

Arbeit: inklusiv!

Kündigungsschutz



- Besonderheiten für Menschen mit Schwerbehinderung
- Regelungen im Sozialgesetzbuch IX

Vorwort



Arbeitsplätze sichern, Teilhabe stärken

Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Beschäftigte genießen im Arbeitsleben einen besonderen Kündigungsschutz. Er ist im SGB IX verankert und zählt zu den zentralen Instrumenten des Schwerbehindertenrechts. Sein Ziel ist nicht, Kündigungen grundsätzlich auszuschließen, sondern faire Verfahren zu sichern, Benachteiligungen zu vermeiden und tragfähige Lösungen im Einzelfall zu ermöglichen.

Bevor ein Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen kann, ist grundsätzlich die vorherige Zustimmung des Inklusions- oder Integrationsamtes erforderlich. Damit wird geprüft, ob alle Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes ausgeschöpft wurden und welche Unterstützungsangebote in Betracht kommen. Zugleich schafft das Verfahren Rechtssicherheit für Beschäftigte und Arbeitgeber.

Diese Publikation gibt einen kompakten Überblick über Voraussetzungen, Verfahren, Ausnahmen und praktische Hinweise zum besonderen Kündi-

gungsschutz. Sie soll Orientierung bieten, Verständnis fördern und dazu beitragen, Inklusion im Arbeitsleben verlässlich zu gestalten. Wir begleiten Sie dabei mit Beratung, Erfahrung und dem Ziel, Beschäftigung zu sichern.

Ihr

Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Arbeit: inklusiv!

Inhalt

1	Inhalte und Ziele des besonderen Kündigungsschutzes	4
2	Berechtigter Personenkreis	5
3	Kündigungsarten und -gründe	6
3.1	Kündigungsarten	6
3.2	Kündigungsgründe	7
4	Ablauf des Kündigungsschutzverfahrens	8
5	Prüfung durch das Inklusions-/Integrationsamt	10
5.1	Betriebsbedingte Kündigung	11
5.2	Personenbedingte Kündigung	12
5.3	Verhaltensbedingte Kündigung	13
5.4	Änderungskündigung	14
5.5	Außerordentliche Kündigung	15
5.6	Entscheidungsfristen	15
5.7	Rechtsmittel des Arbeitgebers und der betroffenen Person	16
6	BIH-Medien	18
Impressum		3

Impressum

Arbeit:inklusiv!

Kündigungsschutz

Stand: Juli 2026

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V., Geschäftsstelle, c/o LVR-Inklusionsamt, 50663 Köln, geschaeftsstelle@bih.de, www.bih.de

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Barbarossaplatz 4, 50674 Köln

Fachliche Überarbeitung: Petra Wallmann, LWL-Inklusionsamt Arbeit

Redaktion: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantw. für Hrsg.), Simone Königs (verantw. für Verlag), Bettina Tanneberger

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Titelfoto: Rupert Oberhäuser

Fotos: Rupert Oberhäuser S. 1, Anna Spindelndreier S. 4, 8, 13, 14, 15, Stock 4 You/Shutterstock S. 20

Herstellung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Druck: Sattler Media GmbH, Carl-Zeiss-Straße 4, 32549 Bad Oeynhausen, sattler.media

© Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) 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 Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V. kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-9823796-5-4

Editorische Notiz:

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwendeten 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.

1

Inhalte und Ziele des besonderen Kündigungsschutzes



Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellte Beschäftigte

Die Anerkennung einer Schwerbehinderung setzt die Feststellung eines Grads der Behinderung (GdB) von 50 und mehr voraus. Die Anerkennung 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 einer Schwerbehinderung haben im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung 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 Inklusions- bzw. 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 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt grundsätzlich die gleichen Leistungen wie Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung.

Gesetzliche Grundlage

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

→ www.gesetze-im-internet.de

Berechtigter Personenkreis

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

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 Bescheids 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.
- 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.
- 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 ein gleichgestellter Mensch mit Behinderung zum Zeitpunkt der Kündigung weniger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt war.

Mehr Information

Das Team des Inklusions- bzw. Integrationsamts berät Sie gern bei allen Fragen rund um den Kündigungsschutz.

→ bih.de/kontakt

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

3.1 Kündigungsarten

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 bzw. dem gleichgestellten Menschen und bietet ihm gleichzeitig eine Beschäftigung zu veränderten Bedingungen an.

Der besondere Kündigungsschutz greift nur, wenn ein Arbeitgeber einem Menschen mit Schwerbehinderung kündigen will.

Keine Zustimmung erforderlich

Keine Zustimmung durch das Inklusions- bzw. 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 Aufhebungsvertrags eingehend über die rechtlichen Folgen zu informieren, insbesondere bei der Agentur für Arbeit.

→ arbeitsagentur.de/kontakt

- 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)

3.2 Kündigungsgründe

Wenn ein Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung beim Inklusions- bzw. 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

Kündigungsgrund Behinderung

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



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

Das Kündigungsschutzverfahren läuft wie folgt ab:

1. Zuerst stellt der Arbeitgeber beim Inklusions- bzw. Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Dieser ist formlos zu stellen und zu begründen.
2. Das Inklusions- bzw. Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört alle Beteiligten an:
 - Den Menschen mit Schwerbehinderung bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt Fachleute. Bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen kann zum Beispiel der Technische Beratungsdienst des Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Diese Entscheidung erfolgt schriftlich. Alle Beteiligten erhalten eine Kopie der Entscheidung.
7. Erst wenn der Arbeitgeber die Zustimmung des Inklusions- bzw. Integrationsamts in schriftlicher Form erhalten hat, kann er die Kündigung gegenüber dem Menschen mit Schwerbehinderung bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt

Das Inklusions- bzw. Integrationsamt muss immer eine Stellungnahme des Betriebsrats oder Personalsrats 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 Inklusions- bzw. 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.

Das Kündigungsschutzverfahren beim Inklusions- bzw. Integrationsamt und insbesondere die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung durch das Inklusions- bzw. Integrationsamt nach § 170 Absatz 2 SGB IX ersetzen die Anhörung durch den Arbeitgeber nicht. Muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung vom Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt:
→ bih.de/kontakt

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

Ermittlung des Sachverhalts

Das Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamts Einblick in seinen Betrieb zu geben, soweit es im Interesse des Menschen mit Schwerbehinderung bzw. des gleichgestellten Menschen erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden.

Aufgabe der Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamts

Zu beachten ist, dass die Entscheidung des Inklusions- bzw. Integrationsamts keine arbeitsrechtliche Vorprüfung ist. Denn es ist nicht Aufgabe des Amts, 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.

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 Inklusions- bzw. Integrationsamt stimmt der beabsichtigten Kündigung zu, wenn nach der Prü-

Liegt kein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung vor, verliert der besondere Kündigungsschutz an Schutzwirkung.

fung des Sachverhalts die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

Das Inklusions- bzw. Integrationsamt versagt die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung, wenn nach Auffassung des Amts die Interessen des Menschen mit Schwerbehinderung bzw. des gleichgestellten Menschen an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

Ausspruch der Kündigung

Allen Beteiligten wird die Entscheidung des Inklusions- bzw. 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).

5.1 Betriebsbedingte Kündigung

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 Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt aber nur daraufhin überprüfen, ob diese Maßnahme offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist.

Die Zustimmung zur Kündigung erteilen muss das Inklusions- bzw. Integrationsamt in der Regel, wenn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

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

Die Entscheidung des Inklusions- bzw. Integrationsamts ist eingeschränkt in folgenden drei Fällen:

- Das Inklusions- bzw. Integrationsamt hat bei Betriebsstillegungen unter bestimmten Voraussetzungen die Zustimmung zu erteilen.
- Bei wesentlichen Betriebseinschränkungen hat das Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt die Zustimmung zu erteilen, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

5.2 Personenbedingte Kündigung

Bei personenbedingten (krankheitsbedingten) Kündigungsgründen hat das Inklusions- bzw. Integrationsamt eine Prüfung nach vergleichbaren Kriterien wie beim allgemeinen Kündigungsschutz vorzunehmen. Allerdings ist der Bezug zur Behinderung für das Inklusions- bzw. 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 auszuschöpfen, 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 frei gemacht werden kann.

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.

Weitere Informationen: → bih.de/bem

Die Durchführung von 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.

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 Inklusions- bzw. 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 bzw. den gleichgestellten Menschen zu beschäftigen.

BEM durchgeführt

Das Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt das Verfahren aussetzen, um dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, ein BEM-Verfahren nachzuholen.

5.3 Verhaltensbedingte Kündigung

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 Inklusions- bzw. 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 vorgetragenen Kündigungsgrund und der Schwerbehinderung, so hat das Inklusions- bzw. Integrationsamt den streitigen Sachverhalt aufzuklären, um die gegenseitigen Interessen der beiden Parteien abzuwägen. Die Prüfung des Zusammenhangs zwischen vorgetragenem Kündigungsgrund und der Schwerbehinderung erfolgt oft von einem Integrationsfachdienst, der von dem Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt durch Gespräche versuchen, auf den Menschen mit Schwerbehinderung bzw. den gleichgestellten Menschen einzuwirken, damit das Fehlverhalten in Zukunft vermieden werden kann. Hier wird eventuell auch der Integrationsfachdienst hinzugezogen. Einer beabsichtigten Kündigung wird das Inklusions- bzw. Integrationsamt nur dann zustimmen, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

5.4 Änderungskündigung

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 Inklusions- bzw. 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.

- 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 bzw. dem gleichgestellten Menschen der Arbeitsplatz zugemutet werden kann.

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

Eine Zustimmung des Inklusions- bzw. Integrationsamts zur Änderungskündigung umfasst zugleich die Zustimmung zur Beendigungskündigung für den Fall, dass der Mensch mit Schwerbe-



hinderung oder der gleichgestellte Mensch das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen nicht annimmt.

Das bedeutet: Lehnt der Mensch mit Schwerbehinderung bzw. der gleichgestellte Mensch nach Zustimmung des Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. 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.

5.5 Außerordentliche Kündigung

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

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

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

Zustimmung erteilen

Das Inklusions- bzw. 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.

5.6 Entscheidungsfristen

Das Inklusions- bzw. Integrationsamt ist bei der Durchführung des Kündigungsschutzverfahrens an Fristen gebunden.

Bei Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung soll das Inklusions- bzw. Integrationsamt die Entscheidung grundsätzlich innerhalb eines Monats vom Tag des Eingangs des Antrags

an treffen. Muss das Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamt die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tag des Eingangs des Antrags an zu treffen. Falls das Inklusions- bzw. Integrationsamt innerhalb dieser Frist nicht entscheidet, gilt die Zustimmung als erteilt.

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

5.7 Rechtsmittel des Arbeitgebers und der betroffenen Person

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

Über den Widerspruch entscheidet der beim Inklusions- bzw. Integrationsamt gebildete Widerspruchsausschuss.

Der Widerspruchsausschuss besteht aus sieben Mitgliedern, und zwar aus

- zwei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung,
- zwei Arbeitgebern,
- je einem Vertreter des Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamts – die Kündigung aussprechen kann. Der Arbeitgeber muss sogar – unabhängig von der Einlegung des Rechtsmittels – innerhalb eines Monats nach Erhalt der zustimmenden Entscheidung des Inklusions- bzw. Integrationsamts die Kündigung erklären, wenn er sein Kündigungsrecht nicht verlieren will.

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

Die Kündigung ist nichtig, wenn der Arbeitgeber ohne vorherige Zustimmung des Inklusions- bzw. 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 Inklusions- bzw. Integrationsamts kann der Mensch mit Schwerbehinderung bzw. 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.

Arbeit: inklusiv!

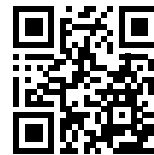


Arbeit:inklusiv! Das neue Digitalmagazin

Übersichtlicher, regelmäßiger und interaktiver: Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter rund um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung hat viel mehr als einen neuen Namen.

Entdecken Sie es selbst: magazin.bih.de

Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter



- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
 - Aktuelle Rechtsprechung verständlich dargestellt
 - Reportagen und Interviews
 - Nachrichten und Fachbeiträge
- magazin.bih.de

Publikationen

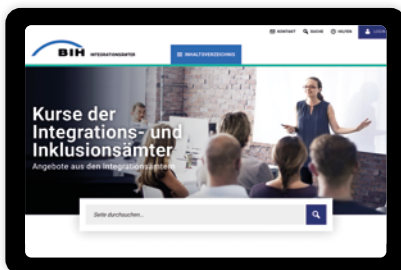
- Die Leistungen des Inklusionsamts
 - Die Kirche als Dienstgeber
 - Wahl der Schwerbehindertenvertretung
 - Die Schwerbehindertenvertretung
 - Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Wegweiser Rehabilitationsträger
 - Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
 - Ausgleichsabgabe
 - Behinderung und Ausweis
 - Nachteilsausgleiche
 - Leistungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf
 - Das Betriebliche Eingliederungsmanagement
 - Sozialgesetzbuch IX
- bih.de/publikationen



Online-Angebot der Inklusions- und Integrationsämter



- Kontaktadressen der Inklusions- und Integrationsämter, der Integrationsfachdienste sowie der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber
 - Digitalmagazin, Publikationen
 - Fachlexikon online mit rund 350 Stichwörtern
 - Fortbildungsangebote (online und in Präsenz)
 - BIH-Expertenforum
- bih.de



Präsenz- und Live-Online-Seminare

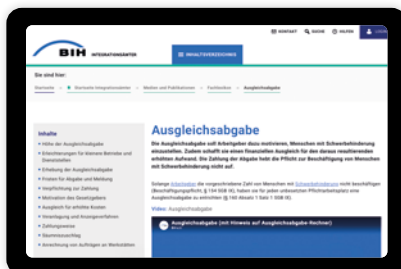
- Grund- und Aufbaukurse für Inklusionsvereinbarung
 - Seminare zu Fachthemen: für erfahrene Funktionsträger und besondere Zielgruppen wie Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte
- bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen



- 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. In der BIH-Akademie wird in zwei Microlearnings auch das Wichtigste zum rechtssicheren Umgang mit Kündigungen von Menschen mit Schwerbehinderung erläutert.

→ akademie.bih.de

Fachlexikon online

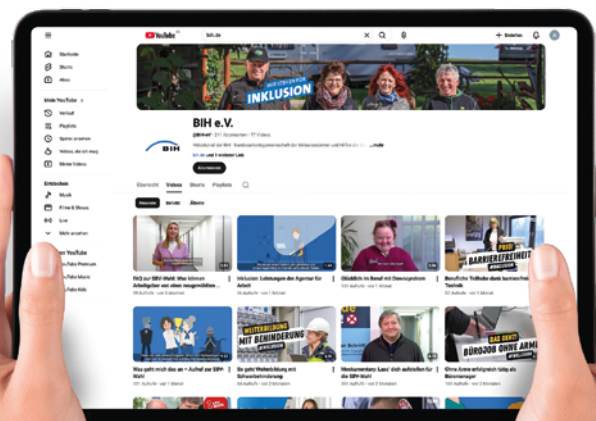


- Relevante Informationen
- Weiterführende Angebote
- Infografiken und Arbeitshilfen
- Erklärfilme

→ bih.de/fachlexikon



→ youtube.com/@BIH-eV/videos



Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung nach dem SGB IX

Die Publikation zum besonderen Kündigungsschutz soll Betriebe dabei unterstützen, ihre Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung stehen, schnell und professionell auszuführen. Sie ist ganz auf die Bedürfnisse der betrieblichen Praxis und an den Erfahrungen der Inklusions- bzw. Integrationsämter ausgerichtet.