

**19. Wahlperiode**

**Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Dr. Alexander King und Katina Schubert (LINKE)**

vom 20. Juli 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 21. Juli 2023)

zum Thema:

**Inklusionsamt und Kündigung schwerbehinderter Menschen**

und **Antwort** vom 07. August 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. August 2023)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Dr. Alexander King und Frau Abgeordnete Katina Schubert (LINKE)

über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort  
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/16 213  
vom 20. Juli 2023  
über Inklusionsamt und Kündigung schwerbehinderter Menschen

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Abgeordneten: Das „Service-Portal“ der Internetseite „www.berlin.de“ informiert unter der Rubrik „Dienstleistungen“ zur Beantragung von Kündigung schwerbehinderter Menschen:

„Schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellte behinderte Menschen sind vor Kündigungen besonders geschützt. Deshalb müssen Sie die Zustimmung des Inklusionsamtes 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.

Eine ohne vorherige Zustimmung des Inklusionsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch das Inklusionsamt genehmigt werden.“

Schwerbehinderung - Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen beantragen - Dienstleistungen  
- Service Berlin - Berlin.de

- 1) Wie viele Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung des Inklusionsamtes zur Kündigung
  - a) schwerbehinderter Menschen
  - b) diesen gleichgestellten behinderter Menschen gab es in den letzten fünf Jahren? (Bitte pro Jahr darstellen.)
  
- 2) Wie viele Anträge betrafen
  - a) personenbedingte und krankheitsbedingte Kündigungen

- b) verhaltensbedingte Kündigungen
- c) betriebsbedingte Kündigungen?

- 3) Wie vielen dieser Anträge wurde vom Inklusionsamt
- a) keine Zustimmung
  - b) Zustimmung erteilt (Bitte nach 2a), 2b) und 2c) trennen)?

Zu 1.-3.:

Bearbeitete Kündigungsanträge	2018	2019	2020	2021	2022
1) Anträge zur Kündigung					
a) schwerbehinderter Menschen	a) 754	a) 700	a) 734	a) 604	a) 487
b) gleichgestellter behinderter Menschen	b) 151	b) 125	b) 133	b) 106	b) 119
c) Status noch nicht festgestellt	c) 126	c) 115	c) 93	c) 70	c) 66
a) personenbedingte Kündigungen	a) 242	a) 229	a) 194	a) 153	a) 177
b) verhaltensbedingte Kündigungen	b) 302	b) 274	b) 263	b) 279	b) 295
c) betriebsbedingte Kündigungen	c) 487	c) 437	c) 503	c) 348	c) 200
2) Ablehnung					
a) personenbedingte Kündigungen	a) 22	a) 14	a) 9	a) 14	a) 13
b) verhaltensbedingte Kündigungen	b) 13	b) 18	b) 22	b) 8	b) 21
c) betriebsbedingte Kündigungen	c) 3	c) 3	c) 3	c) 5	c) 1
3) Zustimmung					
a) personenbedingte Kündigungen	a) 169	a) 173	a) 139	a) 113	a) 122
b) verhaltensbedingte Kündigungen	b) 218	b) 202	b) 199	b) 204	b) 215
c) betriebsbedingte Kündigungen	c) 419	c) 374	c) 444	c) 297	c) 173

Bei den Ablehnungen und Zustimmungen sind für Anträge, in denen die Rücknahme des Antrages erreicht werden konnte, Aufhebungsverträge abgeschlossen worden. Fälle, in denen Arbeitsverhältnisse aus tarifvertraglichen Gründen z. B. nach Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung endeten, sind in der Tabelle nicht enthalten.

- 4) Welche Gründe wurden für die unter 1) genannten Anträge jeweils angeführt (bitte die fünf häufigsten Gründe angeben)?

Zu 4.: Die fünf häufigsten Kündigungsgründe sind:

- unternehmerische Entscheidungen
- Betriebsschließungen, Insolvenz
- wirtschaftliche Gründe
- Fehlverhalten
- krankheitsbedingte Fehlzeiten

5) Aus welchen Gründen hat das Inklusionsamt die gestellten Anträge jeweils abgelehnt?

Zu 5.: Ein großer Teil der Anträge auf Kündigung wurde aus den folgenden Gründen abgelehnt:

- fehlende negative Prognose für weitere Fehlzeiten
- nicht alle Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung ausgeschöpft (betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM, Prävention, Einschaltung Integrationsfachdienst)
- kein wichtiger Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung gegeben
- Kündigungsgrund nicht feststell-/ nachweisbar
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten waren vorhanden
- milderes Mittel vorhanden

6) In welcher Branche waren die Menschen beschäftigt, für die es einen Antrag auf Kündigung gab? (Bitte die fünf häufigsten Branchen angeben.)

Zu 6.: Die Branchen der jeweiligen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden vom Inklusionsamt nicht erfasst.

Berlin, den 07. August 2023

In Vertretung

Aziz B o z k u r t

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung