diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht
www.reha-recht.de

DVfR Deutsche Vereinigung für Rehabilitation

– Fachbeitrag B6-2025 –

22.12.2025

Auswirkungen unterlassener Präventions- und behinderungsgerechter Beschäftigungsmaßnahmen auf die Ermessensausübung des Integrationsamts bei Kündigungszustimmungsverfahren

Zugleich Anmerkung zu VG Leipzig, Urteil vom 6. Februar 2025 – 5 K 1940/24 –[1]

Von Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl, LL.M. (Nottingham), Justiziarin

I. Thesen der Autorin

1. Das Unterlassen präventiver Maßnahmen – wie des Konfliktpräventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX – kann die Ermessensentscheidung des Integrationsamts bei der Prüfung der vom Arbeitgeber beantragten Zustimmung zur Kündigung einer/eines schwerbehinderten Beschäftigten maßgeblich beeinflussen.

2. Die Interessenvertretungen sollten in ihrer Stellungnahme gemäß § 170 Abs. 2 SGB IX an das Integrationsamt auf Versäumnisse des Arbeitgebers sowie auf das Unterlassen angemessener Maßnahmen zur behinderungsgerechten Beschäftigung einer/eines schwerbehinderten Beschäftigten hinweisen.

II. Wesentliche Aussagen der Entscheidung

Das Gericht wies die Klage des Arbeitgebers ab, da dessen Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung des schwerbehinderten Beigeladenen nicht gerechtfertigt war. Es wurde ein nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung (Parkinsonerkrankung) des beigeladenen schwerbehinderten Beschäftigten und seinem Fehlverhalten, das die Kündigung rechtfertigen sollte, festgestellt. In seiner Ermessensentscheidung hatte das Integrationsamt die Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Beschäftigten ordnungsgemäß abgewogen.

---

[1] Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B6-2025 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Rabe-Rosendahl: Auswirkungen unterlassener Präventions- und behinderungsgerechter Beschäftigungsmaßnahmen auf die Ermessensausübung des Integrationsamts bei Kündigungs-zustimmungsverfahren – Zugleich Anmerkung zu VG Leipzig, Urteil vom 6. Februar 2025 – 5 K 1940/24; Beitrag B6-2025 unter www.reha-recht.de; 22.12.2025.

Dabei wurde insbesondere beanstandet, dass keine behinderungsgerechten Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber geschaffen wurden. Dieses Versäumnis habe die Gefahr von künftigem Fehlverhalten des Beigeladenen erhöht.

III. Sachverhalt

Die Klägerin beantragte als Arbeitgeberin die Zustimmung zur Kündigung des Beigeladenen, der als schwerbehinderter Mitarbeiter unter Parkinson und weiteren gesundheitlichen Einschränkungen litt. Dem Beigeladenen, 1963 geboren und seit 1991 im Unternehmen tätig, war im Jahr 2020 ein Grad der Behinderung von 100 anerkannt worden. Für sein Arbeitsverhältnis galt ein besonderer tariflicher Kündigungsschutz, so dass nur noch eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist möglich war. Er war im Mai 2022 in einen Diebstahl verwickelt, bei dem er eine Geldbörse aus einem Baustellenfahrzeug entwendet und die gestohlene EC-Karte für Einkäufe verwendet hatte. Die Klägerin sah darin einen schwerwiegenden Vertrauensbruch und beantragte eine außerordentliche oder hilfsweise ordentliche verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung äußerten jedoch Bedenken, da der Vorfall bereits mehr als ein Jahr zurücklag und nicht eindeutig nachgewiesen war, dass der Beigeladene das Dienstfahrzeug für die Tat verwendet hatte. Zudem wurde in einem vom Arbeitgeber veranlassten Gutachten eines Integrationsfachdienstes auf gesundheitliche Probleme des Beigeladenen hingewiesen, insbesondere auf eine Impuls-Kontroll-Störung und hieraus resultierend eine Spielsucht, die als Nebenwirkung seiner Parkinson-Medikation erkannt wurde.

Das beklagte Integrationsamt lehnte die Zustimmung zur Kündigung ab, da die Kündigungsgründe mit der Behinderung des Beigeladenen in Zusammenhang standen. Es betonte, dass die Klägerin ihre Fürsorgepflicht nicht ausreichend wahrgenommen habe, da keine Anpassung der Arbeitsbedingungen erfolgt sei. Die Klägerin erhob nach erfolglosem Widerspruchsverfahren Klage vor dem Verwaltungsgericht mit dem Ziel, dass das beklagte Integrationsamt verpflichtet werde, der Kündigung zuzustimmen. Sie argumentierte, dass das Fehlverhalten des Beigeladenen die betrieblichen Abläufe erheblich gefährde und eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar sei.

IV. Die Entscheidung

Das VG Leipzig wies die Klage ab. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf die Zustimmung zur Kündigung oder auf eine erneute, ermessensfehlerfreie Entscheidung des Integrationsamtes. Das Gericht folgte der Auffassung des beklagten Integrationsamtes, dass die vorgeworfenen Fehlverhalten des Beigeladenen – wie Diebstahl – durch eine verminderte Impulskontrolle infolge der Parkinsonerkrankung und der notwendigen Medikation ausgelöst wurden. Die Parkinsonbehandlung und die damit verbundenen Impulssteuerungsprobleme hätten somit im Zusammenhang mit der Behinderung

gestanden. Zudem kritisierte das Gericht, dass der Arbeitgeber, obwohl ihm der negative Effekt der Arbeitsbedingungen auf die Erkrankung des Beschäftigten bekannt gewesen war, keine angemessenen Anpassungen der Arbeitsbedingungen vorgenommen hatte, um dem gesundheitlichen Zustand des Beigeladenen gerecht zu werden und das Risiko der Verschlechterung zu verhindern. Es wies ausdrücklich darauf hin, dass es zum Nachteil der Klägerin zu werten sei, dass sie keine Befreiung von der Schichtarbeit mit Hilfe des Integrationsamts in einem Verfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX versucht habe. Im Urteil heißt es ausdrücklich: *„Damit wurde auch aus Sicht des Gerichts eine wichtige Chance vertan, aus den konkreten Arbeitsbedingungen resultierende Stressfaktoren für den Beigeladenen zu reduzieren“.*

Das Gericht sah daher die Entscheidung des Integrationsamtes als rechtmäßig an.

V. Würdigung

1. Der Sonderkündigungsschutz nach §§ 168 ff SGB IX

Nach § 168 SGB IX bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das Verwaltungsgericht Leipzig betont, dass der Sonderkündigungsschutz insbesondere im Bereich der außerordentlichen Kündigung schwerbehinderte Beschäftigte nicht bevorzuge, sondern behinderungsbedingte Nachteile ausgleiche. Dies betrifft vor allem die für schwerbehinderte Menschen bestehenden Nachteile auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

2. Zusammenhang zwischen Fehlverhalten und Behinderung bei verhaltensbedingten Kündigungssachverhalten

Im Fall einer beantragten außerordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt gem. § 174 Abs. 4 SGB IX die Zustimmung erteilen, wenn die Beendigung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung steht. Insofern hat das Integrationsamt hier kein freies Ermessen, sondern vielmehr ein gebundenes Ermessen. Liegt ein solcher Zusammenhang hingegen vor bzw. ist ein solcher Zusammenhang nicht auszuschließen, hat das Integrationsamt im Rahmen einer freien Ermessenentscheidung über die Zustimmung zu befinden. Hier soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass ein schwerbehinderter Mensch (auch) durch seine Krankheit in einer besonders schwierigen Lage ist und somit nicht in gleichem Maße für sein Verhalten verantwortlich gemacht werden kann wie Beschäftigte ohne diese Erkrankung. An die Bejahung des Zusammenhangs dürfen

jedoch keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden.[2] (Für die Einleitung eines Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX muss das Verhalten dagegen nicht mit der Behinderung in einem Zusammenhang stehen; dazu weiter unten.)

3. Interessenabwägung und eingeschränkte Überprüfbarkeit der behördlichen Ermessensentscheidung durch Gerichte

Bei der – im Falle eines bestehenden Zusammenhangs zwischen Behinderung und den Kündigungsgrund bildendem Fehlverhalten – notwendigen Ermessensentscheidung des Integrationsamtes ist das Interesse des Arbeitgebers an der Wahrnehmung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegen das Interesse der/des schwerbehinderten Beschäftigten an der Erhaltung des Arbeitsplatzes abzuwägen. Die Verwaltungsgerichte haben jedoch nur eine eingeschränkte Befugnis, behördliche Ermessensentscheidungen zu überprüfen. Sie können lediglich überprüfen, ob die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten sind oder von ihm in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht wurde (Ermessensausfall, Ermessensfehlgebrauch, -überschreitung, -unterschreitung). Von einem Ermessensfehlgebrauch ist beispielsweise auszugehen, wenn sachfremde Erwägungen in die Entscheidung miteingeflossen sind.[3]

Solche Ermessensfehler sieht das VG Leipzig im entschiedenen Fall nicht gegeben. Ein zutreffend zentraler Punkt bei der Entscheidung der Beklagten über die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung waren hier die fehlenden Bemühungen der Klägerin um eine behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 SGB IX. Einen solchen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigungsbedingungen (z. B. hinsichtlich der Verteilung der Schichten, Lage der Arbeitszeit, Arbeitsort, Ausstattung des Arbeitsplatzes)[4] haben schwerbehinderte Beschäftigte, es sei denn, eine solche Maßnahme würde den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Für die Suche nach einer solchen Maßnahme sieht das SGB IX bereits zwei Verfahren vor: das Konfliktpräventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX (dazu sogleich) sowie – für Fälle krankheitsbedingter Ausfallzeiten – das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX.

Auch wenn sich die folgenden Ausführungen auf diesen Aspekt der Entscheidung fokussieren, spielten auch weitere Kriterien bei der Entscheidung des Integrationsamtes bzw. des Gerichts eine Rolle. Dies waren insbesondere:

- Interesse des Arbeitgebers an einer vertrauenswürdigen und sicheren Arbeitsumgebung

---

[2] Ganz h.M. vgl. z.B. OVG Saarland, Urteil v. 15.07.2021 – 2 A 42/21; OVG NRW, Beschluss v. 28.01.2013 – 12 A 1635/10, Rn. 57; Urteil v. 23.05.2000 – 22 A 3145/98; Hauck/Noftz/Mushoff, § 174 Rn. 58; Schmitz/Kalina/Kiesow in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 174 Rn. 17; Schlegl/Voelzke/Kreitner, SGB IX, Stand Juni 2024, § 174 Rn. 35 f.

[3] Ausführlich zu den Ermessensfehlern: Sodan/Ziekow/Wolff, VwGO, § 114 Rn. 59 ff.

[4] Ausführlich hierzu Faber/Rabe-Rosendahl in FKS, SGB IX, § 164 Rn. 48 ff.

- Langjährige Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten
- Alter des Beschäftigten
- Schwierigkeiten bei der Findung eines neuen Arbeitsplatzes
- Auswirkungen einer Kündigung auf die Gesundheit des Arbeitnehmers
- Wiederholungsgefahr und Risiken für das Unternehmen**.**

4. Die Bedeutung des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts[5] ist die Durchführung eines Präventionsverfahrens zwar keine zwingende Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Zustimmung zur Kündigung, dennoch kann im Rahmen der behördlichen Ermessensentscheidung berücksichtigt werden, ob ein solches Verfahren stattgefunden hat[6] und ob empfohlene Maßnahmen, wie etwa eine behinderungsgerechte Umorganisation des Arbeitsplatzes, umgesetzt wurden. Noch deutlicher hat das VG Hannover 2017 betont, dass eine Zustimmung zur Kündigung in der Regel ermessensfehlerhaft ist, wenn das Integrationsamt es unterlassen hat zu prüfen, ob bei rechtzeitiger Einleitung eines Präventionsverfahrens die Kündigung vermeidbar gewesen wäre.[7] Das Verwaltungsgericht Leipzig stellt ebenso die Auswirkungen eines solchen Unterlassens in erfreulicher Klarheit heraus. Das Präventionsverfahren ist nicht nur eine „optionale“ Maßnahme, sondern eine wichtige präventive Maßnahme, die sowohl im Interesse der/des schwerbehinderten Beschäftigten als auch des Arbeitgebers liegt. Hier geht es darum, im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auf die behinderungsbedingten Bedürfnisse der/des Beschäftigten einzugehen und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass z. B. wie hier im konkreten Fall Fehlverhalten im Zusammenhang mit der Behinderung vermieden werden. Sofern das Integrationsamt trotz fehlenden Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX die Zustimmung zur Kündigung gibt, hat es sein Ermessen in der Regel fehlerhaft ausgeübt.[8]

Bei einem Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist das Integrationsamt auch zwingend zu beteiligen, d. h. das Integrationsamt hat beim Eingang des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung bereits Kenntnis davon, ob ein solches Verfahren durchgeführt wurde. Der Zweck des Präventionsverfahrens ist es, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren. Hierzu gehört u. a. die Ursachen der Gefährdung zu untersuchen und die

---

5 BVerwG, Beschluss v. 19.08.2013 – 5 B 47/13.

6 BVerwG, Beschluss v. 29.08.2007 – 5 B 77/07 Rn.5; OVG Saarland, Beschluss v. 15.07.2021 – 2 A 42/21.

7 VG Hannover, Beschluss v. 05.04.2017 – 3 A 4948/16; so auch Schmitz/Kalina/Kiesow in FKS, SGB IX 5. Aufl. 2023 § 168 Rn. 39 und LPK-SGB IX/Düwell, 7. Aufl. § 167 Rn. 122.

8 LPK-SGB IX/Düwell, SGB IX, § 167 Rn. 122; Feldes/Husmann in FKS, SGB IX, § 167 Rn. 31; KR-Gallner, SGB IX, §§ 168–173 Rn. 94.

Möglichkeiten einer behinderungsgerechten Beschäftigung auszuloten. Das Integrationsamt und ggf. die Integrationsfachdienste haben hier eine wichtige und entscheidende Rolle – zum einen beratend, aber auch zur Gewährung von finanziellen Unterstützungen. Das Präventionsverfahren ist ein kooperativer Suchprozess, bei welchem auch der oder die betroffene Beschäftigte involviert ist.

Das Unterlassen eines Präventionsverfahrens stellt daher eine grobe Vernachlässigung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber einem/einer schwerbehinderten Beschäftigten dar und kann die erbrachte Ermessensentscheidung des Integrationsamts erheblich beeinflussen.

Im Rahmen eines solchen Präventionsverfahrens hätte die Klägerin im hier vorgestellten Fall vom Ursachenzusammenhang zwischen den Straftaten und der anerkannten Behinderung Kenntnis erlangen können. Sie hatte im Vorfeld der Kündigungsentscheidung ein solches Verfahren nicht durchgeführt, obwohl der Integrationsfachdienst in seinem Gutachten im Oktober 2023 ausdrücklich feststellte, dass die Tätigkeit nicht mehr als behinderungsgerecht anzusehen gewesen sei. Insbesondere der Termin- und Zeitdruck, nicht ausreichende Pausenzeiten sowie der durch den Schichtdienst gestörte Schlaf-Wach-Rhythmus verschlechterten die Krankheitssymptome. Eine solche Gefährdung der Gesundheit durch den Schichtdienst war bereits 2019 in einem arbeitsmedizinischen Befundbericht attestiert worden. Die Klägerin blieb jedoch untätig. Daher durfte das Integrationsamt, so das VG Leipzig, davon ausgehen, dass ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz das Risiko für künftiges Fehlverhalten reduziert hätte, denn gerade die aus den konkreten Arbeitsbedingungen resultierenden Stressfaktoren könnten für die Verschlechterung der Suchtproblematik (mit)ursächlich gewesen sein.

Es ist somit plausibel, dass der Beigeladene, der unter dem Druck des Schichtdienstes und weiterer gesundheitlicher Belastungen stand, Schwierigkeiten hatte, mit seiner Spielsucht und den daraus resultierenden Impulskontrollstörungen umzugehen. Insofern wird durch das Gericht zutreffend darauf hingewiesen, dass eine Änderung der Arbeitszeiten oder der Arbeitsbelastung möglicherweise zu einer Entlastung des Beigeladenen hätte führen können und damit letztendlich auch das Risiko eines Fehlverhaltens hätte reduzieren können. Die Klägerin hat ein Präventionsverfahren und entsprechende Anpassungsmaßnahmen unterlassen. Dieses Versäumnis hat das Integrationsamt zu Recht dazu veranlasst, in seiner Ermessensentscheidung zugunsten des Beigeladenen und gegen die Zustimmung zur Kündigung zu entscheiden.

VI. Fazit

Das Urteil zeigt auf, dass es schwerwiegende Versäumnisse sind, Präventionsverfahren nicht durchzuführen und keinen behinderungsgerechten Arbeitsplatz bereitzustellen, die die Ermessensentscheidung des Integrationsamts beeinflussen (müssen). Bei beiden Maßnahmen spielen die Interessenvertretungen eine wichtige Rolle. Sowohl die Schwer-

behindertenvertretung als auch Betriebs-/Personalrat müssen in beiden Situationen beteiligt werden und sollten auf die Beteiligung des Integrationsamtes hinwirken und die praktische Bedeutung des Präventionsverfahrens verdeutlichen. Sollten eine oder beide Maßnahmen unterlassen worden sein, ist es Aufgabe der Interessenvertretungen in ihren Stellungnahmen an das Integrationsamt (§ 170 Abs. 2 SGB IX) diesen Umstand hervorzuheben. Sofern das Integrationsamt die betrieblichen Interessenvertretungen nicht beteiligt, liegt darin ein Verfahrensfehler, der die Betroffene/den Betroffenen zur Anfechtung der Zustimmungsentscheidung berechtigt.[9] Werden Arbeitgeberpflichten wie Präventionsverfahren oder die Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen verletzt, sollte dies im verwaltungsrechtlichen Kündigungsschutz berücksichtigt werden und in den Blick genommen werden, dass dadurch wegen einer Behinderung diskriminiert werden kann.[10] Dieses Verfahren zeigt, dass auch bei verhaltensbedingten Kündigungen das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses sichern kann[11] und dass in diesem Rahmen Änderungen der Arbeitszeit – vor allem die Herausnahme aus dem Schichtdienst – wichtige Maßnahmen sein können.[12]

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

[9] Schmitz/Kalina/Kiesow in FKS, SGB IX, § 174 Rn. 25.
[10] Hierzu: Rabe-Rosendahl, Anmerkung zu LArbG Köln, Urteil vom 12.09.2024, 6 SLa 76/24, jurisPR-ArbR 6/2025 Anm. 5.
[11] So auch LAG Köln, Urteil v. 22.04.2021 – 6 Sa 790/20, LAGE § 167 SGB IX 2018 Nr. 4.
[12] Dazu auch Kohte, Die Pflicht des Arbeitgebers zur Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Behinderungen – Anmerkung zu Urteil des LAG Hamburg vom 21.02.2024 – 7 Sa 53/23; Beitrag B2-2025 unter www.reha-recht.de.