

## So prüft das LWL-Inklusionsamt-Arbeit beim Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des Arbeitgebers gem. §§168ff SGB IX

- Das zentrale Kriterium für die Entscheidung des LWL-Inklusionsamt-Arbeit ist nicht, ob die Kündigungsgründe im Einzelfall tatsächlich zutreffen und die Kündigung rechtfertigen. Dies zu prüfen ist vielmehr, wie bei jeder Kündigung, Sache der Arbeitsgerichte.
- Das **LWL-Inklusionsamt-Arbeit prüft vielmehr, ob die Behinderung der Anlass für die Kündigung ist** oder nicht. Auch schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter dürfen nämlich wie jeder andere auch aus den üblichen Gründen gekündigt werde, also personenbedingt, betriebsbedingt oder verhaltensbedingt.
- Die Behinderung darf jedoch kein Kündigungsgrund sein. Für das LWL-Inklusionsamt-Arbeit ist es deshalb **nur relevant, inwieweit der Kündigungsgrund mit der Behinderung zusammenhängt.**

### Beispiel

Kündigt das Unternehmen dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiter beispielsweise wegen ständigen Zuspät-Kommens, prüft das LWL-Inklusionsamt-Arbeit im Einzelfall, ob die Behinderung hier mit hineinspielt. Nimmt der **Mitarbeiter beispielsweise schwere Medikamente und kommt deshalb morgens kaum aus dem Bett, sind die ständigen Verspätungen behinderungsbedingt** und folglich darf er des-halb nicht gekündigt werden. Kommt der Mitarbeiter dagegen schlicht und ergreifend aus Faulheit oder mangelnder Sorgfalt zu spät, kann dies, wie bei jedem anderen auch, je nach Einzelfall eine Kündigung rechtfertigen

- Vielfach fragt das Integrationsamt bei der **Prüfung des Antrags detailliert im Unternehmen nach**. Nicht selten wird **ein runder Tisch mit allen Beteiligten** einberufen, um zu einer gütlichen Einigung zu kommen. Unter Umständen führt ein Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamt-Arbeit auch **eine Betriebsbegehung durch, um zu prüfen, ob ein anderer Arbeitsplatz für den Gekündigten möglich** ist.

## **Darüberhinaus gibt es noch Sonderregelungen für die Fälle:**

- Fristen bei außerordentlicher (fristloser) Kündigung
- Fristen bei ordentlicher (fristgerechter) Kündigung
- Unklarheit über den Status des Mitarbeiters
- Kündigung ohne Einbindung des Integrationsamts
- Integrationsamt lehnt Kündigung ab

Bei diesen oder anderen speziellen Fragen und Anliegen können Sie mich gerne jederzeit kontaktieren,

- Ihre **Ansprechpartnerin der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts Frau Feindt-Pohl**
- **Tel.: 02932 / 201-1309**  
Fax: 02932 / 201-771309  
E-Mail: [d.feindt-pohl@arnsberg.de](mailto:d.feindt-pohl@arnsberg.de)

Wenn Sie als Arbeitgeber eines behinderten Menschen oder als Beschäftigte/r mit Behinderung feststellen, dass der Arbeitsplatz gefährdet ist, wenden Sie sich bitte an das LWL-Inklusionsamt oder an die örtliche Fachstelle. Für die Arbeitgeber besteht darüber hinaus die **Pflicht zur Prävention aus § 167 Abs. 1 SGB IX.**

### **Quellen:**

[www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de](http://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de)  
[https://www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de/fileadmin/user\\_upload/BuchInklusiveFuehrung.pdf](https://www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de/fileadmin/user_upload/BuchInklusiveFuehrung.pdf)