

Örtliche Zuständigkeit und Anschriften

www.thueringen.de

Die Zustimmung zur Kündigung hat der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes/der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich zu beantragen.

Landkreise Hildburghausen, Sonneberg,
Schmalkalden-Meiningen, Wartburgkreis, Ilm-Kreis,
kreisfreie Städte Suhl und Eisenach

Thüringer Landesverwaltungsamt
Integrationsamt
Karl-Liebknecht-Straße 4
98527 Suhl
Telefon: 03 61 / 57 33 15 400
Fax: 03 61 / 57 33 15 366
E-Mail: integrationsamt@tlvwa.thueringen.de

Landkreise Gotha, Sömmerda, Weimarer Land,
Nordhausen, Unstrut-Hainich-Kreis, Kyffhäuserkreis,
Eichsfeld,
kreisfreie Städte Erfurt und Weimar

Thüringer Landesverwaltungsamt
Integrationsamt
Jorge-Semprún-Platz 4
99423 Weimar
Telefon: 03 61 / 57 33 21 979
Fax: 03 61 / 57 33 21 981
E-Mail: integrationsamt.weimar@tlvwa.thueringen.de

Landkreise Greiz, Altenburger Land, Saalfeld-Rudolstadt,
Saale-Orla-Kreis, Saale-Holzland-Kreis,
kreisfreie Städte Gera und Jena

Thüringer Landesverwaltungsamt
Integrationsamt
Puschkinplatz 7
07545 Gera
Telefon: 03 61 / 57 33 44 307
Fax: 03 61 / 57 33 44 611
E-Mail: integrationsamt.gera@tlvwa.thueringen.de

Internetadresse

www.landesverwaltungsamt.thueringen.de

Impressum

Herausgeber: Thüringer Landesverwaltungsamt
Jorge-Semprún-Platz 4, 99423 Weimar
Verantwortlich: Adalbert Alexy
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Redaktion: Susan Hacker
Integrationsamt
Karl-Liebkecht-Straße 4, 98527 Suhl
Telefon: 0361 573315400
Telefax: 0361 573315366
Stand: 03/2023

Das Integrationsamt informiert:

Der besondere Kündigungsschutz

für schwerbehinderte
Arbeitnehmer

Der besondere Kündigungsschutz

Überblick

Anerkannte schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Menschen sind im besonderem Maße vor Kündigung geschützt.

Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) dient dazu, die Beschäftigung oder Ausbildung schwerbehinderter Menschen auf geeigneten Arbeits- oder Ausbildungsplätzen zu sichern.

Einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kann nur dann gekündigt werden, wenn zuvor das Integrationsamt zugestimmt hat.

Auch eine Änderungskündigung, die mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung zu anderen Bedingungen verbunden ist, ist zustimmungspflichtig.

Prävention

Der Arbeitgeber schaltet die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat ein bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsplatzes führen können.

Ziel ist die Arbeitsplatzsicherung unter Nutzung aller inner- und außerbetrieblichen Hilfen.

Verfahren

Ist das Ziel der Arbeitsplatzsicherung nicht erreichbar, hat der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt zu beantragen.

- Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört dazu:
 - den schwerbehinderten Arbeitnehmer
 - den Arbeitgeber
 - die Schwerbehindertenvertretung
 - den Betriebs- bzw. Personalrat
- Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung.
- Integrationsamt schaltet falls erforderlich Fachleute ein, z. B.
 - Fachdienste
 - Gesundheitsamt, Arbeits- und Fachmediziner
- Sofern eine gütliche Einigung nicht zustande kommt, entscheidet das Integrationsamt unter Abwägung der Interessen
 - des behinderten Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses
 - des Arbeitgebers an der Wirtschaftlichkeit des Arbeitsplatzes

Entscheidungspraxis

Wegen der Verschiedenheit der Einzelfälle ist eine verbindliche und allgemeingültige Festlegung von Entscheidungskriterien nicht möglich.

- Behinderungsbedingte Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder behinderungsbedingtes Fehlverhalten und

die oftmals geringen Vermittlungschancen werden vom Integrationsamt bei der Entscheidung besonders berücksichtigt.

Das Integrationsamt wird daher auch prüfen, ob zwischen dem vom Arbeitgeber vorgetragenen Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung des Arbeitnehmers ein Zusammenhang besteht.

Rechtsmittel

Die Entscheidung wird dem schwerbehinderten Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zugestellt.

- Stimmt das Integrationsamt zu, dann kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats aussprechen. Ein betroffener schwerbehinderter Arbeitnehmer kann gegen die Entscheidung Widerspruch einlegen. Gleichzeitig kann er vom Arbeitsgericht die Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung überprüfen lassen.
- Der Arbeitgeber kann sich ebenfalls mit Widerspruch gegen eine Versagung der Zustimmung wenden.

Ausnahmen

Der besondere Kündigungsschutz gilt z. B. nicht,

- wenn der Arbeitnehmer noch keine 6 Monate beschäftigt ist
 - wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis ausläuft, einschließlich bei Berufsausbildungsverhältnissen
 - bei Entlassung aus Witterungsgründen (mit Wiedereinstellungszusage)
 - bei einvernehmlicher Beendigung (Aufhebungsvertrag)
- Hier wird eine vorherige Beratung mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt empfohlen.