

ENTSCHEIDUNG DES INTEGRATIONSAMTES

Die von einer Kündigung betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen möchten ihren Arbeitsplatz behalten, der Arbeitgeber seinen Betriebsablauf möglichst wirtschaftlich und reibungslos gestalten. Zwischen diesen Interessen muss das Integrationsamt abwägen und eine Ermessensentscheidung treffen. Dem Schutzgedanken des SGB IX entsprechend können bei dieser Interessenabwägung nur schwerwiegende Gründe die Zustimmung zur Kündigung rechtfertigen. Behinderungsbedingte Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder behinderungsbedingte Verhaltensstörungen werden vom Integrationsamt bei der Entscheidung besonders berücksichtigt. Das kann im Einzelfall bedeuten, dass die Zustimmung zur Kündigung bei einem Sachverhalt versagt wird, der bei einem nichtbehinderten Arbeitnehmer eine ordentliche oder sogar außerordentliche Kündigung gerechtfertigt hätte. Bei einer Betriebsstilllegung muss das Integrationsamt grundsätzlich dem Kündigungsantrag des Arbeitgebers zustimmen; bei einer wesentlichen Betriebseinschränkung oder bei zumutbarem Arbeitsplatzwechsel soll es die Zustimmung unter bestimmten Voraussetzungen erteilen. Wird einer ordentlichen Kündigung zugestimmt, beträgt die Kündigungsfrist mindestens vier Wochen. Tariflich, vertraglich oder gesetzlich längere Kündigungsfristen behalten ihre Gültigkeit.

WEITERE AUSKÜNFTE

Wenn Sie weitergehende Fragen zum Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen haben, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

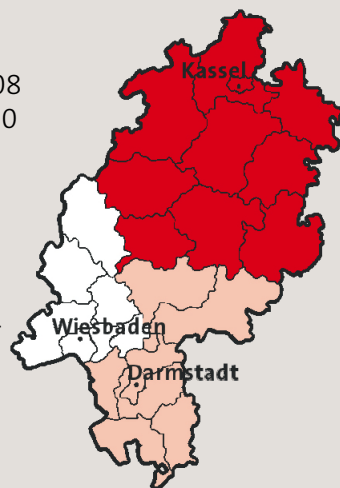
KONTAKTE

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt

Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Bildtel. 0561 5214908
Fax 0561 1004 - 2650

Steubenplatz 16,
64293 Darmstadt
Tel. 06151 801 - 0
Fax 06151 801 - 234

Frankfurter Str. 44
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 156 - 0
Fax 0611 156 - 209



Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:
kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Besuchen Sie uns im Internet:
www.integrationsamt-hessen.de

Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist ein Zusammenschluss der Landkreise und kreisfreien Städte, dem soziale Aufgaben übertragen wurden.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er betreut Kriegsbeschädigte, deren Angehörige und Hinterbliebene.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.

Impressum

Herausgeber	Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
Text	Integrationsamt
Redaktion	Marco Steinbach, Jörg Daniel
Gestaltung	Heiko Horn
Druck	Druckerei des LWV Hessen
Stand	April 2011
Internet	www.lww-hessen.de

05 / KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

Eine Information für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber

INTEGRATIONSAMT

Landeswohlfahrtsverband Hessen

WARUM ÜBERHAUPT KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Der Verlust des Arbeitsplatzes hat für den betroffenen Menschen meist schwerwiegende Folgen. Deshalb schützt das Arbeitsrecht die Arbeitnehmer/innen vor sozial nicht zu rechtfertigenden Kündigungen. Für schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer greift der Schutz nach dem SGB IX.

RECHTSGRUNDLAGE, PERSONENKREIS, GELTUNGSBEREICH

Das Schwerbehindertenrecht wäre unvollkommen, wenn es sich darauf beschränkte, schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu bringen. Das SGB IX enthält daher auch Regelungen zum Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Das sind Personen, für die von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 festgestellt wurde.

Der Kündigungsschutz gilt auch für „gleichgestellte“ Arbeitnehmer/innen. Sie sind gleichgestellt, weil sie wegen ihrer Behinderung (GdB 30 bis 49) einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Die „Gleichstellung“ wird auf Antrag von der Agentur für Arbeit ausgesprochen.

Die Wirkung des Kündigungsschutzes tritt nur dann ein, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung bekannt ist. Arbeitnehmer müssen daher Ihren Arbeitgeber nach Erhalt der Kündigung auf ihre Schwerbehinderung hinweisen, wenn dies nicht offensichtlich ist (z.B. weil der Arbeitnehmer blind ist oder einen Rollstuhl benutzt).

Für den Fall, dass der Arbeitgeber daraufhin die Kündigung nicht zurücknimmt, muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht Klage erheben. Ansonsten wird der Kündigungsschutz nicht wirksam. Der Kündigungsschutz nach dem SGB IX wird unabhängig davon wirksam, ob die Schwerbehinderteneigenschaft vor oder während der Tätigkeit beim jetzigen Arbeitgeber festgestellt wurde.

Die Kündigungsvorschriften gelten nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht länger als sechs Monate ohne Unterbrechung bestanden hat. Sie gelten auch nicht, wenn der/die Betroffene das 58. Lebensjahr bereits vollendet hat, Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung aufgrund eines Sozialplanes besteht und der Arbeitnehmer der beabsichtigten Kündigung nicht widerspricht. Weitere Ausnahmen regelt § 90 SGB IX.

Für schwerbehinderte Beamte, die der Dienstherr vorzeitig in den Ruhestand versetzen oder entlassen möchte, gelten die Kündigungsvorschriften des SGB IX ebenfalls nicht.

VORHERIGE ZUSTIMMUNG IST ERFORDERLICH

Jede fristgerechte oder fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Auch eine sogenannte Änderungskündigung, die mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung zu anderen Bedingungen verbunden ist, wird nur wirksam, wenn das Integrationsamt vor Ausspruch der Kündigung zugestimmt hat. Eine Kündigung ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist immer rechtswidrig. Das Integrationsamt kann nicht nachträglich zustimmen.

Auch wenn ein Arbeitsverhältnis im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit beendet werden soll, muss das Integrationsamt vorher zustimmen. Nur so hat das Integrationsamt die Möglichkeit, gemeinsam mit allen Beteiligten zu prüfen, ob der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz im bisherigen oder in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers weiter beschäftigt werden kann. Möglicherweise kann der Arbeitsplatz durch eine Hilfe des Integrationsamtes oder eines Trägers von Teilhabeleistungen (Krankenkasse, Agentur für Arbeit etc.) erhalten bleiben.

Das Zustimmungsverfahren wird durch den schriftlichen Antrag des Arbeitgebers eingeleitet. Die Zustimmung zur Kündigung ist bei dem Integrationsamt zu beantragen, das für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig ist.

Die Anschriften des Integrationsamtes finden Sie auf der Rückseite dieses Faltblattes.

ANHÖRUNG UND STELLUNGNAHME

Das Integrationsamt muss den Sachverhalt ermitteln. Zu diesem Zweck holt es Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretung sowie des Betriebs- oder Personalrates ein. Der von der Kündigung bedrohte schwerbehinderte Arbeitnehmer wird angehört. Zur Aufklärung des Sachverhaltes kann das Integrationsamt auch Zeugen und Sachverständige (Technischer Beratungsdienst des Integrationsamtes, Arbeitsmediziner, Fachkraft für Arbeitssicherheit usw.) einschalten. In streitigen Kündigungsverfahren, also wenn der schwerbehinderte Mensch mit der geplanten Kündigung nicht einverstanden ist, führt das Integrationsamt ein Gespräch mit den Beteiligten durch. Dabei wirkt das Integrationsamt auf eine gütliche Einigung hin.