



**Der besondere
Kündigungsschutz für
schwerbehinderte Menschen
nach dem SGB IX**

Stand: Januar 2012

www.lwl.org

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.



Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

Inhalt

Seite

Was ist der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen?	4
Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz?	5
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 LWL-Integrationsamt?	11
Was prüft das LWL-Integrationsamt bei betriebsbedingten Kündigungsgründen?	13
Was prüft das LWL-Integrationsamt bei personenbedingten Kündigungsgründen?	15
Was prüft das LWL-Integrationsamt bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen?	17
Was prüft das LWL-Integrationsamt bei Änderungskündigungen?	18
Was prüft das LWL-Integrationsamt bei außerordentlichen Kündigungen?	20
Wie viel Zeit hat das LWL-Integrationsamt für die Entscheidung?	21
Was passiert mit der Entscheidung des LWL-Integrationsamts?	21
Welche Rechtsmittel sind gegen die Entscheidung des LWL-Integrationsamts möglich?	22
Kann sich der schwerbehinderte Mensch auch beim Arbeitsgericht gegen die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wenden?	23



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 LWL-Integrationsamts Westfalen kann schwer-

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 Arbeitsplatz. Gleichgestellte Menschen bekommen vom LWL-Integrationsamt Westfalen grundsätzlich die gleichen Leistungen wie schwerbehinderte Menschen.

behinderten 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.

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 dem SGB IX in der Regel innerhalb von vier 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 dem SGB IX in der Regel innerhalb von vier 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 dem SGB IX in der Regel innerhalb von vier 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 dem SGB IX in der Regel innerhalb von vier Wochen berufen.
- Ein Grad der Behinderung von mindestens 50 wurde festgestellt. Es wurde jedoch 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 LWL-Integrationsamts Westfalen und der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts.



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 Auslaufrist 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 LWL-Integrationsamt Westfalen 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.lwl-integrationsamt.de unter ‚Formulare‘ heruntergeladen werden.
- 2.** Das LWL-Integrationsamt Westfalen leitet den Antrag an den örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts bei den Kreisen, kreisfreien Städten und großen kreisangehörigen Städten in Westfalen-Lippe weiter. Die örtlichen Träger ermitteln den Sachverhalt und hören 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 Rechtsanwältinnen vertreten lassen.
- 4.** Wenn es nötig ist, befragt der örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts oder das LWL-Integrationsamt Westfalen Fachleute.
Bei betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungsgründen kann dies zum Beispiel der Ingenieur-Fachdienst des LWL-Integrationsamts Westfalen 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 LWL-Integrationsamt Westfalen oder dem örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts geleitet. Mit dem Gespräch soll eine Einigung erreicht werden, mit der alle Beteiligten zufrieden sind.
6. Wenn sich die Beteiligten nicht einigen, entscheidet das LWL-Integrationsamt Westfalen über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Diese Entscheidung erfolgt schriftlich. Alle Beteiligten erhalten eine Kopie der Entscheidung.
7. Erst wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Zustimmung des LWL-Integrationsamts Westfalen 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 dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin auch durch Fax zugestellt werden.



Wie prüft und entscheidet das LWL-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 LWL-Integrationsamt Westfalen alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und die gegenseitigen Interessen nach dem Maßstab der Zumutbarkeit abzuwägen. Hierzu ermittelt das LWL-Integrationsamt den Sachverhalt und entscheidet dann.

a. Ermittlung des Sachverhalts

Das LWL-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 LWL-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 LWL-Integrationsamts

Zu beachten ist, dass die Entscheidung des LWL-Integrationsamts keine **arbeitsrechtliche Vorprüfung** ist. Denn es ist nicht Aufgabe des LWL-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 LWL-Integrationsamt Westfalen 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 ihm Möglichen und Zumutbaren darauf geachtet hat, dass der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch 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 LWL-Integrationsamt Westfalen der beabsichtigten Kündigung zu.

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



Was prüft das LWL-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 LWL-Integrationsamts voll überprüfbar. Ob die Maßnahme tatsächlich zweckmäßig ist, darf das LWL-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 LWL-Integrationsamt in der Regel die Zustimmung zur Kündigung erteilen.

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

- a. Nach § 89 Absatz 1 Satz 1 SGB IX hat das LWL-Integrationsamt bei Betriebsstilllegungen unter bestimmten Voraussetzungen die Zustimmung zu erteilen.
- b. Bei wesentlichen Betriebseinschränkungen soll das LWL-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 LWL-Integrationsamt nach § 89 Absatz 1 Satz 3 SGB IX die Zustimmung erteilen, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen.



Was prüft das LWL-Integrationsamt bei personenbedingten Kündigungsgründen?

Bei personenbedingten (krankheitsbedingten) Kündigungsgründen hat das LWL-Integrationsamt eine Prüfung nach vergleichbaren Kriterien wie beim allgemeinen Kündigungsschutz vorzunehmen. Allerdings ist der Bezug zur Behinderung für das LWL-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 milderer 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 LWL-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 LWL-Integrationsamt das Verfahren aussetzen, um der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, ein BEM-Verfahren nachzuholen.

Letztlich prüft das LWL-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 LWL-Integrationsamt bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen?

Grundsätzlich hat das LWL-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 LWL-Integrationsamt den streitigen Sachverhalt aufzuklären, um die gegenseitigen Interessen der beiden Parteien abzuwägen. Die Prüfung des Zusammenhanges zwischen vorgetragendem Kündigungsgrund und der Schwerbehinderung erfolgt oft von einem Integrationsfachdienst, der durch das LWL-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 LWL-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 LWL-Integrationsamt nur dann zustimmen, wenn der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist.

Was prüft das LWL-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 LWL-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 Leistungsver-

mögen 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 LWL-Integrationsamts erteilt werden. Sollte einer der vorstehenden Punkte nicht erfüllt sein, hat das LWL-Integrationsamt eine Entscheidung nach freiem Ermessen unter Abwägung der Interessen zu treffen.

Eine Zustimmung des LWL-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 LWL-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 LWL-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 LWL-Integrationsamt bei außerordentlichen Kündigungen?

Nach § 91 Absatz 4 SGB IX soll das LWL-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 der streitige Sachverhalt vom LWL-Integrationsamt nicht weiter aufzuklären. Das LWL-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 LWL-Integrationsamt den Sachverhalt zu ermitteln. Das LWL-Integrationsamt hat im sogenannten „freien Ermessen“ die gegenseitigen Interessen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers abzuwägen.



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

Grundsätzlich hat das LWL-Integrationsamt die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages anzutreffen. Muss das LWL-Integrationsamt oder der örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts 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 LWL-Integrationsamt Westfalen die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an zu treffen. Falls das LWL-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 LWL-Integrationsamts?

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



Welche Rechtsmittel sind gegen die Entscheidung des LWL-Integrationsamts möglich?

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

Über den Widerspruch entscheidet der beim LWL-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 LWL-Integrationsamts und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und
- einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Auf der Grundlage der Entscheidung des Widerspruchsausschusses 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 LWL-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 LWL-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 Rechtsmitteln im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes nach den 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 LWL-Integrationsamts dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigt, ist die Kündigung nichtig, weil die Zustimmung des LWL-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 LWL-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).

Impressum

Herausgeber:

LWL-Integrationsamt Westfalen
Von-Vincke-Str. 23–25
48143 Münster
Telefon: 0251 591-3461
Fax: 0251 591-6566
E-Mail: integrationsamt@lwl.org

Redaktion:

Petra Wallmann

Herstellung:

Landwirtschaftsverlag GmbH, Hülsebrockstraße 2–8,
48165 Münster

©2012: LWL-Integrationsamt Westfalen

Wir sind auch für Anregungen stets dankbar! Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns, wenn Sie Vorschläge zur Änderung oder Ergänzung haben!

LWL

Für die Menschen.

Für Westfalen-Lippe.

LWL-Integrationsamt Westfalen

48133 Münster

Tel.: (02 51) 5 91-37 40

Fax: (02 51) 5 91-65 66

Broschüren-Versand: (02 51) 5 91-65 55

E-Mail: integrationsamt@lwl.org