Zentrum Bayern Familie und Soziales
Integrationsamt

Menschen mit Behinderung

Ratgeber

Der besondere

Kündigungsschutz

für schwerbehinderte Menschen
nach dem SGB IX

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

Herausgeber:
Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWL-Integrationsamt Westfalen, 48133 Münster
© 2012: LWL-Integrationsamt Westfalen, 48133 Münster
Autor: Petra Wallmann, LWL-Integrationsamt Westfalen

Nachdruck bearbeitet für die Schriftenreihe des Integrationsamts Bayern.

Inhalt ..... Seite

Was ist der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen? 5

Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz? 6

Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz nicht? 7

Wann gilt der besondere Kündigungsschutz nicht? 8

Bei welchen Kündigungen gilt der besondere Kündigungsschutz? 8

Aus welchen Gründen kann ein Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung beantragen? 9

Wie läuft das Verfahren beim besonderen Kündigungsschutz ab? 10

Wie prüft und entscheidet das ZBFS-Integrationsamt? 11

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei betriebsbedingten Kündigungsgründen? 13

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei personenbedingten Kündigungsgründen? 14

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen? 16

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei Änderungskündigungen? 17

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei außerordentlichen Kündigungen? 18

Wie viel Zeit hat das ZBFS-Integrationsamt für die Entscheidung? 19

Was passiert mit der Entscheidung des ZBFS-Integrationsamts? 19

Inhalt ..... Seite

Welche Rechtsbehelfe sind gegen die Entscheidung des ZBFS-Integrationsamts möglich? 20

Kann sich der schwerbehinderte Mensch auch beim Arbeitsgericht gegen die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wenden? 21

Anschriftenverzeichnis 22

Was ist der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen?

Schwerbehinderte Menschen haben im Vergleich zu nichtbehinderten Menschen einen besonderen Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX). Schwerbehinderte Menschen sollen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile auf dem Arbeitsmarkt haben. Der besondere Kündigungsschutz soll eventuelle Nachteile für schwerbehinderte Menschen ausgleichen. Allerdings führt der besondere Kündigungsschutz nicht dazu, dass schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gekündigt werden kann.

Der besondere Kündigungsschutz wirkt vor allem dann, wenn der Grund der Kündigung im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Ohne die vorherige Zustimmung des ZBFS-Integrationsamts Bayern kann schwerbehinderten Menschen eine Kündigung vonseiten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nicht ausgesprochen werden. Das gilt für jedes sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis.

Bei beabsichtigter Kündigung von schwerbehinderten Menschen hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber daher nach den §§ 85 fortfolgende des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu stellen.

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen

Schwerbehinderte Menschen haben einen Grad der Behinderung von 50 und mehr. Die für die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft zuständigen Stellen stellen die Behinderung in Zehnerschritten in einem Grad der Behinderung von 20 bis 100 fest. Ab einem Grad der Behinderung von 50 bekommen schwerbehinderte Menschen einen Schwerbehindertenausweis. Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können sich gleichstellen lassen. Für die Anerkennung der Gleichstellung ist die Agentur für Arbeit zuständig. Dafür müssen behinderte Menschen eine Bedingung erfüllen: Ohne die Gleichstellung können sie wegen ihrer Behinderung den Arbeitsplatz verlieren. Oder sie finden ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz. Gleichgestellte Menschen bekommen vom ZBFS-Integrationsamt Bayern grundsätzlich die gleichen Leistungen wie schwerbehinderte Menschen.

Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz?

Der besondere Kündigungsschutz gilt für Menschen:

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

Außerdem gilt der besondere Kündigungsschutz in folgenden Fällen:

- Ein unbefristeter oder noch gültiger Bescheid über die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft liegt vor, der Schwerbehindertenausweis ist jedoch abgelaufen und noch nicht verlängert worden.
- Ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wurde mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt, der Bescheid liegt aber noch nicht vor. Der schwerbehinderte Mensch muss bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt haben, das heißt er muss zu Terminen kommen oder bestimmte Unterlagen der feststellenden Behörde beibringen. Außerdem muss sich der schwerbehinderte Mensch gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf den besonderen Kündigungsschutz nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel innerhalb von drei Wochen berufen.
- Ein Antrag auf Gleichstellung wurde mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers bei der Agentur für Arbeit gestellt, der Bescheid liegt aber noch nicht vor. Außerdem muss sich der schwerbehinderte Mensch gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf den besonderen Kündigungsschutz nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel innerhalb von drei Wochen berufen.
- Ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wurde gestellt, aber abgelehnt. Derzeit ist ein Widerspruchs- oder Klageverfahren anhängig. Außerdem muss sich der schwerbehinderte Mensch gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf den besonderen Kündigungsschutz nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel innerhalb von drei Wochen berufen.
- Ein Grad der Behinderung von mindestens 50 wurde festgestellt. Mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers wurde ein Verschlimmerungsantrag gestellt, über welchen jedoch noch nicht entschieden worden ist. Außerdem muss sich der schwerbehinderte Mensch gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf den besonderen Kündigungsschutz nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel innerhalb von drei Wochen berufen.
- Ein Grad der Behinderung von mindestens 50 wurde festgestellt. Es wurde je-

doch Widerspruch oder Klage erhoben mit dem Ziel, einen höheren Grad der Behinderung zu erreichen. Über diesen Widerspruch und/oder diese Klage wurde jedoch noch nicht rechtskräftig entschieden.
- Ein Antrag auf Gleichstellung wurde von der Agentur für Arbeit abgelehnt. Ein Widerspruch oder Klage ist derzeit anhängig.
- Ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 wurde festgestellt, aber es wurde ein Verschlimmerungsantrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt, über den noch nicht entschieden wurde. Außerdem hat der behinderte Mensch bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt.
- Ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 wurde festgestellt, aber ein Verschlimmerungsantrag gestellt. Der Verschlimmerungsantrag wurde abgelehnt und derzeit ist ein Widerspruch und/oder eine Klage anhängig.

Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz nicht?

- Die Schwerbehinderteneigenschaft wurde zeitlich befristet, ist aber nicht mehr gültig. Auch bei Herabstufung, damit Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft und nach Ablauf der Nachfrist von drei Monaten nach Eintritt der Unanfechtbarkeit. Es wurde auch kein neuer Antrag gestellt.
- Ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wurde erst in den letzten drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt, und der Bescheid liegt noch nicht vor.
- Ein Antrag auf Gleichstellung wurde bei der Agentur für Arbeit erst in den letzten drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt.
- Ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wurde gestellt, über den Antrag ist jedoch noch nicht entschieden worden. Außerdem wurde von der bearbeitenden Behörde bestätigt, dass der Antragsteller nicht mitgewirkt hat.
- Ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 wurde festgestellt, jedoch erst in den letzten drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers ein Verschlimmerungsantrag gestellt, über den noch nicht entschieden wurde.
- Ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 wurde festgestellt und mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers ein Verschlimmerungsantrag gestellt. Allerdings bestätigt die zuständige Behörde, dass der behinderte Mensch nicht bei der Antragstellung mitgewirkt hat.

Wann gilt der besondere Kündigungsschutz nicht?

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

Es gibt noch weitere Ausnahmen, wann der Kündigungsschutz nicht gilt. Hier beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZBFS-Integrationsamts Bayern.

Bei welchen Kündigungen gilt der besondere Kündigungsschutz?

Der besondere Kündigungsschutz gilt nur, wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigen will.

Der besondere Kündigungsschutz gilt für alle Arten der Kündigung:

Ordentliche Kündigung
Eine bestimmte Frist muss eingehalten werden. Diese Frist kann in einem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder im Gesetz festgelegt sein.

Außerordentliche Kündigung
Dies ist eine Kündigung aus wichtigem Grund. Diese kann fristlos oder mit einer sozialen Auslauffrist ausgesprochen werden.

Änderungskündigung
Eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber kündigt dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen. Gleichzeitig bietet er ihm jedoch eine Beschäftigung zu anderen Bedingungen an.

Aus welchen Gründen kann ein Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung beantragen?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann grundsätzlich drei verschiedene Kündigungsgründe nennen:

Betriebsbedingte Kündigungsgründe, zum Beispiel

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

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe, zum Beispiel

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

Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigungsgründe, zum Beispiel

- Krankheitsbedingte Fehlzeiten
- Mangelnde Eignung (in fachlicher Hinsicht, Fehlen von notwendigen Zertifikaten, wie zum Beispiel Führerschein)
- Minderleistung (jemand erbringt aufgrund seiner Erkrankung/Behinderung erheblich weniger Leistung als ein vergleichbarer Mitarbeiter oder eine vergleichbare Mitarbeiterin)

Wie läuft das Verfahren beim besonderen Kündigungsschutz ab?

1. Zuerst stellen Arbeitgeberin/Arbeitgeber beim ZBFS-Integrationsamt Bayern einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Der Antrag muss eine Begründung enthalten.
   Der Antrag kann formlos gestellt werden. Ein Antrag kann aber auch unter www.zbfs.bayern.de/integrationsamt/formulare heruntergeladen werden.

2. Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört alle Beteiligten an:
   - den schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen
   - die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber
   - den Betriebsrat oder Personalrat oder die Mitarbeitervertretung
   - die Schwerbehindertenvertretung

3. Die Anhörung kann schriftlich oder persönlich erfolgen. Der schwerbehinderte Mensch macht Angaben zu seiner Person und zu seinen Behinderungen. Der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch oder auch die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber können sich zum Beispiel von Rechtsanwälten vertreten lassen.

4. Wenn es nötig ist, befragt das Integrationsamt Fachleute. Bei betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungsgründen kann dies zum Beispiel der Technische Beratungsdienst des Integrationsamts sein, um zu prüfen, ob eine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen im Betrieb besteht oder der Arbeitsplatz behinderungsgerecht umgestaltet werden kann. Es können aber auch Ärzte befragt werden, um zu prüfen, ob sich in der Zukunft krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren werden.

5. In einem gemeinsamen Gespräch versuchen alle Beteiligten ein gute Lösung zu finden. Das Gespräch findet in der Regel im Betrieb statt und wird vom Integrationsamt geleitet. Mit dem Gespräch soll eine Einigung erreicht werden, 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 Ausfertigung der Entscheidung.

7. Erst wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamts schriftlich in Händen hält, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Kündigung gegenüber dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen schriftlich aussprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen kann die Entscheidung der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber auch durch Fax zugestellt werden.

Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt?

Durch den besonderen Kündigungsschutz sollen die Nachteile, die der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat, ausgeglichen werden.
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.

a. Ermittlung des Sachverhalts

Das Integrationsamt bestimmt die Art und den Umfang der Ermittlungen, um alle für den Einzelfall bedeutsamen Umstände zu ermitteln. Es kann zur Ermittlung des Sachverhalts jede Art von Auskünften und Beweismitteln anfordern, die es für erforderlich hält. Es kann Beteiligte anhören, Zeugen und Sachverständige befragen und Urkunden und Akten einsehen. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber haben auf Verlangen des Integrationsamts Einblick in ihren Betrieb zu geben, soweit es im Interesse des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden.
Welche Kriterien zu berücksichtigen sind und in welchem Umfang der Sachverhalt aufzuklären ist, hängt von dem vorgetragenen Kündigungsgrund ab. Hier ist zu unterscheiden zwischen personenbedingten, betriebsbedingten und verhaltensbedingten Kündigungsgründen.

b. Entscheidung des ZBFS-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 schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu wahren. Eine sachgerechte Abwägung der beiden Interessen setzt aber auch voraus, dass das Kündigungsinteresse der Arbeitgeberin/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 beim Arbeitsgericht auf keinen Fall standhalten würde.

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

Liegt ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung nicht vor,

verliert der besondere Kündigungsschutz an Schutzwirkung. In diesen Fällen sollen schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte nicht besser gestellt werden als nicht behinderte Beschäftigte.

Bei der Abwägung der beiden Interessen ist zu prüfen, ob die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber im Rahmen des ihr/ihm Möglichen und Zumutbaren darauf geachtet hat, dass der schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen entsprechend seinen Fähigkeiten im Betrieb eingesetzt wurde.

Überwiegen nach der Prüfung des Sachverhaltes die Interessen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so stimmt das Integrationsamt der beabsichtigten Kündigung zu.

Überwiegen nach Auffassung des Integrationsamts die Interessen des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses, so versagt das Integrationsamt die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung.

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei betriebsbedingten Kündigungsgründen?

Es ist eine unternehmerische Entscheidung, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber einem veränderten Arbeitsbedarf Rechnung tragen will und deshalb den Personalbestand an den Arbeitsbedarf anpassen will.

Ursache der unternehmerischen Entscheidung können inner- und außerbetriebliche Gründe sein:

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

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

Wenn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen

- auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder
- auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers

denkbar und für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zumutbar ist, muss das Integrationsamt in der Regel die Zustimmung zur Kündigung erteilen.

In drei Fällen ist durch § 89 SGB IX die Entscheidung des Integrationsamts eingeschränkt:

a. Nach § 89 Absatz 1 Satz 1 SGB IX hat das ZBFS-Integrationsamt bei Betriebsstilllegungen unter bestimmten Voraussetzungen die Zustimmung zu erteilen.

b. Bei wesentlichen Betriebseinschränkungen soll das ZBFS-Integrationsamt nach § 89 Absatz 1 Satz 2 SGB IX die Zustimmung erteilen, wenn nach dem Tag der Kündigung noch drei Monate Lohn oder Gehalt fortgezahlt wird und die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers nach § 71 SGB IX ausreicht.

c. Ist ein Insolvenzverfahren eröffnet worden, soll das ZBFS-Integrationsamt nach § 89 Absatz 1 Satz 3 SGB IX die Zustimmung erteilen, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei personenbedingten Kündigungsgründen?

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

Es gibt drei mögliche Gründe bei der personenbedingten Kündigung:

a. lange Krankheit oder Dauererkrankung (mindestens sechs Monate),
b. viele Fehlzeiten (in den letzten drei Jahren und jeweils mehr als sechs Wochen sowie Wiederholungsgefahr),
c. mangelnde gesundheitliche Eignung oder Minderleistung.

Eine personenbedingte Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten setzt voraus, dass

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

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben, um diese Beeinträchtigungen abzuwenden. Das bedeutet auch, dass nachgewiesen werden muss, dass es keine behinderungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz gibt und auch nicht durch Versetzung anderer Beschäftigter freigemacht werden kann. Falls es eine solche Beschäftigung gibt, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber dazu allerdings nicht verpflichtet werden, wenn die Beschäftigung ihr/ihm unzumutbar oder mit hohen finanziellen Aufwendungen verbunden ist. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten.

Jede/r Arbeitgeberin/Arbeitgeber ist grundsätzlich nach § 84 Absatz 2 SGB IX verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne von § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden oder mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“

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

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

Vor einer krankheitsbedingten Kündigung muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber erst alle ihr/ihm zumutbaren Möglichkeiten ausschöpfen, den Arbeitsplatz behinderungsgerecht zu gestalten. Auch die Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz zu geänderten Arbeitsbedingungen muss angedacht werden.

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

Führt das BEM zu dem Ergebnis, dass es keine Möglichkeit gibt, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder künftig zu vermeiden, ist dies bei der Entscheidung über eine krankheitsbedingte Kündigung zu berücksichtigen.

Das Integrationsamt prüft somit, ob ein BEM durchgeführt worden ist und berücksichtigt das Ergebnis.

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

Letztlich prüft das Integrationsamt, ob die oben genannten Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung vorliegen und erteilt die Zustimmung, wenn es der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nicht mehr möglich ist, den schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu beschäftigen.

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen?

Grundsätzlich hat das Integrationsamt Folgendes zu prüfen:

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

Liegt **kein Zusammenhang** zwischen dem vorgetragenen Kündigungsgrund und der Schwerbehinderung vor, 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 durch das Integrationsamt beauftragt wird.

Bestätigt sich der Vorwurf des Fehlverhaltens eindeutig nicht, ist die Zustimmung zur Kündigung zu versagen.

Stellt sich ein **Zusammenhang** zwischen Behinderung und Fehlverhalten heraus, wird das Integrationsamt durch Gespräche versuchen, auf den schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen einzuwirken, damit das Fehlverhalten in der Zukunft vermieden werden kann. Hier wird eventuell auch der Integrationsfachdienst hinzugezogen. Einer beabsichtigten Kündigung wird das Integrationsamt nur dann zustimmen, wenn der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist.

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei Änderungskündigungen?

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

Gemäß § 89 Absatz 2 SGB IX soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, 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 die Arbeitgeberin oder 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 schwerbehinderten Menschen 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 muss gesichert sein. Das Entgelt für den anderen Arbeitsplatz braucht nicht dem Entgelt für den vorhergehenden Arbeitsplatz zu 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** 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 schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen der Arbeitsplatz zugemutet werden kann.

Wenn die Voraussetzungen des § 89 Absatz 2 SGB IX vorliegen, soll die Zustimmung des Integrationsamts erteilt werden. Sollte einer der vorstehenden Punkte nicht erfüllt 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 schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen nicht annimmt.

Das bedeutet: Lehnt der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch nach Zustimmung des Integrationsamts das Angebot des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen ab und wendet sich der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch 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 schwerbehinderte Mensch 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 schwerbehinderte Mensch dem neuen Arbeitsplatz unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung zugestimmt hat.

Was prüft das ZBFS-Integrationsamt bei außerordentlichen Kündigungen?

Nach § 91 Absatz 4 SGB IX soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Fehlt ein Zusammenhang zur Behinderung, ist die Amtsermittlungspflicht des Integrationsamts eingeschränkt. Das 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 Integrationsamt den Sachverhalt genau zu ermitteln. Das Integrationsamt hat im sogenannten „freien Ermessen“ die gegenseitigen Interessen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers abzuwägen.

Wie viel Zeit hat das ZBFS-Integrationsamt für die Entscheidung?

Grundsätzlich soll das Integrationsamt die Entscheidung 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 hier innerhalb dieser Frist keine Entscheidung trifft, gilt die Zustimmung als erteilt, vergleiche hierzu auch § 91 Absatz 3 SGB IX. Bei Betriebsschließungen und bei Kündigungen im Insolvenzverfahren hat das Integrationsamt binnen vier Wochen nach Antragsstellung eine Entscheidung zu treffen. Trifft es innerhalb dieser Frist keine Entscheidung, gilt die Zustimmung per Gesetz als erteilt, vergleiche hierzu § 88 Absatz 5 SGB IX.

Was passiert mit der Entscheidung des ZBFS-Integrationsamts?

Alle Beteiligten erhalten die schriftliche Entscheidung des Integrationsamts. Erst wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die schriftliche Zustimmung in Händen hält, kann sie/er die schriftliche Kündigung gegenüber dem Beschäftigten aussprechen.

Welcher Rechtsbehelf ist gegen die Entscheidung des ZBFS-Integrationsamts möglich?

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

In Bayern besteht zudem die Möglichkeit eines „fakultativen Widerspruchsverfahren“, d.h., dass neben der Widerspruchseinlegung auch eine unmittelbare Klageerhebung möglich ist.

Über den Widerspruch entscheidet der beim Integrationsamt gebildete Widerspruchsausschuss.

Der Widerspruchsausschuss besteht aus sieben Mitgliedern und zwar aus

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

Auf der Grundlage der Entscheidung des Widerspruchsauschusses ergeht ein Widerspruchsbescheid. Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Zustellung des Bescheides Anfechtungsklage beim Verwaltungsgericht erhoben werden.

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

Kann sich der schwerbehinderte Mensch auch beim Arbeitsgericht gegen die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wenden?

Neben den Rechtsbehelfen im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes nach dem SGB IX stehen dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen – wie jeder anderen Arbeitnehmerin oder jedem anderen Arbeitnehmer – auch der Rechtsweg zum Arbeitsgericht offen.

Wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigt, ist die Kündigung nichtig, weil die Zustimmung des Integrationsamts fehlt. Hier kann der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch beim Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen. Diese Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamts kann der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch nur innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht geltend machen (Frist der Kündigungsschutzklage nach dem Kündigungsschutzgesetz).

Anschriftenverzeichnis des Integrationsamtes

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Integrationsamt
Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Tel.: 09 21/6 05-03
Fax: 09 21/6 05-39 80
integrationsamt@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Schwaben

Integrationsamt
Morellstraße 30
86159 Augsburg
Tel.: 08 21/57 09-01
Fax: 08 21/57 09-50 00
integrationsamt.schw@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Oberfranken

Integrationsamt
Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Tel.: 09 21/6 05-1
Fax: 09 21/6 05-29 80
integrationsamt.ofr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Niederbayern

Integrationsamt
Friedhofstraße 7
84028 Landshut
Tel.: 08 71/8 29-0
Fax: 08 71/8 29-4 80
integrationsamt.ndb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Oberbayern

Integrationsamt
Richelstraße 17
80634 München
Tel.: 0 89/1 89 66-0
Fax: 0 89/1 89 66-24 16
integrationsamt.obb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Mittelfranken

Integrationsamt
Bärenschanzstraße 8a
90429 Nürnberg
Tel.: 09 11/9 28-0
Fax: 09 11/9 28-23 98
integrationsamt.mfr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Oberpfalz

Integrationsamt
Landshuter Straße 55
93053 Regensburg
Tel.: 09 41/78 09-00
Fax: 09 41/78 09-13 75
integrationsamt.opf@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Unterfranken

Integrationsamt
Georg-Eydel-Straße 13
97082 Würzburg
Tel.: 09 31/41 07-01
Fax: 09 31/41 07-2 82
integrationsamt.ufr@zbfs.bayern.de

www.integrationsamt.bayern.de

www.zbfs.bayern.de

Wollen Sie mehr über die Arbeit der
Bayerischen Staatsregierung erfahren?

BAYERN DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter Telefon 089 12 22 20 oder per E Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internet quellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Integrationsamt
Hegelstraße 2, 95447 Bayreuth
Tel.: 09 21/6 05 03, Fax: 09 21/6 05 39 80
E Mail: integrationsamt@zbfs.bayern.de

Gestaltung: Jörg Rödel ZBFS
Stand: Juni 2012

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags , Bundestags , Kommunal und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorste henden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zu gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.