

ENTSCHEIDUNG DES INTEGRATIONSAMTES

Die von einer Kündigung betroffenen schwerbehinderten Menschen 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 werden behinderungsbedingte Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder Verhaltensstörungen bei der Entscheidung besonders berücksichtigt.

Bei einer Betriebsstilllegung muss das Integrationsamt grundsätzlich dem Kündigungsantrag des Arbeitgebers zustimmen, wenn keine Beschäftigungsmöglichkeiten in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers bestehen.

Bei einer wesentlichen Betriebseinschränkung oder bei zumutbarem Arbeitsplatzwechsel wird die Zustimmung unter bestimmten Voraussetzungen erteilt.

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

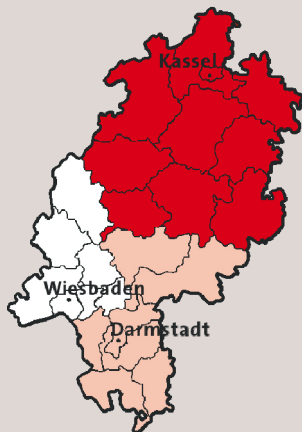
Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Fax 0561 1004 - 2650

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

Frankfurter Straße 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 wird getragen von den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten und ermöglicht die gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er finanziert Leistungen nach dem Sozialen Entschädigungsrecht.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.
- Er fördert Arbeitgeber mit Prämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm (HePAS) zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen.

IMPRESSUM

Herausgeber	Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
Text	Integrationsamt
Redaktion	Marco Steinbach
Foto	www.fotolia.com
Gestaltung	Heiko Horn
Druck	Druckerei des LWV Hessen
Stand	Juli 2019
Internet	www.lww-hessen.de



05 / KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZ- BUCH IX

Eine Information für schwerbehinderte
Menschen und ihre Arbeitgeber

WARUM ÜBERHAUPT KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Der Verlust des Arbeitsplatzes hat für den betroffenen Menschen meist schwerwiegende Folgen. Deshalb schützt das Arbeitsrecht vor sozial nicht zu rechtfertigenden Kündigungen. Für schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte 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 und ihnen gleichgestellte Menschen.

Wer ist geschützt?

Schwerbehindert ist, wer vom Hessischen Amt für Versorgung und Soziales -Versorgungsamt- ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 zuerkannt bekommen hat.

Gleichgestellt wird, wer wegen einer Behinderung (GdB 30 bis unter 50) einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. Über die Gleichstellung entscheidet auf Antrag die Agentur für Arbeit.

Was tun bei Kündigung?

Die Wirkung des Kündigungsschutzes besteht nur dann, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung bekannt ist. Beschäftigte müssen daher Ihren Arbeitgeber nach Erhalt der Kündigung auf ihre Schwerbehinderung hinweisen, wenn diese nicht offensichtlich ist (zum Beispiel weil der Arbeitnehmer blind ist oder einen Rollstuhl benutzt).

Für den Fall, dass der Arbeitgeber daraufhin die Kündigung nicht zurücknimmt, muss der Beschäftigte innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht Klage erheben.

Der Kündigungsschutz nach dem SGB IX wird unabhängig davon wirksam, ob die Schwerbehinderteneigenschaft vor oder während der Tätigkeit beim jetzigen Arbeitgeber festgestellt wurde.

Wann besteht kein Kündigungsschutz?

Die Kündigungsvorschriften gelten nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat. Sie gelten auch nicht, für Personen, die das 58. Lebensjahr bereits vollendet und Ansprüche auf eine Abfindung auf Grund eines Sozialplans haben, sofern sie der beabsichtigten Kündigung nicht widersprechen.

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 durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Auch eine sogenannte Änderungskündigung, die mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung zu anderen Konditionen verbunden ist, wird nur wirksam, wenn das Integrationsamt vor Ausspruch der Kündigung zugestimmt hat. Eine Kündigung ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist 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.

Durch die vorherige Einschaltung hat das Integrationsamt die Möglichkeit, gemeinsam mit allen Beteiligten zu prüfen, ob der Beschäftigte auf einem anderen Arbeitsplatz im bisherigen oder in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers weiter beschäftigt werden kann. Möglicherweise kann der Arbeitsplatz durch eine Leistung des Integrationsamtes oder eines anderen Trägers (Krankenkasse, Agentur für Arbeit etc.) erhalten bleiben.

Das Zustimmungsverfahren wird durch den schriftlichen oder elektronischen 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 DURCH DAS INTEGRATIONSAMT

Das Integrationsamt muss den Sachverhalt ermitteln. Zu diesem Zweck holt es Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretung sowie des Betriebs- oder Personalrates ein.

Auch der von der Kündigung bedrohte schwerbehinderte Beschäftigte hat Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme.

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 und wirkt dabei auf eine gütliche Einigung hin.

Neben der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung durch das Integrationsamt muss auch der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung beteiligen. Versäumt dies der Arbeitgeber, ist eine ausgesprochene Kündigung unwirksam.