Ablaufschema eines Kündigungsschutzverfahrens

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin beabsichtigt bei einem schwerbehinderten /gleichgestellten Menschen eine:

Änderungs-kündigung	ordentliche Kündigung	außerordentliche Kündigung

Arbeitgeber/in informiert
- Schwerbehindertenvertretung
  (eine Kündigung ohne Anhörung ist unwirksam)
- Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung

und beantragt
Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt

Integrationsamt ermittelt
den Sachverhalt und hört dazu an. Holt Stellungnahmen ein:

schwerbehinderte Menschen	Schwerbehinderten-vertretung	Betriebsrat/Personalrat/ Mitarbeitervertretung

Kündigungsverhandlung
Mündliche Verhandlung des Integrationsamtes mit den Beteiligten, um:

1. den Sachverhalt aufzuklären
2. eine gütliche Einigung zu erzielen, z. B. eine einvernehmliche Beendigung oder eine Rücknahme des Antrags durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin
3. gegebenenfalls das Verfahren auszusetzen, um weitere Informationen oder Entwicklungen abzuwarten

Integrationsamt
schaltet, falls erforderlich, Fachleute ein, zum Beispiel:

Technischer Beratungsdienst des Integrationsamtes	Arbeitsmediziner, Fachmediziner, Gesundheitsamt	Integrationsfachdienst (IFD)

Sofern eine gütliche Entscheidung nicht zustande kommt, entscheidet das Integrationsamt in den Grenzen des ihm zustehenden Ermessens unter Abwägung der Interessen

des Arbeitgebers an der wirtschaftlichen Ausnutzung des Arbeitsplatzes	der/des schwerbehinderten/ gleichgestellten Menschen an der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses