

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 4. Auflage	5
Redaktionelle Hinweise	8
Abkürzungsverzeichnis	19
Literaturverzeichnis	24
A. Verwaltungsverfahren	27
1. Antrag zur Einleitung des Kündigungsschutzverfahrens	28
1.1 Form des Antrages	28
1.2 Antragsteller	29
1.2.1 Die zur Antragstellung berechtigte Person	30
1.2.2 Nachholen des Antrags	31
1.2.3 Wechsel in der Person	32
1.3 Angaben zu den Beteiligten	34
1.4 Konkreter Antrag	34
1.4.1 Außerordentlich – hilfsweise ordentlich	34
1.4.2 Beendigungskündigung – hilfsweise Änderungskündigung	35
1.4.3 Vorsorglicher Antrag	36
1.5 Begründung des Antrages	37
1.5.1 Erfordernis der Begründung	37
1.5.2 Begrenzung des zu prüfenden Sachverhalts	39
1.5.3 Änderung des Sachverhalts und seiner rechtlichen Bewertung	40
1.5.4 Mehrere Kündigungsgründe	41
1.6 Rücknahme des Antrages	42
2. Zuständiges Integrationsamt	43
2.1 Betrieb	43
2.1.1 Betriebsbegriff	43
2.1.2 Gemeinschaftsbetrieb	43
2.1.3 Kleinstbetrieb	44
2.1.4 Eigenständiger Betriebsteil	44
2.1.5 Fiktive Betriebe	46
2.1.6 Schließung des Betriebes vor Antragstellung	46
2.2 Dienststelle	47
2.3 Sonderfälle	48
2.4 Eingang des Antrages bei unzuständiger Stelle	48
2.5 Entscheidung durch unzuständiges Integrationsamt	49

3.	Verfahrensbeteiligte	50
3.1	Arbeitgeber	50
3.2	Arbeitnehmer	50
3.2.1	Abhängig Beschäftigte.	51
3.2.2	Selbstständige	52
3.2.3	Geschäftsführer einer GmbH	52
3.2.4	Arbeitnehmerähnliche Person	53
3.2.5	Telearbeiter	53
3.2.6	Leiharbeitnehmer	54
3.2.7	In Heimarbeit Beschäftigte	54
3.2.8	In einer WfbM/bei einem anderen Anbieter tätige behinderte Menschen	55
3.2.9	Beschäftigte in einem Budget für Arbeit oder in Ausbildung	55
3.2.10	Personen in einer Unterstützen Beschäftigung	56
3.2.11	Angestellte im öffentlichen Dienst	56
3.2.12	Beamte, Richter und Soldaten	57
3.2.13	Dienstordnungsangestellte	62
3.3	Bevollmächtigte	62
4.	Geschützter Personenkreis	63
4.1	Schwerbehinderte Menschen	63
4.1.1	Anerkannt schwerbehindert.	63
4.1.2	Offensichtliche Schwerbehinderung	64
4.2	Gleichgestellte behinderte Menschen.	65
4.3	Wegfall der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung	69
4.3.1	Befristung.	69
4.3.2	Wegfall der Voraussetzungen für eine Schwerbehinderung	70
4.3.3	Wegfall der Voraussetzungen der Gleichstellung	70
4.4	Kündigungsschutz während des Anerkennungsverfahrens	71
4.4.1	Vorläufiger Kündigungsschutz	71
4.4.2	§ 173 Abs. 3 SGB IX	72
4.5	Verwirkung	74
4.5.1	Verspätete Berufung auf die Schwerbehinderung.	74
4.5.2	Widersprüchliches Verhalten/Offenbarungs- pflicht der Schwerbehinderung	76
4.6	Auslandsbezüge	77
5.	Zulässigkeit des Antrages	79
5.1	Unzulässigkeit des Antrages selbst	79
5.2	Unzulässigkeit der beabsichtigten Kündigung	80
5.3	Entbehrlichkeit des Verfahrens	81

5.4	Exkurs: Anfechtung des Arbeitsvertrags.	82
5.4.1	Irrtum	82
5.4.2	Arglistige Täuschung	82
5.4.3	Frage nach der Schwerbehinderung bei der Einstellung	83
5.4.4	Zulässige Fragen	83
6.	Ausnahmen vom besonderen Kündigungsschutz.	84
7.	Amtsermittlungsgrundsatz.	87
7.1	Umfang der Amtsermittlung	88
7.2	Beweismittel.	88
7.2.1	Zeugen	88
7.2.2	Sachverständige.	89
7.2.3	Inaugenscheinnahme	91
7.2.4	Beziehung von Urkunden und Akten.	92
8.	Anhörung der Beteiligten und der betrieblichen Interessenvertreter	93
8.1	Anhörung der Beteiligten	93
8.1.1	Anhörung des schwerbehinderten Menschen.	93
8.1.2	Anhörung des Arbeitgebers	94
8.1.3	Akteneinsicht	96
8.1.4	Form und Frist.	97
8.2	Beziehung von Dolmetschern/Sprache.	97
8.2.1	Fremdsprachendolmetscher.	98
8.2.2	Gebärdensprachdolmetscher und andere Kommunikationshilfen.	98
8.2.3	Leichte Sprache.	99
8.3	Stellungnahme der betrieblichen Interessenvertretungen.	99
8.3.1	Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrates	99
8.3.2	Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung.	100
8.3.3	Inhaltliche Aussagen.	103
9.	Mitwirkungspflichten der Beteiligten/Datenschutz	104
9.1	Datenschutz vs. rechtliches Gehör	104
9.2	Mitwirkungspflicht	107
10.	Sonstige Verfahrensfragen	108
10.1	Einleitung des Verfahrens durch das Integrationsamt.	108
10.2	Dauer des Verfahrens	110
10.3	Kündigungsschutzverhandlung	111
10.3.1	Inhalt der Kündigungsschutzverhandlung	111
10.3.2	Gütliche Einigung	113
10.3.3	Auflösungsvertrag vor dem Integrationsamt	114
10.3.4	Durchführung der Kündigungsschutzverhandlung	115
10.3.5	Ergebnisprotokoll	115

11.	Bescheid	116
11.1	10. Tenor	116
11.1.1	11.1.1 Negativattest	116
11.1.2	11.1.2 Nachträgliche Feststellung eines fehlerhaften Negativattestes	117
11.2	12. Schriftliche Begründung	118
12.	Zustellung	121
12.1	13. Art der Zustellung	121
12.2	14. Bedeutung der Zustellung für die Kündigung	122
B.	§ 164 Abs. 4 und 5 SGB IX – Maßstab für Prävention und Kündigungsschutz	125
1.	Konkrete Ansprüche	128
1.1	15. Beschäftigung entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen	128
1.2	16. Bevorzugung bei Maßnahmen zur beruflichen Bildung	133
1.2.1	17.1. Art der Maßnahmen	133
1.2.2	17.2. Kosten	134
1.2.3	17.3. Weiterbeschäftigung während einer Umschulung ..	134
1.3	18. Arbeitsorganisation und Arbeitszeit	135
1.3.1	18.1. Telearbeit	135
1.3.2	18.2. Hamburger Modell	136
1.3.3	18.3. Nacht- und Spätschicht	137
1.2.4	18.4. Teilzeit	137
2.	Leistungen der Rehabilitationsträger und Integrationsämter	138
2.1	19. Beratung/Einheitliche Ansprechstellen	139
2.2	20. Leistungen der Rehabilitationsträger	140
2.3	21. Leistungen der Integrationsämter	141
3.	Begrenzung der Ansprüche	142
4.	Darlegungs- und Beweislast	143
5.	Schadensersatzanspruch	144
C.	Prävention und BEM	145
1.	§ 167 Abs. 1 SGB IX	145
1.1	22. Bedeutung der Prävention	146
1.2	23. Bedeutung für die Praxis der Integrationsämter	149
2.	§ 167 Abs. 2 SGB IX – BEM	150
2.1	24. Ordnungsgemäßes BEM	150
2.2	25. Mögliche Maßnahmen	154
2.3	26. Kurzinfo zum Datenschutz	155
2.4	27. Beendigung des BEM – Rechtsfolgen	156
2.5	28. Pflicht zur Durchführung eines weiteren BEM	156

2.6	Fehlende Durchführung des BEM	157
2.7	Fehlende Einwilligung des Arbeitnehmers	158
2.8	BEM und Kündigungsschutzverfahren – Praxis der Integrationsämter	159
D.	Praxis der Integrationsämter bei ordentlichen Kündigungen	161
1.	Ausschluss der ordentlichen Kündigung	162
1.1	Kündigung von Funktionsträgern	162
1.1.1	Mitglieder des Betriebs- oder Personalrates	162
1.1.2	Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen	164
1.1.3	Mitglieder eines Wahlvorstandes/Wahlbewerber	164
1.1.4	Sonstige Funktionsträger	164
1.2	Tarifrechtliche Unkündbarkeit	165
1.3	Befristetes Arbeitsverhältnis	166
1.4	Ausbildungsverhältnisse	166
1.5	Schwangerschaft	166
1.6	Elternzeit	167
1.7	Pflegezeit	167
1.8	Betriebsübergang	168
2.	Ermessensentscheidung	169
2.1	Freies Ermessen	169
2.2	Gleichberechtigte Teilhabe	170
2.3	Zusammenhang mit der Behinderung	170
2.4	Weitere – allgemeine – Abwägungspunkte	171
2.5	Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht	172
2.6	Ermessensfehler	173
3.	Betriebsbedingte Kündigung	174
3.1	Dringendes betriebliches Erfordernis	176
3.1.1	Außenbetriebliche Gründe	176
3.1.2	Innerbetriebliche Gründe	177
3.2	Wegfall des Arbeitsplatzes	180
3.3	Vorrangige Maßnahmen	181
3.4	Freie Arbeitsplätze	182
3.4.1	Unternehmensbezug	183
3.4.2	Art der Tätigkeit	184
3.4.3	Frei oder frei werdend	185
3.4.4	Leiharbeitnehmer	186
3.4.5	Fehlende Nutzung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	186
3.4.6	Hinweise des schwerbehinderten Menschen und der Interessenvertretungen	186

3.5	Sozialauswahl	187
3.5.1	Arbeitsrechtliche Prüfung – kurz dargestellt.	187
3.5.2	Eingeschränkte Prüfung durch das Integrationsamt	189
3.6	Ermessen	191
3.7	Wichtige Punkte für die Stellungnahme von SBV und BR	192
3.8	Einschränkung des Ermessens nach § 172 SGB IX	192
3.8.1	Betriebsschließung	192
3.8.2	Wesentliche Betriebseinschränkung	194
3.8.3	Drei Monate Gehaltzahlung	196
3.8.4	Anderer freier Arbeitsplatz.	197
3.8.5	Interessenausgleich und Sozialplan.	198
3.8.6	Betriebsübergang statt Betriebsschließung/-einschränkung	199
3.8.7	Insolvenz	200
3.9	Zustimmungsfiktion.	207
3.10	Dienststellenschließung.	207
4.	Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigung.	208
4.1	Allgemeines zur krankheitsbedingten Kündigung	208
4.1.1	Arbeitsrechtlicher Begriff der Erkrankung	209
4.1.2	Kündigungsgrund	210
4.1.3	Selbstgefährdung.	210
4.2	Grundsätze der (arbeitsrechtlichen) Prüfung in drei Stufen	211
4.2.1	Negative Gesundheitsprognose	211
4.2.2	Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen.	212
4.2.3	Interessenabwägung	213
4.2.4	Eingeschränkte Anwendbarkeit durch das Integrationsamt	213
4.3	Sozialrechtliche Ermessensabwägung durch das Integrationsamt	214
4.4	Häufige Kurzerkrankungen	215
4.4.1	Negative Gesundheitsprognose	215
4.4.2	Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen.	219
4.4.3	Sozialrechtliche Ermessensabwägung	220
4.5	Langzeiterkrankung	223
4.6	Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit	226
4.7	Minderung der Leistungsfähigkeit	226

4.8	Alkoholerkrankung	229
4.8.1	Kein Verschulden	229
4.8.2	Dreistufige Prüfung	230
4.8.3	Praktische Herangehensweise	232
4.9	Wichtige Punkte für die Stellungnahme von SBV und BR	234
5.	Verhaltensbedingte Kündigungsgründe	234
5.1	Mögliche Kündigungsgründe	235
5.1.1	Überblick	235
5.1.2	Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit	237
5.1.3	Vortäuschen einer Erkrankung	238
5.1.4	Androhen einer Erkrankung	239
5.1.5	Verweigerung einer amtsärztlichen oder arbeitsmedizinischen Untersuchung	239
5.1.6	Verweigerung von Überstunden	240
5.1.7	Mobbing	240
5.1.8	Verstöße gegen betriebliche Infektionsschutzmaßnahmen – COVID-19	241
5.1.9	Druckkündigung	244
5.1.10	Verdachtskündigung	244
5.1.11	Negative Prognose	245
5.1.12	Präklusion	245
5.2	Mildere Mittel und Interessenabwägung	246
5.3	Feststellung der Pflichtverletzung durch das Integrationsamt	247
5.4	Vorherige Abmahnung	248
5.5	Zusammenhang mit der Behinderung	253
5.5.1	Fehlender Zusammenhang	253
5.5.2	Bestehender Zusammenhang mit der Behinderung	254
5.6	Wichtige Punkte für die Stellungnahme von SBV und BR	256
6.	Besonderheiten der Änderungskündigung	257
6.1	Anforderungen an die Änderungskündigung	257
6.1.1	Erforderlichkeit und Art der Änderung	257
6.1.2	Angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz	259
6.2	Entscheidung nach § 168 SGB IX	264
6.3	Handlungsoptionen nach Ausspruch der Änderungskündigung	265
7.	Besonderheiten im Kleinbetrieb	266
7.1	Geltung der Regelungen des SGB IX	267
7.2	Ermessensentscheidung	267
8.	Besonderheiten kirchlicher Arbeitgeber	269

E. Besonderheiten der außerordentlichen Kündigung	273
1. Form der Kündigung	273
1.1 Fristlose Kündigung	273
1.2 Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist	273
2. Regelungskonzeption des § 174 SGB IX	274
3. Kündigungserklärungsfrist des § 626 BGB	274
4. Prüfung des Integrationsamtes	275
4.1 Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX	275
4.1.1 Berechnung der Frist	276
4.1.2 Kenntnis von den maßgeblichen Tatsachen	276
4.1.3 Dauertatbestand	284
4.2. Wichtiger Grund	286
4.2.1 Verhaltensbedingte Gründe	286
4.2.2 Personenbezogene Gründe	287
4.2.3 Betriebsbedingte Gründe	290
4.3 Zusammenhang mit der Behinderung	291
4.3.1 Ermittlung von Amts wegen	292
4.3.2 Zu berücksichtigende Behinderung	294
4.3.3 Unmittelbarer Zusammenhang	295
4.3.4 Mittelbarer Zusammenhang	297
4.3.5 (Weitere) Beispiele für einen bestehenden Zusammenhang	299
5. Entscheidung des Integrationsamtes	300
5.1 Entscheidungsfrist	300
5.2 Freie Entscheidung – Zusammenhang	301
5.2.1 Berücksichtigung der Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX	302
5.2.2 Berücksichtigung eines (fehlenden) BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX	303
5.3 Gebundene Entscheidung – kein Zusammenhang	304
5.3.1 Zustimmung	304
5.3.2 Atypischer Fall	305
5.4 Bekanntgabe der Entscheidung	311
5.5 Fiktion der Zustimmung	312
6. Ablaufplan für die Bearbeitung von Kündigungsfällen	314
F. Kündigung durch den Arbeitgeber	317
1. Anhörung von Betriebs- oder Personalrat	317
1.1 Anhörung des Betriebsrates	317
1.2 Anhörung des Personalrats	319
2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	320
2.1 Zu beteiligende Schwerbehindertenvertretung	322

2.2	Unterrichtung	323
2.2.1	Unverzüglich	323
2.2.2	Umfassend	324
2.3	Anhörung	324
2.3.1	Zeitpunkt der Anhörung	324
2.3.2	Zwingende erneute Information und Anhörung	325
2.4	Frist zur Stellungnahme	326
2.5	Bewertung der Stellungnahme	326
2.6	Fehlende Anhörung	327
2.6.1	Unwirksamkeitsklausel	327
2.6.2	Fehlende Kenntnis von der Schwerbehinderung	328
2.6.3	Berücksichtigung der fehlenden Anhörung durch das Integrationsamt	329
3.	Fristen für den Ausspruch der Kündigung	329
3.1	Ordentliche Kündigung	329
3.2	Außerordentliche Kündigung	330
4.	Zugang der Kündigung	332
G.	Erweiterter Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX	333
1.	Allgemeine Regelungen	333
2.	Anwendungsbereich der Vorschrift	334
3.	Prüfungsmaßstab der Integrationsämter	336
3.1	Teilweise Erwerbsminderung/Berufsunfähigkeit	336
3.2	Erwerbsminderung auf Zeit	337
3.3	Bewilligung mehrerer Renten	338
3.4	Beendigungszeitpunkt	338
H.	Rechtsbehelfs- und Rechtsmittelverfahren	339
1.	Widerspruchsverfahren	340
1.1	Verzicht auf das Widerspruchsverfahren	340
1.1.1	Auswirkung auf die Praxis der Integrationsämter	340
1.2.2	Klares Votum für ein Vorverfahren	341
1.2	Unzulässiger Widerspruch	343
1.3	Abhilfe	345
1.4	Widerspruchsausschuss	345
1.5	Eigene Sachentscheidung	347
1.5.1	Maßgeblicher Zeitpunkt für die Entscheidung	348
1.5.2	Entscheidung nach Fiktionsbestätigung	349
1.5.3	Keine aufschiebende Wirkung des Widerspruchs	349
1.5.4	Beschluss in der Sache	351
1.5.5	Kostenentscheidung	352
1.6	Widerspruchsbescheid	355
1.7	Niederschrift	355

2. Klage vor dem Verwaltungsgericht	356
3. Klage vor dem Arbeitsgericht	358
Anhang	363
Anhang 1 Musterbescheid	364
Anhang 2 Antrag auf Zustimmung gemäß §§ 168 ff. SGB IX	376
Anhang 3 Antrag auf Zustimmung gemäß § 172 SGB IX	379
Anhang 4 Fragebogen für Arbeitgeber in Kündigungsfällen wegen Betriebsstilllegung, Insolvenz oder nicht nur vorübergehender, wesentlicher Betriebseinschränkung	383
Anhang 5 Erhebungsbogen zum Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten/ gleichgestellten Menschen	386
Stichwortverzeichnis	389