

Merkblatt zum besonderen Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Zweck

Schwerbehinderte Menschen haben neben dem arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz einen besonderen Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX).

Durch diesen besonderen Kündigungsschutz werden sie zwar nicht unkündbar, sollen aber in besonderer Weise vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes in Folge ihrer Behinderung geschützt werden. Vor einer beabsichtigten Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber hat diese / dieser die Zustimmung des Integrationsamtes zu beantragen.

In Schleswig-Holstein sind die Kreise und kreisfreien Städte als örtliche Fürsorgestellen für die Durchführung des Kündigungsschutzes zuständig. Maßgeblich für die örtliche Zuständigkeit ist der Sitz des Betriebes / der Dienststelle. Die Kontaktdaten finden Sie im Servicebereich des Integrationsamtes.

Voraussetzungen

Der Kündigungsschutz besteht sowohl für schwerbehinderte Menschen wie auch diesen Gleichgestellten, unabhängig

- vom Umfang der Beschäftigung,
- vom Alter des / der Beschäftigten
- von der Betriebsgröße.

Schwerbehindert sind Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Gleichgestellt sind Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, aber weniger als 50, wenn die Agentur für Arbeit auf Antrag des behinderten Menschen eine entsprechende Feststellung getroffen hat.

Die Zustimmung ist erforderlich bei

- ordentlicher Kündigung,
- außerordentlicher Kündigung,
- Änderungskündigung,

sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

Verfahren

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung schriftlich oder elektronisch bei den örtlichen Fürsorgestellen zu beantragen.

Die Fürsorgestellen hören

- den schwerbehinderten Menschen,
- den Betriebs-/ Personalrat und
- die Schwerbehindertenvertretung

an.

Merkblatt zum besonderen Kündigungsschutz

Die Fürsorgestelle ermittelt den Sachverhalt unter Berücksichtigung aller für den konkreten Einzelfall bedeutsamen Umstände. Außerdem bieten sie finanzielle, technische und personelle Unterstützung an, um nach Möglichkeit den Arbeitsplatz zu erhalten.

Bei ihrer Entscheidung haben die Fürsorgestellen die Belange des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung des Arbeitsplatzes und die Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers an einer wirtschaftlichen und reibungslosen Betriebsführung gegeneinander abzuwägen.