

# SBV-Fachtagung 2025

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen: Welche Aufgaben und Rolle hat die Schwerbehindertenvertretung im Kündigungsschutzverfahren?

## 1 Allgemeiner/Besonderer Kündigungsschutz

### Allgemeiner Kündigungsschutz

- Kündigungsschutzgesetz
- für alle Arbeitnehmenden (AN) in Betrieben mit mehr als 10 AN

### Besonderer Kündigungsschutz

- SGB IX
- nur für schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte AN in allen Betrieben, unabhängig von der Betriebsgröße

Beide Kündigungsschutzvorschriften gelten nur bei einer Beschäftigung von mehr als sechs Monaten.

## 2 Zustimmung erforderlich für

- ordentliche Kündigung
- außerordentliche Kündigung
- Änderungskündigung

Eine Kündigung eines Schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Arbeitnehmenden, ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (InA), ist schwebend unwirksam. D. h. die Kündigung kann vor dem Arbeitsgericht innerhalb von drei Wochen angefochten werden.

## 3 Zustimmung nicht erforderlich bei

- Kündigung durch den schwerbehinderten Menschen
- Einvernehmliche Beendigung (Aufhebungsvertrag)
- Befristeter Vertrag läuft aus (Zeitvertrag, auflösende Bedingung)

Achtung bei eigener Kündigung/Aufhebungsvertrag: Eine vorherige Beratung bei der Agentur für Arbeit ist auf jeden Fall notwendig, da finanzielle Nachteile drohen, z. B. Sperrfrist beim Arbeitslosengeld, Reduzierung des Anspruchszeitraums auf Arbeitslosengeld, Anrechnung einer Entlassungsentschädigung (Abfindung) auf das Arbeitslosengeld, etc.

Weitere Ausnahmen vom Kündigungsschutz sind im § 173 SGB IX geregelt:

- Kündigung innerhalb der ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses
- Entlassung aus Witterungsgründen (mit Wiedereinstellungszusage)
- Entlassung auf bestimmten Stellen
- Kündigung ohne Einwendung eines mind. 58-Jährigen schwerbehinderten Menschen bei sozialer Absicherung (Sozialplan).

## 4 Kündigungsgründe

**Betriebsbedingte Gründe** z. B. wegen Fremdvergabe von Aufträgen, Outsourcing, Rationalisierung, Auftragsrückgang, Betriebseinschränkung, Betriebsstilllegung, Insolvenz:

- Einzelner Arbeitsplatz fällt weg
- Mehrere Arbeitsplätze fallen weg
- Alle Arbeitsplätze fallen weg

**Personenbedingte Gründe z. B.**

- Lange Fehlzeiten
- Häufige Kurzerkrankungen
- Einschränkung der Leistungsfähigkeit

**Verhaltensbedingte Gründe z. B.**

- Unentschuldigtes Fehlen
- Zu spät Kommen
- Eigenmächtiger Urlaubsantritt
- Straftaten
- Störung des Betriebsfriedens
- Tätlichkeiten

## 5 Vor einem Kündigungsschutzverfahren

- Problem im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen
- Arbeitgeber (AG) auf Präventionsverfahren, bei Erkrankung über sechs Wochen auf BEM-Verfahren hinweisen
- Ggf. BEM anbieten
- Arbeitgeber hat Kündigungsabsicht
- Information an Schwerbehindertenvertretung sowie Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung

Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam!

## 6 Ablauf Kündigungsschutzverfahren

Antrag auf Zustimmung zur Kündigung

- Integrationsamt (InA) ermittelt / holt Stellungnahmen ein
- Ggf. Kündigungsverhandlung
- Ggf. Expertenanhörung
- Gütliche Einigung / Entscheidung durch das InA.

## 7 „InA ermittelt“

InA holt Stellungnahmen ein bei

- dem schwerbehinderten Menschen
- Betriebs-, Personalrat oder Mitarbeitervertretung
- Schwerbehindertenvertretung

**Ziel:** Klärung des Sachverhaltes und der Hilfsmöglichkeiten!

## 8 Wichtige Aspekte für die Stellungnahme der SBV

**Tipp: Vorher Gespräche führen!**

- Zusammenhang zur Behinderung
- Berechtigte Interessen vertreten
- Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten zur Weiterbeschäftigung
- Fazit: Wie steht die SBV dazu?

Sie sollten auf jeden Fall persönlich mit dem betroffenen schwerbehinderten Menschen sprechen und die Sichtweise des Betroffenen in Erfahrung bringen.

Grundsätzliche Überlegung: Was kann die Situation verbessern?

## 9 Stellungnahme der SBV

### 9.1 Betriebsbedingt

Enthält die Inklusionsvereinbarung Regelungen?

Sind präventive Maßnahmen vorausgegangen?

Mögliche Hilfen zur Abwendung

- Umsetzung innerhalb des Betriebes oder in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers
- Neuschaffung eines Arbeitsplatzes mit Investitionshilfen
- Finanzielle Hilfen für die behinderungsgerechte Ausstattung und Einarbeitung
- Qualifizierungsmaßnahmen.

## 9.2 Personenbedingt

Enthält die Inklusionsvereinbarung Regelungen?

Sind präventive Maßnahmen vorausgegangen?

Ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), bei Fehlzeiten über 6 Wochen, durchgeführt worden?

**Mögliche Hilfen zur Abwendung:**

### Persönliche Hilfen

- Intern durch Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung, Betriebsarzt
- Extern durch Integrationsamt, Technischen Beratungsdienst, Integrationsfachdienst
- Gespräch über Ursachen/Probleme
- Beratung über Kur, Rentenberatung, Fortbildung, Umschulung.

### Medizinische Hilfen

- Behandlung der Krankheit, Suchttherapie
- Reha-Maßnahmen (Kur).

### Hilfen an Arbeitgeber

- Neuschaffung eines Arbeitsplatzes mit Investitionshilfen
- Beschäftigungssicherungszuschuss
- Zuschuss wegen personeller Unterstützung
- Finanzielle Entlastung des Arbeitgebers durch Mehrfachanrechnung auf die Ausgleichsabgabe.

## 9.3 Verhaltensbedingt

Enthält die Inklusionsvereinbarung Regelungen?

Sind präventive Maßnahmen vorausgegangen?

**Mögliche Hilfen zur Abwendung:**

### Persönliche Hilfen

- Gespräch über Ursachen/Probleme (Behinderungszusammenhang?)
- Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen über Grenzen des Kündigungsschutzes
- Ermahnung/Abmahnung statt Kündigung
- Disziplinarische Maßnahmen
- Umsetzung
- Einschaltung von Fachdiensten.

## 10 Stellungnahme der SBV – zur Lösung beitragen

### Hilfen an Arbeitgeber

- Finanzielle Hilfen für die behinderungsgerechte Ausstattung und die Einarbeitung
- Investitionshilfen für die Neuschaffung eines Arbeitsplatzes im Betrieb, wenn an dem bisherigen Arbeitsplatz die Weiterbeschäftigung nicht möglich ist.

## 11 „Kündungsverhandlung“

### Rolle der SBV

- Stellungnahme vortragen
- Auf Vortrag des Arbeitgebers eingehen
- Belange des schwerbehinderten Menschen hervorheben
- Funktion als Vertretung schwerbehinderter Menschen betonen
- Nutzenargumentation gegenüber Arbeitgeber
  - Wirtschaftlichkeit
  - Betriebsklima
  - Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten
- Positive Beispiele anführen
- Interessen der Gruppe der schwerbehinderten Menschen berücksichtigen

## 12 Hinweis auf das Kursangebot des Integrationsamtes

Um die heute gehörten Informationen zu vertiefen, empfehlen wir die Teilnahme am

### Grundkurs Basiswissen II: Mitwirken bei Personalentscheidungen

Ziel: Erfolgreich bei Personalentscheidungen mitwirken und das Leistungsangebot des Integrationsamtes nutzen.

Dauer: 3 Tage

<https://www.integrationsamt-hessen.de/integrationsamt/kursprogramm/kursangebot.html>

## 13 Ihr Kontakt zu uns

Die Kontaktdaten der regional zuständigen Mitarbeitenden finden Sie, wenn Sie auf der Startseite <http://www.integrationsamt-hessen.de> ganz unten rechts, die Postleitzahl des Arbeitsortes eintragen

oder

Sie senden eine E-Mail an:

[kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de](mailto:kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de)