

**Kleine Anfrage der Fraktion der CDU**

**Kündigung von schwerbehinderten Mitarbeitenden – Hält sich der Staat an das, was er von anderen verlangt?**

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen ist ein zentraler Ausdruck sozialstaatlicher Verantwortung und gelebter Inklusion. Die Teilhabe am Arbeitsleben soll möglichst sichergestellt werden. Gesetzlich verankert ist er im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), das Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig Präventionsverfahren einzuleiten, um personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Konflikte im Kündigungsschutzverfahren aktiv zu lösen. § 167 SGB IX schreibt ausdrücklich vor, dass Schwierigkeiten, die den Bestand eines Arbeitsverhältnisses gefährden, in einem strukturierten Verfahren erkannt, dokumentiert und durch geeignete Maßnahmen aufgefangen werden sollen. Neben einem möglichen Präventionsverfahren kann bei längeren Krankheitsphasen auch für schwerbehinderte Menschen das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) infrage kommen. Auch wenn die unterlassene Durchführung solcher Verfahren nicht automatisch zur Ablehnung einer Kündigungsgenehmigung durch das Integrationsamt führen muss, so wird das Unterlassen doch im Rahmen der Ermessensprüfung gravierend zu Lasten des Arbeitgebers gewertet werden – gerade dann, wenn ein rechtzeitig eingeleitetes Verfahren die Kündigung hätte vermeiden können.

Vor diesem Hintergrund ist es umso bedenklicher, wenn der Eindruck entsteht, dass sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber das Präventionsgebot zu umgehen versuchen und dennoch Kündigungen mit Zustimmung des Integrationsamts durchgesetzt werden (sollen). Besonders kritisch ist diese Entwicklung, wenn sie den öffentlichen Dienst betrifft, der sich selbst als Vorbild in Sachen Teilhabe, Antidiskriminierung und Rechtsstaatlichkeit begreift. In diesem Kontext stellt sich die Frage: Wird das Integrationsamt seiner Schutzfunktion gegenüber besonders verletzlichen Arbeitnehmergruppen gerecht – oder dient es womöglich auch mal als juristisches Durchwinkorgan für strukturelle Versäumnisse? Und: Hält sich der öffentliche Dienst in Bremen an genau jene Maßstäbe, die er von der Privatwirtschaft nicht nur erwartet, sondern auch einfordert?

Ziel dieser Kleinen Anfrage ist es, Transparenz über die tatsächliche Praxis des Integrationsamts in Kündigungsverfahren zu schaffen – insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung von § 167 SGB IX – sowie die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes auf den Prüfstand zu stellen. Denn wo das Recht auf Teilhabe und Schutz von Beschäftigten mit Behinderung zur formalen Hülse verkommt, droht Vertrauen in staatliche Fairness und Rechtsklarheit verloren zu gehen.

Deshalb fragen wir den Senat:

**I. Das Integrationsamt – Wächter des Kündigungsschutzes?**

1. Zu welchem Zeitpunkt und aus welchen Gründen muss das Integrationsamt für eine angestrebte Kündigung von schwerbehinderten Mitarbeitenden hinzugezogen werden?

2. Nach welchen Kriterien beurteilt das Integrationsamt die Rechtmäßigkeit eines Antrags, bevor es seine Zustimmung für eine Kündigung erteilt?
3. Welche Rolle spielt bei der Beurteilung eines Falles durch das Integrationsamt die Frage nach der Einhaltung von § 167 SGB IX (Präventionsverfahren)?
4. Kann das Integrationsamt auch dann der Kündigung zustimmen, wenn kein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX durchgeführt wurde? Wenn ja, wie wird das jeweils begründet?
5. Wird vor Zustimmung zu einer Kündigung regelmäßig überprüft, ob ein Präventionsverfahren stattfand, und wird dies schriftlich dokumentiert?
6. Wie viele Kündigungen wurden in den letzten fünf Jahren beim Integrationsamt jährlich beantragt und wie viele wurden mit Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochen, obwohl kein Präventionsverfahren durchgeführt wurde? (Bitte Angaben für den öffentlichen Dienst Bremens gesondert darstellen.)
7. Wie viele beantragte Kündigungen wurden durch das Amt in den letzten fünf Jahren abgelehnt – und aus welchen Gründen? (Bitte Angaben für den öffentlichen Dienst Bremens gesondert darstellen)
8. Welche Interventionsmöglichkeiten haben schwerbehinderte Mitarbeitende, wenn ihnen mit Zustimmung des Integrationsamts eine Kündigung ohne vorheriges Präventionsverfahren ausgesprochen wird?
9. Wie häufig haben schwerbehinderte Mitarbeitende in den letzten fünf Jahren gegen ihre Kündigung geklagt – und mit welchem Ausgang? (Bitte Angaben für den öffentlichen Dienst Bremens gesondert darstellen.)

## **II. Der öffentliche Dienst –Im Spannungsfeld zwischen Vorbild und Widerspruch?**

10. Werden im öffentlichen Dienst Bremens Kündigungen gegen schwerbehinderte Mitarbeitende auch dann betrieben, wenn kein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX durchgeführt wurde?
11. Welche Umstände führten in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes dazu, kein Präventionsverfahren durchzuführen? Müssen solche Fälle schriftlich dokumentiert und begründet werden?
12. Hält sich der bremische öffentliche Dienst an die gesetzlichen Vorgaben? Wird flächendeckend erwartet, dass vor Kontakt mit dem Integrationsamt regelmäßig ein Präventionsverfahren erfolgt?
13. In welchen Abteilungen des öffentlichen Dienstes konnten Kündigungen in den letzten fünf Jahren durch erfolgreich durchgeführte Präventionsverfahren vermieden werden? (Bitte tabellarisch darstellen)
14. Gibt es verbindliche landesweite Handlungsempfehlungen für die Durchführung von Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX für den bremischen öffentlichen Dienst? (Wenn ja, aus welchem Jahr und sind diese allen Dienststellen bekannt?)
15. Werden regelmäßig Schulungen zur ordnungsgemäßen Durchführung von Präventionsverfahren für Personalverantwortliche im öffentlichen Dienst durchgeführt?

16. Wie und durch wen wird die Einhaltung gesetzlicher Verfahren in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes überprüft?
17. Welche Rolle spielt die Schwerbehindertenvertretung in diesen Verfahren und wie wird ihre frühzeitige Einbindung sichergestellt?
18. Wurde bereits oder ist zeitnah geplant, die Wirksamkeit von Präventionsverfahren im bremischen öffentlichen Dienst zu evaluieren?
19. Wie oft wurde versucht und wie oft wurden Beschäftigungsverhältnisse von schwerbehinderten Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst Bremens in den letzten fünf Jahren durch Abfindungszahlungen beendet? Wie stellt sich dies im Verhältnis (in Prozent) zu Abfindungen bei nicht schwerbehinderten Mitarbeitenden dar?

**Beschlussempfehlung:**

Sigrid Grönert, Dr. Wiebke Winter und Fraktion der CDU