

Bremische Bürgerschaft – SD.NET Vorlagenformular Plenum (Urheber Senat)

Vorlagentyp:	Drucksache Land	Verweis:	(zu Drs. 21/1273)
Dokumententyp:	Mitteilung	Urheber:	des Senats
Parlament:	Bremische Bürgerschaft (Landtag)	Stand:	

Titel:

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

Sachverhalt/Frage/Aktuelle Stunde:

**Kleine Anfrage
der Fraktion der CDU vom 11.07.2025
und Mitteilung des Senats vom 23.09.2025**

Vorbemerkung der fragstellenden Fraktion:

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.

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

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?

Es ist zwischen einem Präventionsverfahren nach § 167 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (SGB IX) und einem Zustimmungsverfahren zu einer Kündigung (§§ 168 - 175 SGB IX) zu unterscheiden. Das Präventionsverfahren ist während des laufenden Arbeitsverhältnisses bei jeglichen Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, durchzuführen. Dabei können personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe ausschlaggebend sein. Ziel ist es, eine dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes durch frühzeitige Intervention zu erreichen. Ein Präventionsverfahren kann für eine Kündigung und die damit einhergehende notwendige Zustimmung des Integrationsamtes förderlich sein. Eine fehlende Durchführung des Präventionsverfahren kann dagegen die Zustimmung des Integrationsamtes gefährden oder im Kündigungsprozess zu Lasten des Arbeitgebers gewertet werden. Es stellt jedoch keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung dar. Ein Präventionsverfahren kann bei Auftreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis im laufenden Arbeitsverhältnis jederzeit eingeleitet werden.

Das Zustimmungsverfahren bei Kündigungen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung stellt eine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung dar. Ein Zustimmungsverfahren ist bei Kündigungsabsicht bei dem zuständigen Integrationsamt einzuleiten. Eine Kündigung, die ohne Beteiligung und Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt, ist - mit Ausnahme der in § 173 SGB IX geregelten Tatbestände - unwirksam. Die Zustimmung muss vor Ausspruch der Kündigung vorliegen. Dabei ist das Integrationsamt an bestimmte Fristen gebunden. Bei ordentlichen Kündigungen soll das Integrationsamt innerhalb eines Monats eine Entscheidung über die Zustimmung treffen. Bei außerordentlichen Kündigungen hat das Integrationsamt innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu entscheiden. Bei Betriebsschließungen und bei Kündigungen im Insolvenzverfahren hat das Integrationsamt binnen eines Monats über die Erteilung bzw. das Versagen der Zustimmung zu entscheiden.

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist also eine unverzichtbare, erforderliche Formalie, auch wenn tariflich eigentlich eine Kündigung zulässig wäre.

2. Nach welchen Kriterien beurteilt das Integrationsamt die Rechtmäßigkeit eines Antrags, bevor es seine Zustimmung für eine Kündigung erteilt?

Die Beurteilungskriterien ergeben sich aus der Art der beabsichtigten Kündigung. Es kann sich um eine personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Kündigung handeln. Diese kann ordentlich oder außerordentlich ausgesprochen werden. Bei einer außerordentlichen Kündigung kann es sich um eine Änderungskündigung oder eine Kündigung mit sozialer Auslaufzeit handeln.

Im Vordergrund der jeweiligen Prüfung steht dabei der Zusammenhang zwischen dem angegebenen Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung. Dabei ist auch zu beachten, dass durch den Sonderkündigungsschutz der schwerbehinderte Mensch gegenüber nicht schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen, nicht bessergestellt werden soll, sondern lediglich die behinderungsbedingten Nachteile ausgeglichen werden sollen.

3. Welche Rolle spielt bei der Beurteilung eines Falles durch das Integrationsamt die Frage nach der Einhaltung von § 167 SGB IX (Präventionsverfahren)?

Die Durchführung eines Präventionsverfahrens ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung bei Kündigungen von Beschäftigten, wird aber bei

Entscheidungen des Integrationsamtes über die Zustimmung zur Kündigung oder der Arbeitsgerichte berücksichtigt.

Im Rahmen des Kündigungsverfahrens wird daher durch das Integrationsamt geprüft, ob ein Präventionsverfahren durchgeführt worden ist und wenn dies nicht der Fall war, ob durch ein Präventionsverfahren gegebenenfalls eine Kündigung hätte verhindert werden können.

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?

Die Durchführung eines Präventionsverfahren stellt keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Zustimmungsentscheidung des Integrationsamtes dar. Das Integrationsamt darf jedoch im Rahmen seiner Ermessensentscheidung gegebenenfalls zulasten des Arbeitgebers berücksichtigen, wenn bei Durchführung eines Präventionsverfahrens die Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden. Bei Anträgen auf Zustimmung zur Kündigung aus betriebsbedingten Gründen (z. B. Betriebsschließungen) oder bei Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist häufig kein Präventionsverfahren erforderlich, da hier in der Regel kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung besteht.

5. Wird vor Zustimmung zu einer Kündigung regelmäßig überprüft, ob ein Präventionsverfahren stattfand, und wird dies schriftlich dokumentiert?

In jedem Einzelfall erfolgt eine Überprüfung. Das Ergebnis wird in dem jeweiligen Bescheid aufgeführt.

6. Wie viele Kündigungen wurden in den letzten fünf Jahren beim Integrationsamt jährlich beantragt und wie viele wurden mit Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen, obwohl kein Präventionsverfahren durchgeführt wurde? (Bitte Angaben für den öffentlichen Dienst Bremens gesondert darstellen.)

Aus der nachstehenden Tabelle ist die Anzahl der bearbeiteten Kündigungsanträge jahresbezogen, sowie die Anzahl der vom Integrationsamt zugestimmten Anträge ersichtlich. Da die Auswertung für 2024 noch nicht abgeschlossen ist wird der Zeitraum 2019 bis 2023 dargestellt (dies gilt auch für die Beantwortung der Fragen 7 und 9).

Jahr	bearbeitete Kündigungsanträge	Zustimmungen
2019	221	135
2020	281	182
2021	271	181
2022	172	92
2023	230	149

Da nicht alle Kündigungsfälle in dem Jahr abschließend bearbeitet werden können, in dem sie das Integrationsamt erreichen, erfolgt eine Übernahme der nicht abgeschlossenen Fälle in das Folgejahr. Diese sind in der Aufstellung der bearbeiteten Fälle enthalten.

Eine erhebliche Anzahl von Kündigungsfällen erledigt sich durch andere Maßnahmen. Dies sind beispielsweise Antragsrücknahmen, Aufhebungsverträge, Verrentung oder auch die Feststellung der Unzulässigkeit einer Kündigung zu Beginn des Verfahrens.

In der statistischen Auswertung der Kündigungsfälle werden Präventionsverfahren nicht im Zusammenhang mit den Kündigungsfällen erfasst, da diese oftmals nicht im Zusammenhang mit einem Kündigungsverfahren durchgeführt werden. Auf die Antwort zu Frage 4 wird verwiesen.

Das Integrationsamt unterscheidet in der statistischen Erfassung nicht zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Daher handelt es sich hier um eine Gesamtdarstellung. Die Ressortabfrage im Rahmen der Beantwortung der Kleinen Anfrage hat ergeben, dass in den letzten fünf Jahren im Ressort der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz unter Zustimmung des Integrationsamtes eine Kündigung ausgesprochen wurde, bei der jedoch vorab ein Präventionsverfahren durchgeführt wurde. Weiterhin erfolgten im Ressort der Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung in dem Zeitraum zwei Kündigungen mit Zustimmung des Integrationsamtes, die beide ohne vorangehendes Präventionsverfahren ausgesprochen wurden. Eine Kündigung erfolgte in der Probezeit, während die zweite Kündigung verhaltensbedingt war. Eine außerordentliche Kündigung wurde durch die Polizei Bremen beim Integrationsamt beantragt. Diese wurde im Weiteren ruhend gestellt, um zunächst ein Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB IX einzuleiten.

Eine weitere verhaltensbedingte Kündigung erfolgte im Bereich des Migrationsamtes. Im Ressort der Senatorin für Kinder und Bildung wurde eine verhaltensbedingte Kündigung unter Beteiligung des Integrationsamtes ausgesprochen. Das Präventionsverfahren wurde auf Wunsch der Beschäftigten abgebrochen.

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)

Die nachstehende Übersicht zeigt die Gründe für erteilte Versagungen zur Zustimmung einer Kündigung.

Jahr	betriebliche Gründe	Personenbedingte Gründe	verhaltensbedingte Gründe	Versagungen gesamt
2019	1	0	0	1
2020	1	5	5	11
2021	1	1	2	4
2022	2	2	0	4
2023	4	2	5	11

Das Integrationsamt unterscheidet in der statistischen Erfassung nicht zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Daher handelt es sich hier um eine Gesamtdarstellung.

8. Welche Interventionsmöglichkeiten haben schwerbehinderte Mitarbeitende, wenn ihnen mit Zustimmung des Integrationsamtes eine Kündigung ohne vorheriges Präventionsverfahren ausgesprochen wird?

Bei Erteilung oder Versagen der Zustimmung zu einer Kündigung handelt es sich um einen Verwaltungsakt des Integrationsamtes. Gegen diese Entscheidung kann von der jeweils beschwerten Partei - in diesem Fall der schwerbehinderte Person - das Rechtsmittel des Widerspruchs eingelegt werden. Sollte dem Widerspruch nicht stattgegeben werden, steht es den Betroffenen frei, eine Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht zu erheben. Zudem ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet, um die Wirksamkeit der arbeitgeberseitig ausgesprochenen Kündigung überprüfen zu lassen.

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.)

Die nachstehende Übersicht bildet Anzahl und Ausgang von Klageverfahren im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz ab.

Jahr	Klageerhebungen	Stattgabe	Zurückweisung	Rücknahme, Erledigungserklärung
2019	0	0	0	0
2020	2	0	0	1

2021	2	0	0	1
2022	2	0	1	0
2023	0	1	0	0

Hierzu vgl. auch Frage 6: Klageverfahren werden nicht immer in dem Jahr abschließend bearbeitet, in dem die Klage erhoben wird.

Das Integrationsamt unterscheidet in der statistischen Erfassung nicht zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Daher handelt es sich hier um eine Gesamtdarstellung.

Aus den Rückmeldungen der Ressorts geht hervor, dass in den letzten fünf Jahren gegen eine Kündigung im Bereich der Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung erfolgreich geklagt wurde, sodass diese zurückgenommen wurde. Gleiches gilt für ein Kündigungsverfahren im Ressort der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz. Beide Kündigungen stammen aus dem Jahr 2024, weshalb sie in der oben angeführten Statistik des Integrationsamtes noch nicht erfasst sind. Im Ressort des Senators für Inneres und Sport endete eine Kündigungsschutzklage mit einem Vergleich, der eine längere soziale Auslaufzeit beinhaltet hat. Bei der Landesvertretung der Freien Hansestadt Bremen wurde eine Kündigung ausgesprochen, gegen die Klage erhoben wurde. In diesem Fall wurde das Berliner Integrationsamt beteiligt. Die Rechtmäßigkeit der Kündigung wurde gerichtlich bestätigt. Bei der Senatorin für Kinder und Bildung ist aktuell ein Arbeitsgerichtsverfahren noch offen.

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?

In der Regel werden im bremischen öffentlichen Dienst frühzeitig Präventionsverfahren gemäß den Vorgaben des Neunten Sozialgesetzbuches eingeleitet. Kündigungen ohne vorangehendes Präventionsverfahren werden in Ausnahmefällen nur ausgesprochen, wenn während der Probezeit die Nichtbewährung festgestellt wurde. Bei der Polizei Bremen wurde im Juni 2025 ein Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung beim Integrationsamt eingereicht, ohne vorab ein Präventionsverfahren durchzuführen.

Beim Magistrat der Stadt Bremerhaven wurden in der Vergangenheit, mit Ausnahme von Probezeitkündigungen, keine Kündigungen gegen Mitarbeitende mit Schwerbehinderung ausgesprochen.

11. Welche Umstände führten in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes dazu, kein Präventionsverfahren durchzuführen? Müssen solche Fälle schriftlich dokumentiert und begründet werden?

Wie in der Antwort zu Frage 6 dargestellt erfolgten Kündigungen ohne vorangehendes Präventionsverfahren, wenn die Kündigung entweder in der Probezeit ausgesprochen wurde, was gemäß § 173 (1) Nr. 1 SGB IX ein Präventionsverfahren grundsätzlich entbehrlich macht oder eine außerordentliche Kündigung erfolgt ist, da die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus Sicht des Arbeitgebers nicht zumutbar war. Auch in diesen Fällen ist, wie in der Antwort zu Frage 4 ausgeführt, ein Präventionsverfahren häufig entbehrlich. Die Entscheidungsfrist des Integrationsamtes bezüglich der Zustimmung zu der ausgesprochenen Kündigung ist in diesen Fällen auf zwei Wochen verkürzt.

Beim Magistrat der Stadt Bremerhaven wurden Kündigungen ausschließlich in der Probezeit ausgesprochen, sodass das Präventionsverfahren entbehrlich war.

12. Hält sich der bremische öffentliche Dienst an die gesetzlichen Vorgaben? Wird flächendeckend erwartet, dass vor Kontakt mit dem Integrationsamt regelmäßig ein Präventionsverfahren erfolgt?

Sowohl die Freie Hansestadt Bremen als auch die Stadtverwaltung Bremerhaven halten sich an die gesetzlichen Vorgaben, die sich aus § 167ff. des SGB IX ergeben. Das Integrationsamt wird in der Regel frühzeitig eingebunden, um ein Präventionsverfahren durchzuführen. Der Hinweis auf die frühzeitige Einleitung eines Präventionsverfahrens geht auch aus der Inklusionsvereinbarung (IKV), die im Juni 2024 durch den Senator für Finanzen, die Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie den Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und den Gesamtrichterrat unterzeichnet wurde, hervor.

13. In welchen Abteilungen des öffentlichen Dienstes konnten Kündigungen in den letzten fünf Jahren durch erfolgreich durchgeführte Präventionsverfahren vermieden werden? (Bitte tabellarisch darstellen)

Die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung	Ein Verfahren
Umweltbetrieb Bremen	Ein Verfahren
Landesuntersuchungsamt Bremen	Ein Verfahren
Amt für Soziale Dienste	Ein Verfahren
Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation	Ein Verfahren
Immobilien Bremen	Zwei Verfahren
Die Senatorin für Kinder und Bildung	Ein Verfahren
ReBuZ	Ein Verfahren
Bereich Schulen	Ein Verfahren

Bei der Stadtverwaltung Bremerhaven werden Präventionsverfahren bei Bedarf regelmäßig mit dem Ziel der Erhaltung des Arbeitsplatzes durchgeführt. Eine Kündigung der schwerbehinderten Mitarbeitenden war in keinem Fall beabsichtigt.

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?)

In der Inklusionsvereinbarung der Freien Hansestadt Bremen erfolgt in Kapitel 11 ein ausführlicher Hinweis auf die Notwendigkeit zur Durchführung von Präventionsverfahren im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX und die frühzeitige Einbindung des Amtes für Versorgung und Integration sowie des Inklusionsteams der betroffenen Dienststelle. Die IKV wurde mit den Ressorts abgestimmt und danach im Transparenzportal veröffentlicht. Darüber hinaus erfolgte ein Hinweis im Mitarbeitendenportal (MiP) sowie in der Amtsleitungskonferenz und der Personalreferent*innenrunde, die durch den Senator für Finanzen koordiniert wird. Es ist also davon auszugehen, dass die IKV in allen Ressorts bekannt ist. Flankierend wurde unter Beteiligung der Gesamtschwerbehindertenvertretung und in Abstimmung mit dem Landesbehindertenbeauftragten eine Handlungshilfe zur Umsetzung der IKV erstellt. Aus der Handlungshilfe können ergänzende Hinweise auf die Durchführung von Präventionsverfahren entnommen werden. Die Veröffentlichung erfolgte auf der Homepage des Senators für Finanzen.

15. Werden regelmäßig Schulungen zur ordnungsgemäßen Durchführung von Präventionsverfahren für Personalverantwortliche im öffentlichen Dienst durchgeführt?

Im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms des Senators für Finanzen wird seit mehreren Jahren eine Veranstaltung mit dem Titel „Inklusion erkennen und umsetzen – Stärkung der beruflichen Teilhabe“ angeboten. Die Veranstaltung wird von der

Gesamtschwerbehindertenvertretung der Freien Hansestadt Bremen durchgeführt. Die Durchführung von Präventionsverfahren ist Bestandteil dieser Schulung. Zudem besteht ein Qualifizierungsangebot des Amtes für Versorgung und Integration zum Thema Prävention und besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung. Die Polizei Bremen organisiert darüber hinaus aktuell gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine interne Schulung zu diesem Thema.

16. Wie und durch wen wird die Einhaltung gesetzlicher Verfahren in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes überprüft?

Die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen obliegt der jeweiligen Dienststellenleitung. Unterstützt wird sie bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe in der Regel durch das Personalmanagement der Dienststelle. Die Interessensvertretungen – und hier wohl insbesondere die Schwerbehindertenvertretung – überprüfen im Zuge der Mitbestimmung die getroffenen Maßnahmen und können bei Bedarf intervenieren. Die unverzügliche und umfassende Unterrichts- und Anhörungspflicht der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 (2) des SGB IX erfasst auch alle Beendigungs- und Änderungskündigungen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten. Zudem obliegt es den Inklusionsbeauftragten gemäß § 181 SGB IX darauf zu achten, dass Arbeitgeber die Verpflichtungen erfüllen, die aus dem SGB IX hervorgehen. Letztlich unterliegt die Zustimmung bei einer Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung dem Amt für Versorgung und Integration, sodass auch von dieser Stelle die Einhaltung des Verfahrens überprüft wird.

17. Welche Rolle spielt die Schwerbehindertenvertretung in diesen Verfahren und wie wird ihre frühzeitige Einbindung sichergestellt?

Gemäß § 167 (1) des SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die dieses gefährden könnten, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die Schwerbehindertenvertretung wirkt beratend, wenn dies von den schwerbehinderten Mitarbeitenden gewünscht ist. Präventionsverfahren werden immer von der Schwerbehindertenvertretung begleitet. Darüber hinaus ist die Schwerbehindertenvertretung Teil des Inklusionsteams im Sinne der Inklusionsvereinbarung der Freien Hansestadt Bremen.

18. Wurde bereits oder ist zeitnah geplant, die Wirksamkeit von Präventionsverfahren im bremischen öffentlichen Dienst zu evaluieren?

Ein Evaluationsverfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit von Präventionsverfahren im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes ist bislang nicht erfolgt. Eine zentrale Evaluation durch den Senator für Finanzen ist zurzeit auch nicht in Planung. Die Polizei Bremen beabsichtigt indes künftig die Wirksamkeit von Präventionsverfahren durch die dort neu bestellte Inklusionsbeauftragte überprüfen zu lassen. Seitens des Magistrats der Stadt Bremerhaven ist eine solche Evaluation ebenfalls nicht geplant.

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?

Im Ressort der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration wurde in den letzten fünf Jahren ein Arbeitsverhältnis mit einer / einem Beschäftigten mit Schwerbehinderung durch die Zahlung einer Abfindung beendet. Die Einigung auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde im Zuge eines Präventionsverfahrens erzielt. Bei Immobilien Bremen wurde in einem Fall ein solcher Versuch unternommen, blieb jedoch erfolglos. Bei der Stadtverwaltung Bremerhaven wird grundsätzlich nicht versucht, Arbeitsverhältnisse mit Abfindungszahlen zu beenden.

Es sind aus den letzten fünf Jahren keine Fälle bekannt, in denen Beschäftigungsverhältnisse von nicht schwerbehinderten Mitarbeitenden durch Abfindungszahlungen beendet wurden.

Beschlussempfehlung:

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage Kenntnis.