, die konkreten Gegebenheiten vor Ort in Augenschein zu nehmen.

Bei einer **ordentlichen Kündigung** soll das Integrationsamt innerhalb **eines Monats** nach Eingang des Antrags eine Entscheidung treffen, bei **außerordentlichen Kündigungen** besteht eine **verbindliche Frist von zwei Wochen**. Erfolgt in der Frist keine Entscheidung, tritt die Fiktion der Zustimmung ein, mit dem Ergebnis, dass die Zustimmung la erteilt anzusehen ist. Die Entscheidung ist sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer zuzustellen.

### Datenschutz und Rechtsbehelfe

Im Verfahren finden die Regelungen der Datenschutzgesetze Anwendung. Das bedeutet, dass der betroffene Arbeitnehmer jeder Datenerhebung zustimmen muss und eine Weitergabe der Daten an Dritte ausgeschlossen ist.

Der Bescheid kann mit einem Widerspruch und mit einer Klage beim Verwaltungsgericht überprüft werden. Die Rechtsbehelfe haben aber **keine aufschiebende Wirkung**. Der Arbeitgeber kann somit von einer erteilten Zustimmung gleich Gebrauch machen und kündigen.