99015005001000

Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen

Heruntergeladen am 23.07.2025
https://fimportal.de/xzufi-services/S1000030000254219/S100003

Modul	Sachverhalt
Leistungsschlüssel	99015005001000
Leistungsbezeichnung I	Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen
Leistungsbezeichnung II	Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen beantragen
Typisierung	2/3 - Bund: Regelung (2 oder 3), Land/Kommune: Vollzug
Quellredaktion	Bremen
Freigabestatus Katalog	unbestimmter Freigabestatus
Freigabestatus Bibliothek	unbestimmter Freigabestatus
Begriffe im Kontext	
Leistungstyp	
Leistungsgruppierung	
Verrichtungskennung	
SDG-Informationsbereich	
Lagen Portalverbund	Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2030800)

Modul	Sachverhalt
Einheitlicher Ansprechpartner	Nein
Fachlich freigegeben am	31.01.2025
Fachlich freigegen durch	
Handlungsgrundlage	https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__168.html
Teaser	Wenn Sie einen schwerbehinderten oder einen gleichgestellten behinderten Menschen kündigen möchten, müssen Sie vorher die Zustimmung der zuständigen Stelle einholen.
Volltext	Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind vor Kündigungen besonders geschützt. Deshalb müssen Sie die Zustimmung der zuständigen Stelle einholen, bevor Sie die Kündigung aussprechen. Die Zustimmung ist unabhängig vom Grund der beabsichtigten Kündigung (personen-, betriebs- oder verhaltensbedingt) erforderlich. Der Sonderkündigungsschutz gilt auch unabhängig davon, wie groß Ihr Betrieb ist. Die Zustimmung der zuständigen Stelle brauchen Sie bei allen Arten von Kündigungen, also bei: • ordentlichen Kündigungen, • außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen sowie • Änderungskündigungen. Neben dem eigentlichen Kündigungsgrund berücksichtigt die zuständige Stelle bei seiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen erforderlichen Abwägung der gegenseitigen Interessen beispielsweise: • Größe und wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers und • Erfüllung der Beschäftigungspflicht sowie:

Modul	Sachverhalt
	• Art und Schwere der Behinderung, • Alter, • persönliche Verhältnisse des schwerbehinderten Menschen, • die Dauer der Betriebszugehörigkeit und • seine Chancen, bei einer etwaigen Entlassung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Insbesondere bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen wird im Kündigungsschutzverfahren geklärt, was der Betrieb beziehungsweise die Dienststelle sowie das betriebliche Integrationsteam zur Abwendung der Kündigung im Vorfeld getan haben und ob gegebenenfalls Maßnahmen im Rahmen der Prävention veranlasst wurden. Bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen prüft die zuständige Stelle, ob die Kündigung im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht. Wenn das nicht der Fall ist, stimmt es der Kündigung zu und eröffnet so den Gang zum Arbeitsgericht. Eine Kündigung, die Sie ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (soweit im Betrieb vorhanden) aussprechen, ist unwirksam. Eine ohne vorherige Zustimmung der zuständigen Stelle ausgesprochene Kündigung ist ebenfalls unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch die zuständige Stelle genehmigt werden. Sie brauchen nur dann keine Zustimmung, wenn der oder die schwerbehinderte Beschäftigte: • selbst kündigt, • weniger als 6 Monate in Ihrem Betrieb arbeitet, • das 58. Lebensjahr vollendet hat und einen Anspruch auf eine Abfindung oder ähnliche Leistung hat, • bei Kündigung aus Witterungsgründen, wenn seitens des Arbeitsgeber eine verbindliche Wiedereinstellungszusage gegeben wird, • wenn zum Zeitpunkt der Kündigung der Status als schwerbehinderter Mensch nicht von den dafür zuständigen Behörden festgestellt werden konnte oder

Modul	Sachverhalt
	• das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, zum Beispiel durch einen Aufhebungsvertrag beendet wird.
Erforderliche Unterlagen	
Voraussetzungen	• Anerkennung als schwerbehinderter Mensch: es muss vom Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt worden sein. • Gleichstellung: bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 muss die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen von der Agentur für Arbeit erteilt worden sein. • Mindestens 3 Wochen vor der Beantragung der Zustimmung zur Kündigung ein Antrag beim Versorgungsamt oder der Agentur für Arbeit (Gleichstellung) gestellt wurde.
Kosten	Es fallen keine Kosten an.
Verfahrensablauf	Die Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen müssen Sie schriftlich beantragen: • Der Antrag kann formlos oder durch Verwendung eines Antragsformulars (erhältlich bei der zuständigen Stelle) beantragt werden. • Nach Erhalt des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung prüft die zuständige Stelle den Sachverhalt. Dazu hört es den schwerbehinderten Menschen an und holt die Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein. • Falls erforderlich, schaltet die zuständige Stelle auch Fachkräfte ein (zum Beispiel den Technischen Beratungsdienst) und holt weitere Stellungnahmen und Gutachten ein. Zur Sachverhaltsaufklärung kann es auch Zeugenvernehmungen durchführen. • Die zuständige Stelle ist verpflichtet, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Das kann besonders gut in einer mündlichen Verhandlung mit allen Beteiligten geschehen. • Im Rahmen einer gütlichen Einigung kann die zuständige Stelle auch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe anbieten, zum Beispiel zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung oder zum Ausgleich

Modul	Sachverhalt
	außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen verbunden sein können. • Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, trifft die zuständige Stelle nach pflichtgemäßem Ermessen und Abwägung der gegenseitigen Interessen der beiden Parteien eine Entscheidung über den Antrag. Bei Kündigungen in Zusammenhang mit Betriebseinstellungen, wesentlichen Betriebseinschränkungen und Insolvenzen gelten Sonderregelungen. • Die zuständige Stelle erlässt dazu einen Kündigungsbescheid, der adressiert ist an Sie als antragstellende Person und gleichzeitig an den Beschäftigten als Verfahrensbeteiligten. Der Bescheid enthält neben der Entscheidung eine ausführliche Begründung und einen Rechtsbehelf.
Bearbeitungsdauer	Zustimmung zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung: Entscheidung der zuständigen Stelle innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Entscheidung durch die zuständige Stelle, gilt die Zustimmung als erteilt. Zustimmung zur ordentlichen Kündigung: Die Entscheidung der zuständigen Stelle soll innerhalb eines Monats erfolgen, wenn dann der zuständigen Stelle alle Informationen vorliegen, die es benötigt, um eine rechtssichere Entscheidung treffen zu können. Im Mittel beträgt die Bearbeitungsdauer bundesweit 7 Wochen.
Frist	Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung sind innerhalb von 2 Wochen bei der zuständigen Stelle zu stellen. Für ordentliche Kündigungen gelten keine Antragsfristen. Zustimmung zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung: Sie müssen unverzüglich nach Zustimmung der zuständigen Stelle die Kündigung aussprechen. Unverzüglich meint hier innerhalb von 3 Werkstagen. Versäumen Sie diese Frist, ist die Zustimmung der zuständigen Stelle hinfällig. Sie können dann nur noch ein neues ordentliches Kündigungsverfahren anstreben. Zustimmung zur ordentlichen Kündigung: Sie müssen nach Zugang der Zustimmung der zuständigen Stelle die Kündigung innerhalb eines

Modul	Sachverhalt
	Monats aussprechen. Danach erlischt die Zustimmung zu Kündigung. Sie können dann nur noch ein neues ordentliches Kündigungsverfahren anstreben.
weiterführende Informationen	https://www.avib.bremen.de/integrationsamt/besonderer-kuendigungsschutz-2189
Hinweise	Der besondere Kündigungsschutz besteht neben dem arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz und ersetzt diesen nicht. Der besondere Kündigungsschutz hat die Aufgabe, schwerbehinderte Beschäftigte vor behinderungsbedingten Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen und sie ggf. auszugleichen. Dass bedeutet nicht, dass schwerbehinderte Menschen unkündbar sind. Der Gesetzgeber verpflichtet Arbeitgeber, bei auftretenden Schwierigkeiten (personen-, betriebs- oder verhaltensbedingt) im Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen zur Prävention unter Einschaltung der betrieblichen Interessenvertretungen und des Integrationsamtes (§ 167 Abs. 1 SGB IX). Die Sicherung eines Beschäftigungsverhältnisses mittels Prävention hat Vorrang vor einer Kündigung und ist prüf- und entscheidungsrelevanter Bestandteil des Kündigungsschutzverfahrens nach dem SGB IX. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam.
Rechtsbehelf	
Kurztext	• Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen beantragen • für schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte behinderte Personen besteht besonderer Kündigungsschutz • Arbeitgeber müssen vor der Kündigung Zustimmung des Integrationsamtes einholen (unabhängig vom Kündigungsgrund) • Sonderkündigungsschutz gilt unabhängig von der

Modul	Sachverhalt
	Größe des Unternehmens • keine Zustimmung erforderlich: bei Kündigungen innerhalb der ersten 6 Monate der Beschäftigung unabhängig von der Dauer der Probezeit, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder wenn der Arbeitnehmer das 58. Lebensjahr vollendet hat und einen Anspruch auf eine Abfindung oder ähnliche Leistung hat bei Kündigung aus Witterungsgründen, wenn seitens des Arbeitsgeber eine verbindliche Wiedereinstellungszusage gegeben wird, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung der Status als schwerbehinderter Mensch nicht von den dafür zuständigen Behörden festgestellt werden konnte. • Zuständigkeit: Amt für Versorgung und Integration Bremen – Integrationsamt
Ansprechpunkt	
Zuständige Stelle	
Formulare	
Ursprungsportal	Serviceportal der Freien Hansestadt Bremen, Service portal of the Free Hanseatic City of Bremen