

Der besondere

Kündigungsschutz

für Menschen mit Schwerbehinderung nach dem SGB IX

Ratgeber



Der besondere

Kündigungsschutz

für Menschen mit Schwerbehinderung nach dem SGB IX



Information



Tipps für die Praxis



Recht und Gesetz



Kontakt

15 Fragen und Antworten

1	Welche Inhalte und Ziele hat der besondere Kündigungsschutz?	4
2	Wer kann den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen?	7
3	Wann greift der besondere Kündigungsschutz nicht?	11
4	Worauf ist bei den verschiedenen Kündigungsarten zu achten?	14
5	Bei welchen Kündigungen kann der besondere Kündigungsschutz angewendet werden?	16
6	Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten?	18
7	Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt?	23
8	Was prüft das Integrationsamt bei einer betriebsbedingten Kündigung?	28
9	Was prüft das Integrationsamt bei einer personenbedingten Kündigung?	30

10	Was prüft das Integrationsamt bei einer verhaltensbedingten Kündigung?	36
11	Was prüft das Integrationsamt bei einer Änderungskündigung?	38
12	Was prüft das Integrationsamt bei einer außerordentlichen Kündigung?	42
13	In welchem Zeitraum muss das Integrationsamt entscheiden?	44
14	Wann und wo können Rechtsmittel eingelegt werden?	46
15	Kann sich der Mensch mit Schwerbehinderung auch beim Arbeitsgericht gegen die Kündigungs- erklärung des Arbeitgebers wenden?	48
	BIH-Medien	50
	Internet	53
	Kurse	55
	Impressum	56

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Vergleich zu nicht behinderten Menschen einen besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX.

Der besondere Kündigungsschutz hat die Aufgabe, Beschäftigte mit Schwerbehinderung vor behinderungsbedingten Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen und diese gegebenenfalls auszugleichen. Allerdings bedeutet das nicht, dass Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung nicht gekündigt werden kann.

Ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamts kann Menschen mit Schwerbehinderung eine Kündigung vonseiten des Arbeitgebers nicht ausgesprochen werden. Der besondere Kündigungsschutz wirkt vor allem dann, wenn der Grund der Kündigung im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Das gilt für jedes Beschäftigungsverhältnis.

Bei beabsichtigter Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung hat der Arbeitgeber daher nach den §§ 168 ff. SGB IX einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu stellen. ■



Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellte Beschäftigte

Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr gelten als schwerbehindert. Die Anerkennung der Schwerbehinderung kann von den Betroffenen beim Versorgungsamt oder bei der nach Landesrecht zuständigen Behörde beantragt werden. Die Behinderung wird in Zehnerschritten in einem Grad der Behinderung von 20 bis 100 festgestellt. Ab einem GdB von 50 wird ein Schwerbehindertenausweis für die Person ausgestellt.

Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können sich Menschen mit Schwerbehinderung gleichstellen lassen. Voraussetzung ist, dass sie aufgrund ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung ihren Arbeitsplatz verlieren oder keinen Arbeitsplatz finden können. Für die Anerkennung der Gleichstellung ist die Agentur für Arbeit zuständig.

Gleichgestellte Menschen erhalten vom Integrationsamt grundsätzlich die gleichen Leistungen wie Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung.

1 Welche Inhalte und Ziele hat der besondere Kündigungsschutz?



Gesetzliche Grundlage

Die Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz sind zu finden in den §§ 168 bis 175 SGB IX.

→ gesetze-im-internet.de/volltextsuche.html



Foto: Shutterstock/Altrendo Images

Die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft ist Voraussetzung, um den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen zu können.

Der besondere Kündigungsschutz gilt für Menschen,

- die einen gültigen Feststellungsbescheid mit einem GdB von mindestens 50 haben.
- bei denen die Behinderung offensichtlich ist (zum Beispiel bei einer Beinamputation).
- die von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden.

Außerdem gilt der besondere Kündigungsschutz, wenn

- ein unbefristeter oder noch gültiger Bescheid über die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt, der Schwerbehindertenausweis jedoch abgelaufen ist und noch nicht verlängert wurde.
- ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt wurde, der Bescheid noch nicht vorliegt, der Mensch mit Behinderung aber bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt hat.
- ein Antrag auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers bei der Agentur für Arbeit gestellt wurde, der Bescheid noch nicht vorliegt, der Mensch mit Behinderung aber bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt hat.

2 Wer kann den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen?

- ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt, aber abgelehnt wurde und derzeit ein Widerspruchs- oder Klageverfahren anhängig ist.



Foto: Shutterstock/Pixel-Shot

- ein GdB von mindestens 30 festgestellt und mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers ein Verschlimmerungsantrag gestellt wurde, über den jedoch noch nicht entschieden wurde, bei dem der Mensch mit Behinderung aber bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt hat.
- ein GdB von mindestens 50 festgestellt wurde, gegen den Widerspruch oder Klage erhoben wurde mit dem Ziel, einen höheren GdB zu erreichen, worüber noch keine rechtskräftige Entscheidung vorliegt.
- ein Antrag auf Gleichstellung von der Agentur für Arbeit abgelehnt wurde und ein Widerspruch oder eine Klage derzeit anhängig ist.
- ein GdB von 30 oder 40 festgestellt und mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers ein Verschlimmerungsantrag gestellt wurde, über den jedoch noch nicht entschieden wurde, bei dem der Mensch mit Behinderung aber bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt hat.
- ein GdB von 30 oder 40 festgestellt wurde, ein Verschlimmerungsantrag gestellt, der abgelehnt wurde, und derzeit ein Widerspruch oder eine Klage anhängig ist. ■

2 Wer kann den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen?



Fristen

Außerdem muss sich der Mensch mit Schwerbehinderung gegenüber dem Arbeitgeber auf den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX in der Regel innerhalb von drei Wochen berufen.



Mitwirkungsbereitschaft des Menschen mit Schwerbehinderung

Sie ist bei allen Verfahrensformen wichtig, etwa bei der Antragsbearbeitung. Das heißt konkret, dass der Betroffene persönlich zu Terminen zu erscheinen oder bestimmte Unterlagen für die feststellende Behörde zur Verfügung zu stellen hat.

Der besondere Kündigungsschutz greift nicht, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht mehr gegeben oder noch nicht eindeutig geklärt ist und der Betroffene bei der Antragstellung nicht entsprechend mitgewirkt hat.

Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht für Menschen,

- deren Schwerbehinderteneigenschaft zeitlich befristet wurde, wenn die Befristung ausgelaufen ist. Dies trifft zum Beispiel auf eine Herabstufung zu, die den Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft zur Folge hat. Nach Ablauf der Nachfrist von drei Monaten und Eintritt der Unanfechtbarkeit des Bescheides besteht kein Kündigungsschutz mehr.
- die einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft erst in den letzten drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt haben und deren Bescheid noch nicht vorliegt.
- die einen Antrag auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit erst in den letzten drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt haben.
- die einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt haben, über den jedoch noch nicht entschieden wurde, und denen die bearbeitende Behörde außerdem bescheinigt, dass sie bei der Antragsbearbeitung nicht mitgewirkt haben.

3 Wann greift der besondere Kündigungsschutz nicht?

- bei denen ein GdB von 30 oder 40 festgestellt wurde, die jedoch erst in den letzten drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers einen Verschlimmerungsantrag gestellt haben, über den noch nicht entschieden wurde.



Foto: Shutterstock/Corodenkoff

- bei denen ein GdB von 30 oder 40 festgestellt wurde, die mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers einen Verschlimmerungsantrag gestellt haben und denen die bearbeitende Behörde außerdem bescheinigt, dass sie bei der Antragsbearbeitung nicht mitgewirkt haben. ■



Ausnahme

Der besondere Kündigungsschutz greift nicht, wenn ein Mensch mit Schwerbehinderung oder gleichgestellter Mensch zum Zeitpunkt der Kündigung weniger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt war.



Mehr Information

Das Team des Integrationsamts berät Sie gerne bei allen Fragen rund um den Kündigungsschutz.

→ bih.de/integrationsaemter/kontakt



4 Worauf ist bei den verschiedenen Kündigungsarten zu achten?

Der besondere Kündigungsschutz greift nur, wenn ein Arbeitgeber dem Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellten Menschen kündigen will.

In folgende Kündigungsarten wird unterschieden:

Bei einer **ordentlichen Kündigung** muss eine bestimmte Kündigungsfrist eingehalten werden. Diese Frist kann in einem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder im Gesetz festgelegt sein.

Für eine **außerordentliche Kündigung** muss stets ein wichtiger Grund vorliegen. Sie kann fristlos oder mit einer sozialen Auslaufzeit ausgesprochen werden.

Bei einer **Änderungskündigung** kündigt ein Arbeitgeber dem Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise oder gleichgestellten Menschen und bietet ihm gleichzeitig eine Beschäftigung zu veränderten Bedingungen an. ■



Keine Zustimmung erforderlich

Keine Zustimmung durch das Integrationsamt ist notwendig bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund

- eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- der Kündigung durch den Menschen mit Schwerbehinderung oder den gleichgestellten Menschen selbst.



Rechtliche Beratung

Es ist sehr wichtig, sich vor einer Eigenkündigung oder dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages eingehend über die rechtlichen Folgen zu informieren, insbesondere bei der Agentur für Arbeit.

→ arbeitsagentur.de/kontakt



Wenn ein Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung beim Integrationsamt beantragt, muss er dafür einen Grund angeben. Grundsätzlich kommt dabei eine betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Kündigung in Betracht.

Betriebsbedingte Kündigungsgründe sind zum Beispiel:

- Betriebsstilllegung
- Insolvenzverfahren
- Wesentliche Betriebseinschränkung
- Wegfall des konkreten, einzelnen Arbeitsplatzes

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe sind zum Beispiel:

- Leistungsstörungen (zum Beispiel beabsichtigte Schlechtleistung, unentschuldigtes Fehlen)
- Störungen der betrieblichen Ordnung (zum Beispiel Beleidigung von Vorgesetzten oder Kollegen, Verstoß gegen das Alkoholverbot im Betrieb)
- Störungen im Vertrauensbereich (zum Beispiel unerlaubte Handlungen, Diebstahl im Betrieb)
- Verletzung von Nebenpflichten (zum Beispiel verspätete Krankmeldung, Nichtvorlegen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung)

Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigungsgründe sind zum Beispiel:

- Krankheitsbedingte Fehlzeiten
- Mangelnde Eignung (zum Beispiel in fachlicher Hinsicht, Fehlen von notwendigen Zertifikaten, wie etwa dem Führerschein)
- Leistungsminderung (jemand erbringt aufgrund seiner Erkrankung/Behinderung erheblich weniger Leistung als ein vergleichbarer Mitarbeiter) ■



Kündigungsgrund Behinderung

Je enger der Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung ist, umso mehr kann das Integrationsamt zur Erhaltung des Arbeitsplatzes beitragen.

6 Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten?

Damit das Integrationsamt der Kündigung eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung zustimmen oder sie ablehnen kann, muss ein Verwaltungs-verfahren durchgeführt werden.

Das Kündigungsschutz-Verfahren läuft wie folgt ab:

1. Zuerst stellt der Arbeitgeber beim Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Dieser ist formlos zu stellen und zu begründen.
2. Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört alle Beteiligten an:
 - Den Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise den gleichgestellten Menschen
 - Den Arbeitgeber
 - Den Betriebsrat oder den Personalrat oder die Mitarbeitervertretung
 - Die Schwerbehindertenvertretung
3. Die Anhörung kann schriftlich oder persönlich erfolgen. Der Mensch mit Schwerbehinderung oder der gleichgestellte Mensch macht Angaben zu seiner Person und zu seinen Behinderungen.
4. Wenn es nötig ist, befragt das Integrationsamt Fachleute. Bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen kann zum Beispiel der Technische Beratungsdienst des Integrationsamts prüfen, ob eine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den Menschen mit Schwerbehinderung oder den gleichgestellten Menschen im Betrieb besteht oder der Arbeitsplatz

behinderungsgerecht umgestaltet werden kann. Es können aber auch Ärzte befragt werden, ob sich in Zukunft krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren werden.

5. In einem gemeinsamen Gespräch versuchen alle Beteiligten, eine gute Lösung zu finden. Es findet in der Regel im Betrieb statt und wird vom Integrationsamt geleitet. Ziel ist, eine Einigung zu erreichen, mit der alle Beteiligten zufrieden sind.
6. Wenn sich die Beteiligten nicht einigen, entscheidet das Integrationsamt über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Diese Entscheidung erfolgt schriftlich. Alle Beteiligten erhalten eine Kopie der Entscheidung.



Foto: Shutterstock/Krakenimages.com

6 Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten?

7. Erst wenn der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamts in schriftlicher Form erhalten hat, kann er die Kündigung gegenüber dem Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise dem gleichgestellten Menschen schriftlich aussprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen kann die Entscheidung dem Arbeitgeber auch durch Fax zugestellt werden. ■



Rechtsbeistand

Je nach Schwierigkeit der Sachlage ist zu empfehlen, dass die Verfahrensbeteiligten sich durch Bevollmächtigte vertreten lassen, zum Beispiel durch Rechtsanwälte oder Rechtsbeistände der Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände oder der großen Behindertenverbände, die ebenfalls Rechtsberatung anbieten.



Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung im Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt

Das Integrationsamt muss immer eine Stellungnahme des Betriebsrats oder Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung – sofern im Betrieb gewählt – einholen. Diese Stellungnahmen können wertvolle Hinweise auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten enthalten. Je detaillierter die Schwerbehindertenvertretung Stellung nimmt, desto größer sind die Chancen, dass durch die Unterstützung des Integrationsamts der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Kündigung

Seit dem 1. Januar 2017 hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung bei einer Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eines Menschen mit Schwerbehinderung zu beteiligen.

Die Kündigung eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam.

6 Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten?

Das Kündigungsschutzverfahren beim Integrationsamt und insbesondere die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung durch das Integrationsamt nach § 170 Absatz 2 SGB IX ersetzen die Anhörung durch den Arbeitgeber nicht. Muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung vom Integrationsamt eine Zustimmung zur Kündigung nach den §§ 168 und folgende SGB IX einholen, so muss er die Schwerbehindertenvertretung vorher und vor dem Ausspruch der Kündigung nach Zustimmungserteilung beteiligen. Denn bei beiden Tatbeständen handelt es sich um eine den Menschen mit Schwerbehinderung betreffende Entscheidung.

Die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann vonseiten des Arbeitgebers vor, während oder nach dem Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt erfolgen – aber auf jeden Fall vor Ausspruch der Kündigung seitens des Arbeitgebers. Form, Inhalt und die zu berücksichtigenden Fristen dieser Beteiligung sind im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt.



Formulare für Arbeitgeber

Erhältlich beim Integrationsamt:

→ [bih.de/integrationsaemter/
kontakt](https://bih.de/integrationsaemter/kontakt)



Bei der Entscheidung über die ordentliche Kündigung hat das Integrationsamt alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und die gegenseitigen Interessen nach dem Maßstab der Zumutbarkeit abzuwägen. Hierzu ermittelt das Integrationsamt den Sachverhalt und entscheidet dann.

Ermittlung des Sachverhalts

Das Integrationsamt bestimmt die Art und den Umfang der Ermittlungen, um alle für den Einzelfall bedeutsamen Umstände zu erfragen. Es kann zur Ermittlung des Sachverhalts jede Art von Auskünften und Beweismitteln anfordern, die es für notwendig hält. Es kann Beteiligte anhören, Zeugen und Sachverständige befragen und Urkunden und Akten einsehen. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Integrationsamts Einblick in seinen Betrieb zu geben, soweit es im Interesse des Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise des gleichgestellten Menschen erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden.

7 Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt?



Aufgabe der Integrationsämter

Sie sind verpflichtet,

- zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des Beschäftigten mit Schwerbehinderung abzuwägen.
- möglichst einvernehmliche Lösungen anzustreben, da sie die besten Chancen auf Bestand haben.

Welche Kriterien zu berücksichtigen sind und in welchem Umfang der Sachverhalt aufzuklären ist, hängt von dem vorgetragenen Kündigungsgrund ab. Hier ist zu unterscheiden zwischen personen-, betriebs- und verhaltensbedingten Kündigungsgründen.

Entscheidung des Integrationsamts

Zu beachten ist, dass die Entscheidung des Integrationsamts keine arbeitsrechtliche Vorprüfung ist. Denn es ist nicht Aufgabe des Integrationsamts, die allgemeinen sozialen Interessen des Menschen mit Schwerbehinderung oder des gleichgestellten Menschen zu wahren. Eine sachgerechte Abwägung der beiden Interessen setzt aber auch voraus, dass das Kündigungsinteresse des Arbeitgebers

angemessen in seiner Bedeutung gewichtet wird. Daher sind die vorgetragenen Kündigungsgründe zumindest im Sinne einer Offensichtlichkeitsprüfung dahin gehend zu bewerten, ob diese aus arbeitsrechtlicher Sicht überhaupt eine Kündigung rechtfertigen können. Es wäre nicht sachgerecht, wenn das Integrationsamt einem Antrag zustimmen würde, der einem Verfahren beim Arbeitsgericht nicht standhalten kann.

Stehen die Kündigungsgründe mit der Behinderung des Menschen im Zusammenhang, sind besondere Anforderungen bei der Interessenabwägung auf der Seite des Arbeitgebers zu sehen.



Foto: Shutterstock/Peopleimages.com – Yuri A

7 Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt?

Liegt kein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung vor, verliert der besondere Kündigungsschutz an Schutzwirkung. In diesen Fällen sollen Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Beschäftigte nicht bessergestellt werden als Beschäftigte ohne Schwerbehinderung.

Bei der Abwägung der beiden Interessen ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber im Rahmen des ihm Möglichen und Zumutbaren darauf geachtet hat, dass der Mensch mit Schwerbehinderung oder der gleichgestellte Mensch entsprechend seinen Fähigkeiten im Betrieb eingesetzt wurde.

Das Integrationsamt stimmt der beabsichtigten Kündigung zu, wenn nach der Prüfung des Sachverhalts die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

Das Integrationsamt versagt die Zustimmung

zur beabsichtigten Kündigung, wenn nach Auffassung des Integrationsamts die Interessen des Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise des gleichgestellten Menschen an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses überwiegen. ■



Ausspruch der Kündigung

Allen Beteiligten wird die Entscheidung des Integrationsamts schriftlich mitgeteilt. Erst wenn dies erfolgt ist, kann der Arbeitgeber im Fall der Zustimmung zur Kündigung dem Beschäftigten mit Schwerbehinderung schriftlich kündigen.



Der allgemeine Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz für Beschäftigte mit Schwerbehinderung ist ein zusätzlicher Schutz. Die betroffene Person unterliegt wie jeder andere Arbeitnehmer auch dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Inner- und außerbetriebliche Gründe können die Ursache sein.

Außerbetriebliche Gründe können zum Beispiel Auftragsmangel und Umsatzrückgang sein.

Innerbetriebliche Gründe können nur dann eine Kündigung rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber die Auftragslage zum Anlass nimmt, zur Kostenersparnis durch technische oder organisatorische Maßnahmen die Zahl der Arbeitsplätze zu verringern.

Das Integrationsamt prüft, ob tatsächlich eine unternehmerische Entscheidung der beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung zugrunde liegt (zum Beispiel ein Gesellschafterbeschluss zur Betriebseinschränkung in der GmbH). Ob die Maßnahme tatsächlich zweckmäßig ist, darf das Integrationsamt aber nur daraufhin überprüfen, ob diese Maßnahme offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist.

Die Zustimmung zur Kündigung erteilen muss das Integrationsamt in der Regel, wenn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

- auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder
 - auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers
- denkbar und für den Arbeitgeber zumutbar ist.

Die Entscheidung des Integrationsamts ist eingeschränkt

in folgenden drei Fällen:

- Das Integrationsamt hat bei Betriebsstilllegungen unter bestimmten Voraussetzungen die Zustimmung zu erteilen.
- Bei wesentlichen Betriebseinschränkungen hat das Integrationsamt die Zustimmung zu erteilen, wenn nach dem Tag der Kündigung noch drei Monate Lohn oder Gehalt fortgezahlt wird und die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers ausreicht.
- Wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet, hat das Integrationsamt die Zustimmung zu erteilen, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen. ■

9 Was prüft das Integrationsamt bei einer personenbedingten Kündigung?

Bei personenbedingten (krankheitsbedingten) Kündigungsgründen hat das Integrationsamt eine Prüfung nach vergleichbaren Kriterien wie beim allgemeinen Kündigungsschutz vorzunehmen. Allerdings ist der Bezug zur Behinderung für das Integrationsamt ausschlaggebend.

Gründe für personenbedingte Kündigungen können sein:

- Lange Krankheit oder Dauererkrankung (mindestens sechs Monate)
- Viele Fehlzeiten (in den letzten drei Jahren und jeweils mehr als sechs Wochen sowie Wiederholungsgefahr)
- Mangelnde gesundheitliche Eignung oder Leistungsminderung

Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten sind

- Fehlzeiten von in der Regel mehr als sechs Wochen,
- die erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen hervorrufen und
- dem Arbeitgeber nicht weiter zuzumuten sind.

Die Pflicht des Arbeitgebers ist, alle Möglichkeiten auszu-schöpfen, um diese Beeinträchtigungen abzuwenden. Das bedeutet auch, dass nachgewiesen werden muss, dass es keine behinderungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz gibt und dass auch nicht durch Versetzung anderer Beschäftigter ein Arbeitsplatz freigemacht werden kann.



Foto: Shutterstock/Seventyfour

Falls es eine solche Beschäftigung gibt, kann der Arbeitgeber dazu allerdings nicht verpflichtet werden, wenn die Beschäftigung unzumutbar oder mit hohen finanziellen Aufwendungen verbunden ist.

Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten.

Jeder Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 Absatz 2 SGB IX)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne von § 176 SGB IX, bei Menschen mit Schwerbehinderung außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Die Durchführung des BEM ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen. Aber führt der Arbeitgeber kein BEM durch, kann dies Folgen bei der Prüfung der Berechtigung der Kündigung haben.

Der Arbeitgeber kann sich dann nicht pauschal darauf berufen, dass ihm keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt seien.

Führte das BEM zu einem positiven Ergebnis, ist der Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichtet, die fragliche, zur Vermeidung der Kündigung dienende Maßnahme umzusetzen – als milderer Mittel vor einer krankheitsbedingten Kündigung. Setzt der betroffene Beschäftigte die Maßnahme nicht um, muss der Arbeitgeber darauf hinweisen, dass im Weigerungsfall mit einer Kündigung gerechnet werden muss. Lehnt der betroffene Beschäftigte die Maßnahme trotzdem ab, muss der Arbeitgeber die Maßnahme vor Ausspruch einer Kündigung nicht mehr berücksichtigen.

9 Was prüft das Integrationsamt bei einer personenbedingten Kündigung?

Führte das BEM zu einem negativen Ergebnis und zeigte auf, dass es keine Möglichkeit gibt, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder künftig zu vermeiden, so ist dies bei der Entscheidung über eine krankheitsbedingte Kündigung zu berücksichtigen.

Letztlich prüft das Integrationsamt, ob die oben genannten Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung vorliegen, und erteilt die Zustimmung, wenn es dem Arbeitgeber nicht mehr möglich ist, den Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise den gleichgestellten Menschen zu beschäftigen. ■



BEM durchgeführt

Das Integrationsamt prüft, ob ein BEM durchgeführt wurde, und berücksichtigt das Ergebnis.



Kein BEM durchgeführt

Wurde vor einem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung kein BEM durchgeführt, kann das Integrationsamt das Verfahren aussetzen, um dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, ein BEM-Verfahren nachzuholen.



Foto: Shutterstock/PH888

Bei der verhaltensbedingten Kündigung ist der Grund für die Kündigung ein Fehlverhalten des Beschäftigten, das dem Arbeitgeber ein weiteres Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar macht.

Das Integrationsamt prüft grundsätzlich Folgendes:

- Liegt ein Fehlverhalten vor?
- Wie waren die Begleitumstände?
- Ist die betroffene Person allein verantwortlich für das Fehlverhalten?

Besteht kein Zusammenhang zwischen dem vorge-tragenen Kündigungsgrund und der Schwerbehinderung, so hat das Integrationsamt den streitigen Sachverhalt aufzuklären, um die gegenseitigen Interessen der beiden Parteien abzuwägen. Die Prüfung des Zusammenhanges zwischen vorgetragenem Kündigungsgrund und der Schwerbehinderung erfolgt oft von einem Integrationsfachdienst, der von dem Integrationsamt beauftragt wird. Bestätigt sich der Vorwurf des Fehlverhaltens eindeutig nicht, ist die Zustimmung zur Kündigung zu versagen.

Besteht ein Zusammenhang zwischen Behinderung und Fehlverhalten, wird das Integrationsamt durch Gespräche versuchen, auf den Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise den gleichgestellten Menschen einzuwirken, damit das Fehlverhalten in Zukunft vermieden werden kann. Hier wird eventuell auch der Integrationsfachdienst hinzugezogen. Einer beabsichtigten Kündigung wird das Integrationsamt nur dann zustimmen, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. ■



Foto: Shutterstock/Halfpoint

Bei einer Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber das bestehende Arbeitsverhältnis und bietet dem Beschäftigten im Zusammenhang mit dieser Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an.

Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung, wenn ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.

- **Ein „anderer Arbeitsplatz“** kann sich nicht nur bei einem fremden, sondern auch bei demselben Arbeitgeber befinden. Es kann sich auch um den bisherigen Arbeitsplatz mit geänderten Arbeitsbedingungen handeln.
- **Ein gesicherter neuer Arbeitsplatz** besteht, wenn der Arbeitgeber verbindlich zusagt, einen geänderten Arbeitsvertrag abzuschließen.
- **Angemessen ist ein Arbeitsplatz**, wenn die Arbeitsbedingungen und die Art der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis zu dem Leistungsvermögen des Menschen mit Schwerbehinderung stehen, also behinderungsgerecht sind. Ein Vergleich mit dem Lohn auf dem bisherigen Arbeitsplatz ist nicht möglich, denn

nicht ein gleichwertiger Arbeitsplatz mit gleichwertigem Einkommen muss gesichert sein, sondern nur ein angemessener Arbeitsplatz. Das Entgelt für den anderen Arbeitsplatz muss nicht dem Entgelt für den vorhergehenden Arbeitsplatz entsprechen. Es kann auch geringer sein, sofern dadurch nicht „die Lebensstellung als solche verschlechtert wird“. Eine Verringerung des Arbeitsentgelts um mehr als ein Drittel ist allerdings nicht mehr angemessen.



Foto: Shutterstock/fzkes

- **Die Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes** beinhaltet zum Beispiel die Verhältnisse in der neuen Arbeitsumgebung, die verkehrsmäßige Anbindung zur neuen Arbeitsstätte und die finanzielle, soziale und familiäre Situation. Es kommt darauf an, ob dem Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise dem gleichgestellten Menschen der Arbeitsplatz zugemutet werden kann.

Die Zustimmung des Integrationsamts wird erteilt, wenn die vorstehenden Punkte erfüllt sind. Sollte dies nicht der Fall sein, hat das Integrationsamt eine Entscheidung nach freiem Ermessen unter Abwägung der Interessen zu treffen.

Eine Zustimmung des Integrationsamts zur Änderungskündigung umfasst zugleich die Zustimmung zur Beendigungskündigung für den Fall, dass der Mensch mit Schwerbehinderung oder der gleichgestellte Mensch das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen nicht annimmt.

Das bedeutet: Lehnt der Mensch mit Schwerbehinderung beziehungsweise der gleichgestellte Mensch nach Zustimmung des Integrationsamts das Angebot des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen ab und wendet sich der Betroffene an das Arbeitsgericht gegen die ausgesprochene Änderungskündigung, geht es beim arbeitsgerichtlichen Verfahren nur noch um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen ist nicht mehr möglich.

Der betroffene Beschäftigte kann die Änderungskündigung nach Zustimmung des Integrationsamts auch unter Vorbehalt annehmen und diese beim Arbeitsgericht durch eine Kündigungsschutzklage überprüfen lassen. Zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt es hier nicht, weil der Mensch mit Schwerbehinderung dem neuen Arbeitsplatz unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung zugestimmt hat. ■

12 Was prüft das Integrationsamt bei einer außerordentlichen Kündigung?

Auch für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Menschen mit Schwerbehinderung ist die vorherige Zustimmung durch das Integrationsamt erforderlich.

Fehlt ein Zusammenhang zur Behinderung, ist der streitige Sachverhalt vom Integrationsamt nicht weiter aufzuklären. Das Integrationsamt darf eine Zustimmung hier nur dann versagen, wenn besondere Tatbestände erkennbar sind, die eine Versagung der Zustimmung rechtfertigen würden (sog. „atypischer Fall“), oder ein Kündigungsgrund offensichtlich nicht gegeben ist.

Besteht ein Zusammenhang zur Behinderung, hat das Integrationsamt den Sachverhalt zu ermitteln. Das Integrationsamt hat im sogenannten „freien Ermessen“ die gegenseitigen Interessen des Arbeitgebers abzuwägen. ■



Zustimmung erteilen

Das Integrationsamt soll nach § 174 Absatz 4 SGB IX die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.



Foto: Shutterstock/Andrey_Popov

Das Integrationsamt ist bei der Durchführung des Kündigungsschutz-Verfahrens an Fristen gebunden.

Bei Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt die Entscheidung grundsätzlich innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen. Muss das Integrationsamt erst noch Gutachten einholen oder Fachleute beteiligen, kann es sein, dass dieser Zeitraum nicht eingehalten werden kann.

Bei Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung hat das Integrationsamt die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an zu treffen. Falls das Integrationsamt innerhalb dieser Frist nicht entscheidet, gilt die Zustimmung als erteilt.

Bei Betriebsschließungen und bei Kündigungen im Insolvenzverfahren hat das Integrationsamt binnen eines Monats nach Antragstellung zu entscheiden. Trifft dies nicht zu, gilt die Zustimmung per Gesetz als erteilt. ■



Foto: Shutterstock/Firma V

14 Wann und wo können Rechtsmittel eingelegt werden?

Gegen die zustimmende oder versagende Entscheidung des Integrationsamts können der Mensch mit Schwerbehinderung und der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Zustellung des Bescheides Widerspruch erheben.

Über den Widerspruch entscheidet der beim Integrationsamt gebildete Widerspruchsausschuss.

Der Widerspruchsausschuss besteht aus sieben Mitgliedern, und zwar aus

- zwei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung,
- zwei Arbeitgebern,
- je einem Vertreter des Integrationsamts und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und
- einer Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung.

Ein Widerspruchsbescheid ergeht auf Grundlage der Entscheidung des Widerspruchsausschusses. Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Zustellung Anfechtungsklage beim Verwaltungsgericht erhoben werden.

Der Widerspruch und auch die Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber – trotz des Widerspruchs des Beschäftigten mit Schwerbehinderung gegen die zustimmende Entscheidung des Integrationsamts – die Kündigung aussprechen kann. Der Arbeitgeber muss sogar – unabhängig von der Einlegung des Rechtsmittels – innerhalb eines Monats nach Erhalt der zustimmenden Entscheidung des Integrationsamts die Kündigung erklären, wenn er sein Kündigungsrecht nicht verlieren will. ■



Foto: Shutterstock/Svitlana Hulko

Neben den Rechtsmitteln im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes nach dem SGB IX steht dem Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise dem gleichgestellten Menschen – wie jedem anderen Arbeitnehmer auch – der Rechtsweg zum Arbeitsgericht offen.

Die Kündigung ist nichtig, wenn der Arbeitgeber ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts dem Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder dem gleichgestellten Menschen kündigt. Hier kann die betroffene Person beim Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen.

Die Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamts kann der Mensch mit Schwerbehinderung beziehungsweise der gleichgestellte Mensch nur innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht geltend machen. Dies entspricht der Frist der Kündigungsschutzklage nach dem Kündigungsschutzgesetz. ■



Foto: Shutterstock/Elnur



ZB Behinderung & Beruf

Digitalmagazin

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise

→ zb-magazin.de



ZB Spezial

Themenhefte

- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Finanzielle Leistungen
- Die Schwerbehindertenvertretung
- Arbeitgeber gewinnen

→ bih.de/integrationsaemter > Medien und Publikationen > Publikationen > ZB Spezial





ZB Ratgeber

Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Nachteilsausgleiche
- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- Die Leistungen des Integrationsamts

→ bih.de/integrationsaemter > Medien und Publikationen > Publikationen > ZB Ratgeber



ZB Info

Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Leistungen im Überblick für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf
- Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Inklusionsvereinbarung

→ bih.de/integrationsaemter > Medien und Publikationen > Publikationen > ZB Info





ZB Recht

Sozialgesetzbuch IX

Mit folgenden Verordnungen:

- Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehinder-tenvertretungen (SchwbVVO)
- Schwerbehindertenausweis-verordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungs-gesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)

→ bih.de/integrationsaemter > Medien und Publikationen > Publikationen > ZB Recht



Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Die Broschüren stehen online als barrierefreie PDF-Dateien zum Download zur Verfügung:

→ bih.de/integrationsaemter > Medien und Publikationen > Publikationen



und sind nur bei Ihrem Integrationsamt erhältlich:

→ bih.de/integrationsaemter/kontakt



Das Online-Angebot der Integrationsämter unter: bih.de

- Kontaktadressen der Integrationsämter, der Integrationsfachdienste sowie der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber
- ZB Magazin
- Fachlexikon online mit rund 350 Stichwörtern
- Publikationen, Fortbildungsangebote
- BIH-Forum

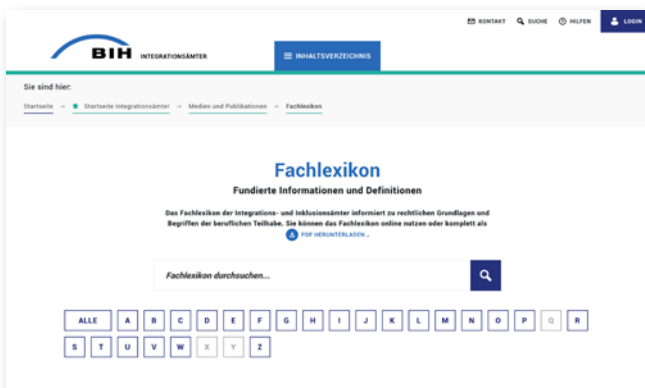


bih.de

Fachlexikon online

- Mit rund 350 Stichwörtern
- Leistungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf und Arbeitgeber, Personaler, Inklusionsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen etc.
- Anschriften der Integrationsämter
- Behinderungsarten

→ bih.de/integrationsaemter
 > *Fachlexikon*



Präsenz- und Live-Online-Seminare

- Grund- und Aufbaukurse für die Schwerbehindertenvertretung: in die Arbeit einführend, Wissen vertiefend und den Kenntnisstand erweiternd
- Seminare zu Fachthemen: für erfahrene Funktionsträger und besondere Zielgruppen wie Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamts finden Sie unter:

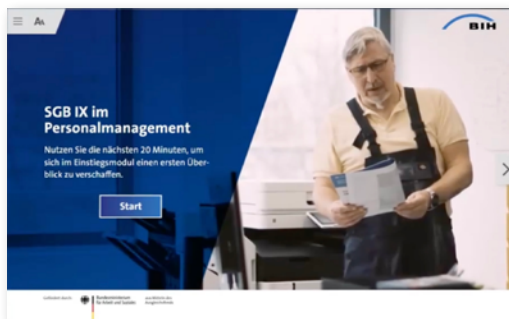
→ bih.de/integrationsaemter > Kurse



Das Selbstlernangebot der BIH-Akademie ermöglicht es, online Kurse zeit- und ortsunabhängig zu absolvieren.

Der Lernfortschritt wird gespeichert und die Teilnehmenden können jederzeit dort weitermachen, wo sie aufgehört haben.

→ bih.de/integrationsaemter/akademie/flexibel-lernen



ZB Ratgeber
Behinderung & Beruf

Der besondere Kündigungsschutz
für Menschen mit Schwerbehinderung nach dem SGB IX

Stand: April 2024

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten e.V. • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** CW Haarfeld GmbH, cwh.de • **Redaktion:** Carola Fischer (verantwortlich für den Herausgeber), Simone Königs (verantwortlich für den Verlag), Bettina Tanneberger • **Titelbild:** Shutterstock/Halfpoint • **Layout:** CW Haarfeld GmbH • **Druck:** Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, boesmann.de

© **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten e.V.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten e.V. kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt auch nicht zum Weiterverkauf.

978-3-9823796-5-4

Editorischer Hinweis:

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwandten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden.

Die Bezeichnung „Menschen mit Schwerbehinderung“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen mit Behinderung.

Die Bezeichnung „Integrationsämter“ schließt auch die Inklusionsämter mit ein, die in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Berlin und im Saarland die Aufgaben der Integrationsämter wahrnehmen.

Der besondere

Kündigungsschutz

für Menschen mit Schwerbehinderung nach dem SGB IX

Der ZB Ratgeber zum besonderen Kündigungsschutz soll die Betriebe dabei unterstützen, ihre Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung stehen, schnell und professionell auszuführen. Er ist ganz auf die Bedürfnisse der betrieblichen Praxis und an den Erfahrungen der Integrationsämter ausgerichtet. Der Ratgeber vermittelt kein umfangreiches Fachwissen, sondern behandelt das Thema umfassend und kompakt.

Die Autorin:

Petra Wallmann ist seit 1992 Mitarbeiterin des LWL-Integrationsamts Westfalen in Münster. Nach ihrer Tätigkeit im Bereich Kündigungsschutz und Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung ist sie heute im Bereich Seminare und Öffentlichkeitsarbeit des LWL-Integrationsamts Westfalen tätig.