zB

Ratgeber

Behinderung & Beruf

Der besondere

# Kündigungsschutz

für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

- Fragen und Antworten
- Tipps für die Praxis
- Recht und Gesetz
- Kontakt Integrationsamt

BIH

ZB Ratgeber

**Behinderung & Beruf**

Der besondere

# Kündigungsschutz

für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

# Impressum

**ZB** Ratgeber
**Behinderung & Beruf**

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

**2. Ausgabe 2018** (Stand: Januar 2018)

**Herausgeber:** BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland; 50663 Köln, E-Mail: bih@integrationsaemter.de
**Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden; Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer und Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten
**Autorin:** Petra Wallmann, LWL-Integrationsamt Westfalen
**Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst (verantw. für Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. für Verlag), Elly Lämmlen
**Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz
**Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer
**Titelfoto:** iStock/gulfix
**Herstellung:** Alexandra Koch
**Druck:** Kösel GmbH & Co. KG, Am Buchweg 1, 87452 Altusried-Krugzell

© **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

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

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

**ISBN 978-3-89869-399-8**

**Editorische Notiz**
**Schreibweise männlich/weiblich:** Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Der besondere

# Kündigungsschutz

für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

**Fragen und Antworten**

**Tipps für die Praxis**

**Recht und Gesetz**

**Kontakt Integrationsamt**

BIH

# Inhalt

## 15 Fragen und Antworten


**1** Welche Inhalte und Ziele hat der besondere Kündigungsschutz? 6

**2** Wer kann den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen? 10

**3** Wann greift der besondere Kündigungsschutz nicht? 14

**4** Worauf ist bei den verschiedenen Kündigungsarten zu achten? 18

**5** Bei welchen Kündigungen kann der besondere Kündigungsschutz angewendet werden? 20

**6** Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten? 22

**7** Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt? 28

**8** Was prüft das Integrationsamt bei einer betriebsbedingten Kündigung? 34

**9** Was prüft das Integrationsamt bei einer personenbedingten Kündigung? 36

**10** Was prüft das Integrationsamt bei einer verhaltensbedingten Kündigung? 42

**11** Was prüft das Integrationsamt bei einer Änderungskündigung? 44

**12** Was prüft das Integrationsamt bei einer außerordentlichen Kündigung? 48

**13** In welchem Zeitraum muss das Integrationsamt entscheiden? 50

**14** Wann und wo können Rechtsmittel eingelegt werden? 52

**15** Kann sich der schwerbehinderte Mensch auch beim Arbeitsgericht gegen die Kündigungserklärung des Arbeitgebers wenden? 54

**Literatur** 56
**Elektronische Medien** 60
**Internet und Kurse** 61

# 1 Welche Inhalte und Ziele hat der besondere Kündigungsschutz?

**Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX)**

Schwerbehinderte Menschen haben im Vergleich zu nicht behinderten Menschen einen besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX.

Der besondere Kündigungsschutz hat die Aufgabe, schwerbehinderte Beschäftigte vor behinderungsbedingten Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen und sie gegebenenfalls auszugleichen. Allerdings bedeutet das nicht, dass schwerbehinderten Mitarbeitern nicht gekündigt werden kann.

**Zustimmung des Integrationsamts erforderlich**

Ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamts kann schwerbehinderten Menschen 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 schwerbehinderten Menschen hat der Arbeitgeber daher nach den §§ 168 ff. SGB IX einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu stellen. ■

## Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen

Schwerbehinderte Menschen haben einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr. Die Anerkennung der Schwerbehinderung kann von den Betroffenen beim Versorgungsamt oder 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 erhalten schwerbehinderte Menschen einen Schwerbehindertenausweis.

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

Gleichgestellte Menschen erhalten vom Integrationsamt grundsätzlich die gleichen Leistungen wie schwerbehinderte Menschen. ■

# 1 Welche Inhalte und Ziele hat der besondere Kündigungsschutz?

**Gesetzliche Grundlage**

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

**www.integrationsaemter.de**/gesetze ■

Foto: Getty Images

# 2 Wer kann den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen?

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

**Nachweis der Schwerbehinderung vorausgesetzt**

**Der besondere Kündigungsschutz gilt** für Menschen,

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

**Eine Schwerbehinderung nachweisen**

**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 Schwerbehindertenеigenschaft mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt wurde, der Bescheid aber noch nicht vorliegt, der behinderte Mensch 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 aber noch nicht vorliegt, der behinderte Mensch aber bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt hat.
- ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt, aber abgelehnt wurde und derzeit ein Widerspruchs- oder Klageverfahren anhängig ist.

Foto: Marcus Clackson Photography/iStock

# 2 Wer kann den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen?

- 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, der behinderte Mensch 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 und darüber 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, der behinderte Mensch aber bei der Antragsbearbeitung mitgewirkt hat.
- ein GdB von 30 oder 40 festgestellt wurde, ein Verschlimmerungsantrag gestellt, der abgelehnt wurde und derzeit ein Widerspruch oder eine Klage anhängig ist. ■

### Fristen

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

### Mitwirkungsbereitschaft des schwerbehinderten Menschen

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. ■

# 3 Wann greift der besondere Kündigungsschutz nicht?

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,

**Die Schwerbehinderteneigenschaft ist noch zu klären**

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

behinderteneigenschaft gestellt haben, über den jedoch noch nicht entschieden wurde und denen die bearbeitende Behörde außerdem bescheinigt, dass sie bei der Antragsbearbeitung nicht mitgewirkt haben.

Foto: Yuri Arcurs/iStock

# 3 Wann greift der besondere Kündigungsschutz nicht?

- bei denen ein GdB von 30 oder 40 festgestellt wurde, die jedoch erst in den letzten drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers einen Verschlimmerungsantrag gestellt haben, über den noch nicht entschieden wurde.
- 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 schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch zum Zeitpunkt der Kündigung weniger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt war.

### Mehr Information

Das Team des Integrationsamts berät Sie gerne bei allen Fragen rund um den Kündigungsschutz.
**www.integratonsaemter.de**/kontakt

# 4 Worauf ist bei den verschiedenen Kündigungsarten zu achten?

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

**Der besondere Kündigungsschutz greift bei allen 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 Auslauffrist ausgesprochen werden.

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

### Keine Zustimmung erforderlich

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

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

### Rechtliche Beratung

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

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

## Einen Kündigungsgrund angeben

**Betriebsbedingte Kündigungsgründe** sind zum Beispiel

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

**Verhaltensbedingte Kündigungsgründe** sind zum Beispiel

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

**Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigungsgründe** sind zum Beispiel

- krankheitsbedingte Fehlzeiten
- mangelnde Eignung (z.B. in fachlicher Hinsicht, Fehlen von notwendigen Zertifikaten, wie etwa dem Führerschein)
- Leistungsminderung (jemand erbringt aufgrund seiner Erkrankung/Behinderung erheblich weniger Leistung als ein vergleichbarer Mitarbeiter) ■

**Kündigungsgrund Behinderung**

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

# 6 Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten?

Damit das Integrationsamt der Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten zustimmen oder sie ablehnen kann, muss ein Verwaltungsverfahren durchgeführt werden.

**Das Kündigungsschutz-Verfahren läuft wie folgt ab:**

**Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen**

1. Zuerst stellt der Arbeitgeber beim Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Er ist formlos zu stellen und zu begründen.
2. Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört alle Beteiligten an:
   - die schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen
   - den Arbeitgeber
   - den Betriebsrat oder den Personalrat oder die Mitarbeitervertretung
   - die Schwerbehindertenvertretung
3. Die Anhörung kann schriftlich oder persönlich erfolgen. Der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch macht Angaben zu seiner Person und zu seinen Behinderungen.

**Experten und Fachdienste einbeziehen**

4. Wenn es nötig ist, befragt das Integrationsamt Fachleute. Bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen kann zum Beispiel der Technische Beratungsdienst des Integrationsamts prüfen, ob eine andere Beschäftigungsmöglichkeit für

den schwerbehinderten oder 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.

**Im gemeinsamen Gespräch eine Einigung erreichen**

Foto: Yuri Arcurs/iStock

# 6 Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten?

**Keine Einigung erzielt: das Integrationsamt entscheidet**

6. Wenn sich die Beteiligten nicht einigen, entscheidet das Integrationsamt über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Diese Entscheidung erfolgt schriftlich. Alle Beteiligten erhalten eine Kopie der Entscheidung.
7. Erst wenn der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamts in schriftlicher Form erhalten hat, kann er die Kündigung gegenüber dem schwerbehinderten oder 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 Schwerbehinderten-vertretung im Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt**

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

# 6 Was ist beim Kündigungsschutz-Verfahren zu beachten?

## Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Kündigung

**Neuregelung durch § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX**

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

**Unwirksamkeitsklausel**

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht ist unwirksam.

**§ 102 BetrVG**

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

**Formulare für Arbeitgeber**

Die entsprechenden Antragsformulare und Erhebungsbögen erhalten Sie bei Ihrem Integrationsamt.
**www.integrationsaemter.de**/kontakt

# 7 Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt?

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

## Ermittlung des Sachverhalts

**Auskünfte und Beweismittel einholen**

Das Integrationsamt bestimmt die Art und den Umfang der Ermittlungen, um alle für den Einzelfall bedeutsamen Umstände zu erfragen. Es kann zur Ermittlung des Sachverhalts jede Art von

**Aufgabe der Integrationsämter**

Sie sind verpflichtet,

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

Auskünften und Beweismitteln anfordern, die es für notwendig hält. Es kann Beteiligte anhören, Zeugen und Sachverständige befragen und Urkunden und Akten einsehen. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Integrationsamts Einblick in seinen Betrieb zu geben, soweit es im Interesse des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden.

Foto: MarcusPhoto1/iStock

# 7 Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt?

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

**Entscheidung des Integrationsamts**

**Keine arbeitsrechtliche Vorprüfung**

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 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 schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte nicht besser gestellt werden als nicht behinderte Beschäftigte.

**Bei fehlendem Zusammenhang keine Besserstellung**

Bei der Abwägung der beiden Interessen ist zu prüfen, ob 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.

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

# 7 Wie prüft und entscheidet das Integrationsamt?

**Das Integrationsamt versagt die Zustimmung zur** beabsichtigten Kündigung, wenn nach Auffassung des Integrationsamts die Interessen des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses überwiegen. ■

### Ausspruch der Kündigung

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

### Der allgemeine Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte ist ein zusätzlicher Schutz. Der schwerbehinderte Mensch unterliegt wie jeder andere Arbeitnehmer auch dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Foto: MarcusPhoto1/iStock

# 8 Was prüft das Integrationsamt bei einer betriebsbedingten Kündigung?

Inner- und außerbetriebliche Gründe können die Ursache sein.

**Außerbetriebliche Gründe** können zum Beispiel Auftragsmangel und Umsatzrückgang sein.

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

**Unternehmerische Entscheidung überprüfen**

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

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

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

denkbar und für den Arbeitgeber zumutbar ist.

**Die Entscheidung des Integrationsamts ist eingeschränkt** in folgenden drei Fällen:

- Das Integrationsamt hat bei Betriebsstilllegungen unter bestimmten Voraussetzungen die Zustimmung zu erteilen. **§ 172 Absatz 1 Satz 1 SGB IX**
- Bei wesentlichen Betriebseinschränkungen hat das Integrationsamt die Zustimmung zu erteilen, wenn nach dem Tag der Kündigung noch drei Monate Lohn oder Gehalt fortgezahlt wird und die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers ausreicht. **§ 172 Absatz 1 Satz 2 SGB IX**
- Wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet, hat das Integrationsamt die Zustimmung zu erteilen, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen. ■ **§ 172 Absatz 3 SGB IX**

# 9 Was prüft das Integrationsamt bei einer personenbedingten Kündigung?

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

**Bezug zur Behinderung 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 freigemacht werden kann.

Falls es eine solche Beschäftigung gibt, kann der Arbeitgeber dazu allerdings nicht verpflichtet wer-

Foto: MarcusPhoto1/iStock

# 9 Was prüft das Integrationsamt bei einer personenbedingten Kündigung?

den, 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 schwerbehinderten Menschen 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. ■

**Kein durchgeführtes BEM hat Folgen**

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

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

**Führte das BEM zu einem positiven Ergebnis**, ist der Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichtet, die fragliche, zur Vermeidung der Kündigung dienende Maßnahme umzusetzen – als milderes Mittel vor einer krankheitsbedingten Kündigung. Setzt die oder 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

# 9 Was prüft das Integrationsamt bei einer personenbedingten Kündigung?

Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder künftig zu vermeiden, so ist dies bei der Entscheidung über eine krankheitsbedingte Kündigung zu berücksichtigen.

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

**BEM durchgeführt**

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

### Kein BEM durchgeführt

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

Foto: Yuri Arcurs/iStock

# 10 Was prüft das Integrationsamt bei einer verhaltensbedingten 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 Integrationsamt prüft** grundsätzlich Folgendes:

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

**Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Schwerbehinderung entscheidend**

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

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

Foto: MarcusPhoto1/iStock

# 11 Was prüft das Integrationsamt bei einer 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.

**Voraussetzungen nach § 172 Absatz 2 SGB IX**

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

- **Ein „anderer Arbeitsplatz“** kann sich nicht nur bei einem fremden, sondern auch bei demselben Arbeitgeber befinden. Es kann sich auch um den bisherigen Arbeitsplatz mit geänderten Arbeitsbedingungen handeln.

- **Ein gesicherter neuer Arbeitsplatz** besteht, wenn der Arbeitgeber verbindlich zusagt, einen geänderten Arbeitsvertrag abzuschließen.

**Nur einen angemessenen Arbeitsplatz sichern**

- **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. Das Entgelt für den anderen Arbeitsplatz muss nicht dem Entgelt für den vorhergehenden Arbeitsplatz entsprechen. Es kann auch geringer sein, sofern dadurch nicht „die

Foto: MarcusPhoto1/iStock

# 11 Was prüft das Integrationsamt bei einer Änderungskündigung?

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 schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen der Arbeitsplatz zugemutet werden kann.

**Voraussetzungen nach § 172 Absatz 2 SGB IX**

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

**Eine Zustimmung des Integrationsamts zur Änderungskündigung umfasst** zugleich die Zustimmung zur Beendigungskündigung für den Fall, dass der 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 oder gleichgestellte 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. ■

# 12 Was prüft das Integrationsamt bei einer außerordentlichen Kündigung?

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

**Die Zustimmung wird unter besonderen Umständen versagt**

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

**Das Integrationsamt wägt die Interessen ab**

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

### Zustimmung erteilen

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

Foto: Yuri Arcurs/iStock

# 13 In welchem Zeitraum muss das Integrationsamt entscheiden?

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

**Innerhalb eines Monats**

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

**Innerhalb von zwei Wochen**

**§ 174 Absatz 3 SGB IX**

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

**Innerhalb eines Monats**

**§ 171 Absatz 5 SGB IX**

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

Foto: Yuri Arcurs/iStock

# 14 Wann und wo können Rechtsmittel eingelegt werden?

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

Über den Widerspruch entscheidet der beim Integrationsamt gebildete Widerspruchsausschuss.

**Der Widerspruchsausschuss** besteht aus sieben Mitgliedern und zwar aus

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

**Innerhalb eines Monats den Bescheid anfechten**

**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 schwerbehinderten Menschen gegen die zustimmende Entscheidung des Integrationsamts – die Kündigung aussprechen kann. Der Arbeitgeber muss sogar – unabhängig von der Einlegung des Rechtsmittels – innerhalb eines Monats nach Erhalt der zustimmenden Entscheidung des Integrationsamts die Kündigung erklären, wenn er sein Kündigungsrecht nicht verlieren will. ■

Foto: MarcusPhoto1/iStock

# 15 Kann sich der schwerbehinderte Mensch auch beim Arbeitsgericht gegen die Kündigungserklärung des Arbeitgebers wenden?

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

**Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamts nicht möglich**

**Die Kündigung ist nichtig,** wenn der Arbeitgeber ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigt. Hier kann der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch beim Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen.

Die 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. Dies entspricht der Frist der Kündigungsschutzklage nach dem Kündigungsschutzgesetz. ■

Foto: MarcusPhoto1/iStock

# Literatur

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

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
**www.integrationsaemter.de**/publikationen

Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
**www.integrationsaemter.de**/kontakt

**ZB** Behinderung & Beruf
**Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr**

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

**ZB** Recht
**Sozialgesetzbuch IX**

Mit folgenden Verordnungen:

- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)

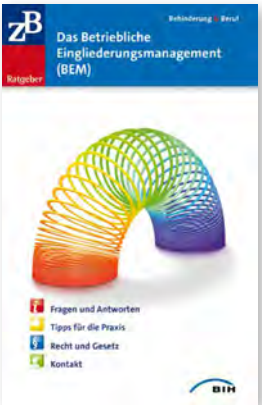
# Literatur

**ABC Fachlexikon**
Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Mit rund 350 Stichwörtern
- Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf
- Anschriften der Integrationsämter

**ZB** SPEZIAL
**Themenhefte**

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen




**ZB** Ratgeber
**Basiswissen kompakt**

- Das Betriebliche Eingliederungs-management (BEM)
- Der besondere Kündigungsschutz
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrations-amtes
- Nachteilsausgleiche (in Vorbereitung)

**ZB** info
**Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis**

- Leistungen im Überblick
- Wegweiser SGB IX
- Betriebliches Eingliederungs-management
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der SBV
- Das neue SGB IX

# Elektronische Medien

Foto: farizki/iStock

**BIH** digital
**Web-App**

Die Web-Apps können am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden.

Für den schnellen Zugriff: Einfach das Symbol zum Home-Bildschirm hinzufügen!

LEISTUNGS NAVI BIH

- Förderung individuell ermitteln
- Ansprechpartner kontaktieren

**www.leistungsnavi.integrationsaemter.de**

WAHL NAVI BIH

- Interaktiver Wahlkalender
- Wahlformulare und FAQ

**www.wahlnavi.integrationsaemter.de**

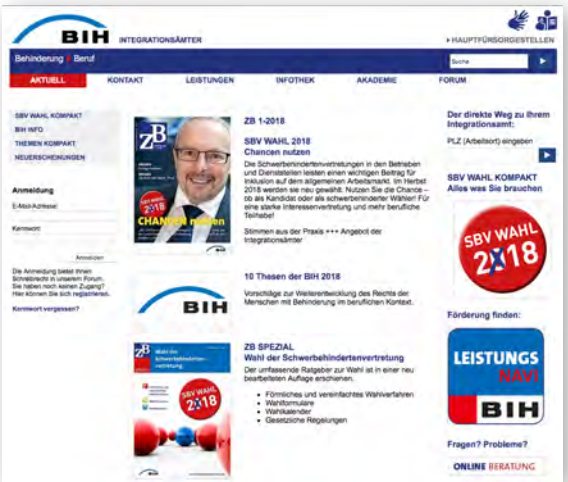
ABC NAVI BIH

- Fachlexikon Behinderung & Beruf
- 350 Stichwörter

**www.abcnavi.integrationsaemter.de**

**Das Online-Angebot der Integrationsämter unter www.integrationsaemter.de**

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- BIH Forum
- Kurs Online




**www.integrationsaemter.de**

# Kurse

**Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.**

**Grundkurs:** Der dreitägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Er führt in die praktische Arbeit ein.

**Aufbaukurse:** Die zwei- bis dreitägigen Kurse vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an all diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

**Seminare und Informationsveranstaltungen:** Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamts finden Sie unter **www.integrationsaemter.de**/kurs-vor-ort

ZB

Ratgeber

BIH

www.integrationsaemter.de

Der besondere

# Kündigungsschutz

für schwerbehinderte Menschen
nach dem SGB IX

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

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