

Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung eines Schwerbehinderten/Gleichgestellten

Merkblatt

Jede Kündigung eines Schwerbehinderten, soweit er nicht länger als sechs Monate zur vorübergehenden Aushilfe, auf Probe oder für einen vorübergehenden Zweck eingestellt worden ist, darf erst ausgesprochen werden, wenn die Zustimmung der zuständigen Fürsorgestelle vorliegt. Die nachträgliche Zustimmung zu einer Kündigung ist aus Rechtsgründen nicht möglich.

Nach Vorliegen der Zustimmung ist die ordentliche Kündigung innerhalb eines Monats nach Zustellung zu erklären.

Die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Die Kündigung ist nach Erteilung der Zustimmung unverzüglich auszusprechen, auch dann, wenn Widerspruch eingelegt worden ist.

Der Kündigungsschutz nach dem SGB IX erfordert, dass der Arbeitgeber vor der Antragstellung den Fall mit dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten, dem Betriebsrat und den Beauftragten des Arbeitgebers erörtert.

Hinweis: Die Stellungnahme des Betriebsrates zum Antrag auf Zustimmung zur Kündigung durch die Fürsorgestelle ersetzt nicht seine Anhörung zur Kündigung gemäß § 102 Betr.VG.

Zuständig für den Antrag ist die Fürsorgestelle, in deren Bereich sich der Betrieb befindet, in dem der zu kündigende Schwerbehinderte beschäftigt ist.

Durch das Formular soll sichergestellt werden, dass der gesamte für die Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung relevante Sachverhalt ermittelt und dargelegt wird. Das ist auch eine Entscheidungshilfe für den Arbeitgeber, Betriebsrat, Vertrauensmann und Beauftragten des Arbeitgebers, wenn sie darüber beraten, ob ein Antrag auf Zustimmung gestellt werden soll. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass alle für die Entscheidung wesentlichen Sachverhalte gewürdigt werden. Im übrigen hat die Verwendung des Formulars den Vorteil, dass Rückfragen vermieden werden und damit das Verfahren vereinfacht wird. Obwohl das Gesetz keine Formvorschrift für den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung kennt, ist es aus den genannten Gründen zweckmäßig das Formular zu verwenden. Es empfiehlt sich den Antrag in 7-facher Ausfertigung (Kopien) herzustellen. 4 Exemplare sind an die zuständige Fürsorgestelle zu schicken. Je ein Exemplar erhalten der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung. Ein Exemplar verbleibt beim Arbeitgeber.

Bei einer außerordentlichen Kündigung ist zu überlegen, ob nicht gleichzeitig auch ein Antrag auf ordentliche Kündigung gestellt werden soll. In diesem Fall ist auf Seite 1 des Antrages beides anzukreuzen.

Bei der Frage nach der Zahl der Beschäftigten im Betrieb ist § 73 - § 76 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) zu beachten.

Die Beschäftigungspflicht (Schwerbehinderten-Beschäftigungssoll) gemäß § 71 SGB IX beträgt 5 % von der Gesamtzahl aller Beschäftigten im Betrieb. Ab 20 Arbeitsplätzen ist ein Betrieb beschäftigungspflichtig.

Um Rückfragen zu vermeiden und das Verfahren zu beschleunigen, sollte der Antrag besonders sorgfältig begründet werden. Dabei sollten nur sachliche Angaben erfolgen und allgemeine Werturteile vermieden werden. Gegebenenfalls sind die Gründe auf einem gesonderten Beiblatt im einzelnen zu erläutern.

Zur Begründung des Antrages können folgende Angaben von Bedeutung sein:

Betriebsbedingte Kündigung

- Handelt es sich um eine Betriebseinstellung, -einschränkung, -rationalisierung, -umstellung.
- Welche Änderungen im Betriebsablauf sind wann geplant oder bereits durchgeführt? Warum?
- Wurde geprüft, ob der Behinderte - notfalls im Wege einer Änderungskündigung - auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb umgesetzt werden kann. Sollte diese Möglichkeit nicht gegeben sein, bitte die Gründe dafür angeben (z.B. mangelnde Qualifikation, keine freien Arbeitsplätze usw.)
- Zahl und Zeitpunkt durchgeführter und noch geplanter weiterer Entlassungen.
- Besteht ein Sozialplan? Welche Leistungen erhält der Behinderte?
- Bei Einstellung oder Einschränkung des Betriebes bitte angeben, ob nach Ausspruch der Kündigung gemäß § 89 SGB IX noch drei Monatsgehälter an den Behinderten gezahlt werden.

Krankheitsbedingte Kündigung

- Aufstellung der Krankheitszeiten innerhalb der letzten Jahre nach Dauer, Häufigkeit und Grund, soweit bekannt.
- Wie wurden die Ausfallzeiten überbrückt und warum ist eine Überbrückung zukünftig nicht möglich?
- In welcher Höhe entstanden Lohnfortzahlungskosten
- Wie schätzt der Arbeitgeber die in Zukunft zu erwartenden Fehlzeiten ein, ggf. laut betriebsärztlicher Prognose
- Besteht möglicherweise ein Zusammenhang mit den auszuführenden Arbeiten und den Krankheitszeiten (Belastung am Arbeitsplatz). Besteht die Möglichkeit, den Arbeitsplatz behindertengerecht umzugestalten (Einschaltung eines techn. Beirates, Zuschüsse des Integrationsamtes)
- Kann der Behinderte auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden?

Kündigung aufgrund von Minderleistung

- Leistungen des Behinderten im Vergleich zu den anderen Mitarbeitern
- Steht ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung, bzw. kann er geschaffen werden (ggf. Zuschüsse des Integrationsamtes)
- Ist die Möglichkeit der Änderungskündigung geprüft worden.

Verhaltensbedingte Kündigung

- Genaue Angaben über das Fehlverhalten, damit erkannt werden kann, ob ein Zusammenhang mit der Behinderung besteht oder ausgeschlossen werden kann.
- Wurde der Behinderte auf sein Fehlverhalten aufmerksam gemacht, bzw. abgemahnt?

Änderungskündigung

- Bei Änderungskündigung ist anzugeben, welcher Arbeitsplatz dem Behinderten angeboten wird, in welcher Abteilung.
- Änderung der Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtarbeit)
- Entstehen finanzielle Einbußen (in welcher Höhe) durch die Änderungskündigung?

Außerordentliche Kündigung

- Handelt es sich um eine fristlose Kündigung oder um eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit (bitte Zeitraum angeben).
- Bitte Art und Zeitpunkt des Fehlverhaltens genau und ausführlich angeben
- Wurden bei früherem Fehlverhalten Abmahnungen erteilt (bitte beifügen)
- Ggf. Benennung von Zeugen
- Besteht ein Zusammenhang mit der Behinderung?