

#SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG 16. Dezember 2020

# Kündigung: keine unverzügliche Anhörung der Schwerbehindertenvertretung erforderlich

Schwerbehinderten wirksam ist, muss die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Zum Zeitpunkt der Anhörung hat nun das BAG entschieden. Bei der Kündigung von Schwerbehinderten muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß beteiligen, sonst droht die Unwirksamkeit der Kündigung.



Welche Frist für die Anhörung gilt, hatte das BAG zu entscheiden und verwies auf das Betriebsverfassungsgesetz. Das Recht der Schwerbehinderten wurde durch das Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016 umfassend geändert. Insbesondere wurde der Kündigungsschutz von schwerbehinderten Mitarbeitern dadurch verstärkt. Nach neuer Rechtslage ist daher die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht,

unwirksam. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem aktuellen Urteil die Anforderungen für eine ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - insbesondere zum Zeitpunkt der Beteiligung - präzisiert. Laut Urteil richten sich die Anforderungen nach den Grundsätzen für die Beteiligung des Betriebsrats.

### **Streit um wirksame Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters**

Im aktuellen Fall beantragte der Arbeitgeber im Dezember 2016 – nach neuer geltender Rechtslage - die behördliche Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Arbeitnehmerin, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Das Integrationsamt erteilte diese Zustimmung mit Bescheid vom 20. Februar 2017. Im darauffolgenden Monat hörte der Arbeitgeber mit zwei unterschiedlichen Schreiben sowohl den Betriebsrat als auch die Schwerbehindertenvertretung zur beabsichtigten Kündigung an. Nachdem beide Anhörungen erfolgt waren, kündigte der Arbeitgeber am 24. März 2017 das Arbeitsverhältnis mit der Beschäftigten zum 30. September 2017.

### **Wirksame Anhörung der Schwerbehindertenvertretung?**

Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, dass die Kündigung unwirksam sei, da eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich erfolgt sei. Das SGB (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX alte Fassung, seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) sieht dem Wortlaut nach vor, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung „unverzüglich“ informieren muss. Eine gesetzliche Frist für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wie es sie beispielsweise bei der Beteiligung des Betriebsrats gibt, existiert grundsätzlich nicht. Die Vorinstanzen gaben der Arbeitnehmerin daher recht.

### **BAG: Kündigung nicht unwirksam, wenn Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich**

Das Bundesarbeitsgericht stellte dagegen in seinem Urteil klar, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht allein deshalb unwirksam ist, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitgeteilt hat.

Frist der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung richtet sich nach Betriebsverfassungsgesetz Nach der Auffassung des BAG richtet sich der erforderliche Inhalt der Anhörung ebenso wie die Dauer der Frist, in der die Stellungnahme erfolgen soll, nach den Regeln für die Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG). Aus Sicht der Erfurter Richter hatte das Berufungsgericht danach zu Unrecht angenommen, die Kündigung sei

unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt habe.

BAG verweist Sache zurück Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hob deshalb das Berufungsurteil auf. Da der Senat anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen konnte, verwies er die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Sächsische Landesarbeitsgericht zurück. BAG, Urteil vom 13. 12. 2018, Az: 2 AZR 378/18; Vorinstanz: Sächsisches LAG, Urteil vom 8. 06. 2018, Az: 5 Sa 458/17