

O. Beendigung des Tarifbeschäftigungsverhältnisses

1	Sachverhalt	1
2	Beendigung durch Kündigung	1
2.1	Ordentliche Kündigung (§ 34 Abs. 1 TV-L)	1
2.2	Außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)	3
2.3	Auflösungsverträge (§ 33 Abs. 1 b TV-L)	3
2.4	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erwerbsminderung	4
2.5	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Amtsarztgutachten (§ 33 Abs. 4 TV-L)	6
2.6	Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze	6
2.7	Kündigungsschutz nach dem SGB IX	6
2.8	Ablauf des Verfahrens	7
2.9	Abschluss des Verfahrens	8
4	Widerspruch und Klage gegen die Entscheidung des Integrationsamtes	8
4.1	Widerspruchsverfahren	8
4.2	Die Klage vor dem Verwaltungsgericht	9
5	Exkurs: allgemeiner Kündigungsschutz	9

1 Sachverhalt

Bei Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes kann u. a. aus folgenden Gründen das Arbeitsverhältnis beendet werden:

- Berufung in das Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn
- Kündigung
- Auflösungsvertrag gem. § 33 Abs. 1 b TV-L
- Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gem. § 33 Abs. 2 TV-L
- Erreichen der Altersgrenze gem. 44 Nr. 4 TV-L
- Erreichung der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte (SGB VI § 37) in Verbindung mit einem Auflösungsvertrag gem. § 33 Abs. 1 b TV-L
- Zeitablauf eines befristeten Arbeitsvertrages oder Eintreten eines im Vertrag genannten Beendigungsgrundes
- Auflösung durch Urteil des Arbeitsgerichtes §§ 9; 10; 13 KSchG
- Beendigung in Verbindung mit Amtsarztgutachten § 33 Abs. 4 TV-L
- Tod

2 Beendigung durch Kündigung

Nach § 623 BGB müssen Kündigungen, Auflösungsverträge und Befristungen schriftlich erfolgen, damit sie wirksam sind. Die Kündigung ist eine „einseitige Willenserklärung“, die erst wirksam wird, wenn sie dem Vertragspartner zugeht. „Einseitige Willenserklärung“ bedeutet, dass die Kündigung nicht der Einwilligung des Empfängers bedarf; sie muss ihm nur zugegangen sein. Die Kündigung gilt als zugegangen, wenn der Empfänger unter normalen Umständen die Möglichkeit hätte, von dem Kündigungsschreiben Kenntnis zu nehmen. Wenn der Briefträger die Kündigung in den Briefkasten gesteckt hat, gilt die Kündigung in der Regel als zugegangen, auch wenn der Empfänger verreist ist. Eine Annahmeverweigerung des Schreibens hindert nicht, dass die Kündigung als zugegangen gilt.

2.1 Ordentliche Kündigung (§ 34 Abs. 1 TV-L)

Für die ordentliche Kündigung gelten Kündigungsfristen, und zwar

- | | |
|--|------------------------------|
| - bis zu sechs Monaten Beschäftigungszeit | zwei Wochen, |
| - bis zu einem Jahr Beschäftigungszeit | ein Monat zum Monatsschluss. |
| - bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| - bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |

- bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren 4 Monate,
 - bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
 - bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren 6 Monate,
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Diese Kündigungsfristen müssen beim Zugang der Kündigung noch voll erhalten bleiben.

Ordentliche Kündigungen können **verhaltensbedingt**, **personenbedingt** oder **betriebsbedingt** sein. Zu beachten sind dabei die Vorschriften der Kündigungsprävention gem. § 167 Abs. 1 SGB IX.

Zur **verhaltensbedingten Kündigung** kann es kommen z. B. bei betriebsstörenden Verhaltensweisen, häufigem Fehlen oder häufigen Verspätungen, Alkoholmissbrauch, Ausübung nicht genehmigter Nebentätigkeiten. In diesen Fällen muss die tarifbeschäftigte Lehrkraft vor der Kündigung durch eine Abmahnung auf ihr Fehlverhalten hingewiesen worden sein. Die Schulleitung ist nicht berechtigt die Abmahnung zu erstellen, sondern die Bezirksregierung. Vor dem Aussprechen der Abmahnung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Exkurs Abmahnung:

- Es gelten strenge formale Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Abmahnung:
- Sie sollte schriftlich ausgesprochen werden.
- Zwischen Fehlverhalten und Abmahnung darf kein zu langer Zeitraum liegen; eine feste Frist gibt es aber nicht.
- Das beanstandete Fehlverhalten muss mit Ort und Zeitpunkt konkret beschrieben werden.
- Die tarifbeschäftigte Lehrkraft muss nachdrücklich aufgefordert werden, ihr Fehlverhalten zu ändern.
- Für den Wiederholungsfall muss dem/der Tarifbeschäftigten mit Kündigung oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht werden.

Wie können sich Tarifbeschäftigte gegen die Abmahnung wehren?

- Immer eine Gegendarstellung in die Personalakte geben.
Folge: Der Arbeitgeber muss im Streitfall beweisen, dass die Abmahnung berechtigt war.
- Gerichtlich den Widerruf und die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte einklagen.
Folge: Bei Erfolg muss die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden.
- Stillhalten, wenn die formalen Voraussetzungen für eine Abmahnung nicht beachtet wurden.
Folge: Eine auf die Abmahnung bezogene Kündigung ist unwirksam.

Als **personenbedingte** Gründe könnten angeführt werden z. B. Krankheit (lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, ohne dass eine Wiedergenesung absehbar ist oder auch häufig kürzere Arbeitsunfähigkeiten, ohne dass eine Besserung des Zustandes absehbar und eine weitere Beschäftigung dem Arbeitgeber folglich nicht mehr zumutbar ist), fehlende Fähigkeiten oder Eigenschaften, unter Durchschnittsanforderungen absinkende erhebliche Leistungsminderung, wenn eine angemessene anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit nicht besteht usw. Da in diesen Fällen die Gründe in der Person liegen und sich i. d. R. nicht durch eine Verhaltensänderung beseitigen lassen, wird in der Literatur davon ausgegangen, dass in diesen Fällen vor der Kündigung keine Abmahnung nötig ist.

Die **betriebsbedingte Kündigung**, z. B. aufgrund der Schließung von Schulen oder Schulzweigen, kann bei Lehrkräften als Kündigungsgrund ausgeschlossen werden. Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis sind nicht Tarifbeschäftigte einer Schule, sondern des Landes. Das Land müsste in diesem Falle nachweisen, dass eine Beschäftigung in anderen Schulen, u. U. auch in anderen Schulformen, nicht möglich ist.

Eine weitere Art der ordentlichen Kündigung ist die **Änderungskündigung**, z. B. zur Anpassung der Arbeitszeit, sofern sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Der Arbeitgeber kündigt in diesem Falle das bestehende Arbeitsverhältnis unter gleichzeitigem Angebot eines neuen unter

veränderten Bedingungen. Nimmt der Tarifbeschäftigte die neuen Bedingungen an, so setzt sich das Arbeitsverhältnis fort. Lehnt er es ab, so wird die Kündigung wirksam.

- Ist die tarifbeschäftigte Lehrkraft z. B. mit der Änderungskündigung zur Anpassung der Arbeitszeit nicht einverstanden, muss dagegen geklagt werden. Gleichzeitig sollte die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen werden, falls die Klage nicht erfolgreich ist.

Generell ist für Beschäftigte ein **Änderungsvertrag** einer **Änderungskündigung** vorzuziehen.

2.2 Außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)

BGB

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die außerordentliche Kündigung erfolgt in der Regel mit sofortiger Wirkung. Sie wird meistens durch den Arbeitgeber ausgesprochen. Man nennt sie dann auch „fristlose Entlassung“.

Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung ist, dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt. Es müssen „Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann“ (§ 626 BGB). An den wichtigen Grund sind strenge Anforderungen zu stellen, es kann sich dabei z. B. um beharrliche Arbeitsverweigerung, unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst usw. handeln. Gründet sich die fristlose Kündigung auf die Wiederholung von bestimmten Vorkommnissen, muss die tarifbeschäftigte Lehrkraft zuvor zu einer Verhaltensänderung aufgefordert worden sein (Abmahnung). Auch „unkündbaren“ Tarifbeschäftigten (§ 34 Abs. 2 TV-L) kann aus einem wichtigen Grund außerordentlich gekündigt werden. Der wichtige Grund ist in diesem Fall auf die Person oder das Verhalten des zu Kündigenden beschränkt. Dringende schulische Gründe können eine außerordentliche Kündigung ebenso wenig rechtfertigen wie eine bloße Leistungsminderung bei der Lehrkraft.

Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu dem der Arbeitgeber von dem Entlassungsgrund Kenntnis genommen hat. Ist die Zweiwochenfrist überschritten, ist die fristlose Kündigung unwirksam, natürlich nur wenn der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erhebt. In der Regel wird das Integrationsamt aus diesem Grunde seine Zustimmung verweigern.

2.3 Auflösungsverträge (§ 33 Abs. 1 b TV-L)

Das Tarifbeschäftigungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Falls sich kein weiteres Beschäftigungsverhältnis anschließt und die Lehrkraft arbeitslos ist, muss mit dem örtlichen Arbeitsamt vorher geklärt werden, ob eine Sperrfrist bei der Zahlung des Arbeitslosengeldes verhängt wird.

Auflösungsverträge sind vor allem dann sinnvoll, wenn

- die Altersrente für Schwerbehinderte gem. § 37 SGB VI beantragt wurde und die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Rentengewährung ausscheiden will
- die Regelaltersrente gem. § 35 SGB VI in Anspruch genommen wird und die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Rentengewährung ausscheiden und nicht bis zum Ende des Schulhalbjahres nach Rentengewährung weiter beschäftigt sein will (§ 44 Nr. 4 TV-L)

2.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erwerbsminderung

TV-L

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist. Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Vor dem Hintergrund des § 33 TV-L müssen zunächst zwei Auswirkungen auf das das Tarifbeschäftigungsverhältnis durch einen Rentenbescheid wegen Erwerbsminderung unterschieden werden:

Das Arbeitsverhältnis **wird beendet** bei einem Rentenbescheid wegen

- teilweiser Erwerbsminderung (rentenrechtlich gleichzusetzen: Berufsunfähigkeit)
- voller Erwerbsminderung

Das Arbeitsverhältnis **ruht** bei einem Rentenbescheid wegen

- teilweiser Erwerbsunfähigkeit auf Zeit
- voller Erwerbsminderung auf Zeit

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente gewährt wird. In diesem Falle **ruht das Arbeitsverhältnis** mit allen Rechten und Pflichten nach Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt worden ist, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. **Renten wegen Erwerbsminderung sind i. d. R. Zeitrenten (zumindest beim ersten Rentenbescheid).**

Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Tarifbeschäftigten ist darüber hinaus noch der § 175 SGB IX zu beachten:

SGB IX

§ 175 Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

Wenn das Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L endet, sind die Voraussetzungen des § 175 Satz 1 SGB IX erfüllt. Danach ist zur Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Liegt zum in § 33 Abs. 1 Satz 1 oder 2 vorgesehenen Zeitpunkt die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes (§ 33 Abs. 2 Satz 4).

Wichtig für die Beschäftigten ist ihre Möglichkeit gemäß § 33 (3) TV-L, im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung die **Weiterbeschäftigung** schriftlich zu beantragen. Hierfür setzt der TV-L eine Frist von zwei Wochen ab Zugang des Rentenbescheides. Die Rechtsprechung bezieht die Zwei-Wochen-Frist auf den Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers (BAG 7 AZR 771/12 vom 23.07.2014 RN 63ff.).

Aus der jüngsten Rechtsprechung des BAG (6 AZR 221/15 vom 17.03.2016, RN 43) ergibt sich, dass der schwerbehinderte oder gleichgestellte Tarifbeschäftigte bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auch weiterbeschäftigt werden kann, wenn er eine Verkürzung (Teilzeit) seiner Arbeitszeit gem. § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX beantragt hat. In diesem Fall setzt das höherrangige Recht die Regelung des TV-L außer Kraft.

<p>Zu beachten ist die Regelung des § 33 Abs. 3 TV-L und hier die Zwei-Wochen-Frist für die Beschäftigten, obwohl diese durch mehrere BAG-Urteile in Frage gestellt worden ist</p>	<p>Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Tarifbeschäftigte,</p> <ul style="list-style-type: none"> – nur teilweise erwerbsgemindert ist, – nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, – soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, – der Tarifbeschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis enden (bzw. ruhen) werde, seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt (BAG 7 AZR 771/12, vom 23.07.2014 RN 63 ff.). – Verlangt der Beschäftigte die vertraglich geschuldete Arbeitszeit gem. § 164 Abs. 4 Satz 5 SGB IX zu verkürzen, besteht ein dem verbliebenen Leistungsvermögen entsprechender Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Soweit § 33 Abs. 2 Satz 5 und Satz 6 i. V. m. Abs. 3 TVöD (gleichlautend zum TV-L) dem entgegensteht, ist die tarifliche Regelung wegen Verstoßes gegen höherrangiges Gesetzesrecht nichtig (BAG 6 AZR 221/15 vom 17.03.2016, RN 43).
---	---

2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Amtsarztgutachten (§ 33 Abs. 4 TV-L)

Verzögert der Tarifbeschäftigte schuldhaft die Stellung des Rentenantrages oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Tarifbeschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist (vgl. § 33 Abs. 4 TV-L).

2.6 Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze

Nach § 44 Nr. 4 TV-L (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte) endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

Soll das Arbeitsverhältnis dann beendet werden, wenn eine Altersrente in Anspruch genommen werden kann und dieser Zeitpunkt vor der Regelung nach § 44 Nr. 4 TV-L liegt, kann das Arbeitsverhältnis durch einen Auflösungsvertrag passend zum Rentenbeginn beendet werden.

2.7 Kündigungsschutz nach dem SGB IX

Schwerbehinderte haben gegenüber nichtbehinderten Arbeitnehmern einen erweiterten Kündigungsschutz (§ 168 SGB IX), dessen Sinn und Zweck es ist, die behinderungsbedingten Nachteile, die der Schwerbehinderte auf dem Arbeitsmarkt hat, auszugleichen. Unabhängig vom Kündigungsschutz des SGB IX bleibt jedem Schwerbehinderten auch noch der Kündigungsschutz nach dem KSchG. Der besondere Kündigungsschutz gilt für alle Arten von Kündigungen, für ordentliche und außerordentliche Kündigungen ebenso wie für Änderungskündigungen, soweit das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

SGB IX

§ 168 Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

- Wird einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Tarifbeschäftigten ohne Beteiligung des Integrationsamtes gekündigt, kann darin eine Diskriminierung nach § 1 AGG gesehen werden. Dies löst Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG aus. Für die Widerlegung der Vermutung der Diskriminierung ist nach § 22 AGG der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig (Urteil der 3. Kammer des Arbeitsgerichts Neumünster vom 01.07.2015 – 3 Ca 322 a/15). Dies kann auch für Änderungskündigungen gelten.

2.8 Ablauf des Verfahrens

Das Kündigungsschutzverfahren nach dem SGB IX findet auf Antrag des Arbeitgebers statt. Dieser will gegenüber einem schwerbehinderten Beschäftigten eine Kündigung aussprechen. Diese privatrechtliche Kündigung bedarf der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG). Das bedeutet, dass sie auf bestimmte, nachprüfbar und sozial zu würdigende Gründe gestützt sein muss. Diese Gründe muss der Arbeitgeber in seiner Kündigungserklärung nennen oder vortragen. Das Zustimmungsverfahren beschränkt sich auf die vom Arbeitgeber zur Begründung vorgetragene Kündigungsgünde.

Im Rahmen der Gründe des Antrages des Arbeitgebers muss das Integrationsamt den Sachverhalt aufklären (Amtsermittlungsgrundsatz § 20 SGB X). In der Regel geschieht dies gem. § 172 Abs. 2 SGB IX durch die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates, des Schwerbehinderten, des Arbeitsamtes, von Ärzten und anderen. Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung entbindet den Arbeitgeber nicht, die Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 2 SGB IX rechtzeitig und umfassend zu informieren. Nach der SGB IX-Novelle vom 23.12.2016 ist eine Kündigung ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich **unwirksam**.

SGB IX

§ 178 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Abs. 2

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. (...) Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. (...)

Es steht im Ermessen des Integrationsamtes, diejenigen Beweismittel zu nutzen, die es für erforderlich hält. Dabei werden weder bestimmte Beweismittel vorgeschrieben noch ausgeschlossen (§ 21 Abs. 1 SGB X).

Wurde die Zustimmung zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung beantragt, soll das Integrationsamt innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrags an entscheiden. Entscheidet das Integrationsamt innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung aber nicht als erteilt. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber Untätigkeitsklage beim Verwaltungsgericht erheben. Die Entscheidung über einen Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung hat das Integrationsamt innerhalb von 2 Wochen zu treffen. Verstreicht diese Frist ohne Entscheidung, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 174 Abs. 3 SGB IX).

Bei einer außerordentlichen Kündigung hat das Integrationsamt zu prüfen, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt. Nur wenn das Fehlen eines Grundes offensichtlich auf der Hand liegt, hat es die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung zu verweigern (z. B. der Zeuge widerlegt den Diebstahlsvorwurf des Arbeitgebers). Ansonsten hat das Integrationsamt gem. § 174 SGB IX lediglich zu prüfen, ob die geltend gemachten Kündigungsgründe mit der Behinderung in Zusammenhang stehen.

Liegt ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung vor, so hat das Integrationsamt auch bei einer außerordentlichen Kündigung entsprechend dem ordentlichen Kündigungsschutzverfahren nach § 168 SGB IX unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Liegt kein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung vor, so soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen.

2.9 Abschluss des Verfahrens

Das Verfahren endet durch einen Verwaltungsakt in Form eines rechtsmittelfähigen Bescheids des Integrationsamtes. Dabei handelt es sich um einen privatrechtsgestaltenden Verwaltungsakt mit Drittwirkung. Der Verwaltungsakt selbst beinhaltet noch keine Veränderung der privatrechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und schwerbehindertem Arbeitnehmer, sondern eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, von der Zustimmung Gebrauch zu machen und eine Kündigung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses auszusprechen.

Nach ständiger Rechtsprechung hat das Integrationsamt eine Abwägung zwischen den Interessen des schwerbehinderten Arbeitnehmers und den Belangen des Arbeitgebers vorzunehmen. Dabei hat das Integrationsamt zu berücksichtigen, ob und inwieweit die Kündigung die besondere, durch die Behinderung bedingte Stellung des einzelnen Schwerbehinderten im Arbeitsleben berührt. Dagegen ist es grundsätzlich nicht Aufgabe des Integrationsamtes, die allgemeinen sozialen Interessen des einzelnen Schwerbehinderten als Arbeitnehmer zu wahren.

3 Kündigungsprävention

Mit den Vorschriften zur Prävention verfolgt der Gesetzgeber das Ziel durch rechtzeitiges Eingreifen eine Kündigung und damit den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden. Die Nichtbeachtung der Verpflichtung zur Prävention durch den Arbeitgeber (Betriebliches Eingliederungsmanagement - § 167 SGB IX) kann zur Aussetzung des Zustimmungsverfahrens und zur Aufforderung des Arbeitgebers durch das Integrationsamt führen, das Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX nachzuholen oder auch die Versagung der Zustimmung zur Folge haben.

Dabei ist zu beachten, dass für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte nicht nur das krankheitsbedingte Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX anzuwenden ist, sondern die viel weiter reichende Präventionsvorschrift des § 167 Abs. 1 SGB IX. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung und dem Integrationsamt zu ergreifen (vgl. auch Kapitel Prävention).

4 Widerspruch und Klage gegen die Entscheidung des Integrationsamtes

4.1 Widerspruchsverfahren

Der Widerspruch gegen einen Bescheid des Integrationsamtes kann unabhängig davon erhoben werden, ob eine Klage beim Arbeitsgericht läuft. Der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt ist gem. § 202 SGB IX mit ehrenamtlichen Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und einem Vertreter des Integrationsamtes sowie der Agentur für Arbeit besetzt. Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens sollen noch einmal die verschiedenen Standpunkte und Interessen ausgetauscht und eine für alle tragbare Entscheidung getroffen werden.

4.2 Die Klage vor dem Verwaltungsgericht

Die Entscheidung des Widerspruchsausschusses kann innerhalb eines Monats mit dem Rechtsmittel der Klage angefochten werden. Die Klage ist beim zuständigen Verwaltungsgericht einzureichen. Der betroffene schwerbehinderte Beschäftigte oder der Arbeitgeber muss die Klage darauf stützen, dass der ihn beschwerende Bescheid rechtswidrig sei. Das Verwaltungsgericht überprüft nur, ob das Ermessen des Integrationsamtes überschritten oder falsch ausgeübt worden ist. Anders als der Widerspruchsausschuss sind die Verwaltungsgerichte nicht befugt, ihr Ermessen an die Stelle des Ermessens des Integrationsamtes zu setzen. Wenn die Entscheidung des Integrationsamtes rechtlich zumindest vertretbar ist, wird das Gericht der Klage nicht stattgeben. Gerichtskosten werden für dieses Verfahren nicht erhoben.

5 Exkurs: allgemeiner Kündigungsschutz

Sollte das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt haben und waren Widerspruch bzw. Klage gegen diese Zustimmung nicht erfolgreich, bleibt noch der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Das Kündigungsschutzgesetz schränkt die Freiheit des Arbeitgebers bei ordentlichen, nicht aber bei außerordentlichen Kündigungen ein. Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 KSchG dann unwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist. „Sozial gerechtfertigt“ ist eine Kündigung dann, wenn die Kündigungsgründe in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers oder in dringenden betrieblichen Erfordernissen liegen. Im letzteren Fall ist der Arbeitgeber gezwungen, bei der Auswahl des zu kündigenden Tarifbeschäftigten soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, d. h. demjenigen zu kündigen, den die Kündigung am wenigsten hart trifft. Hält eine tarifbeschäftigte Lehrkraft die Kündigung für „sozial nicht gerechtfertigt“, so muss sie innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Wochen** nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage einreichen.