

Integrationsamt

Das Integrationsamt hilft schwerbehinderten Menschen und Arbeitgebern, die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

Herausgeber: Landesverwaltungsamt
Stabsstelle Kommunikation
Redaktion: Referat Integrationsamt
Redaktionsschluss: November 2011
Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle [Saale]
Tel.: [0345] 514 0
Fax: [0345] 514 1477
E-Mail: poststelle@lvwa.sachsen-anhalt.de
Internet: www.lvwa.sachsen-anhalt.de/integrationsamt



SACHSEN-ANHALT

Landesverwaltungsamt

Anträge auf begleitende Hilfe können gestellt werden beim:

Landesverwaltungsamt
Sachsen-Anhalt

– Integrationsamt –

Hauptsitz

Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle [Saale]

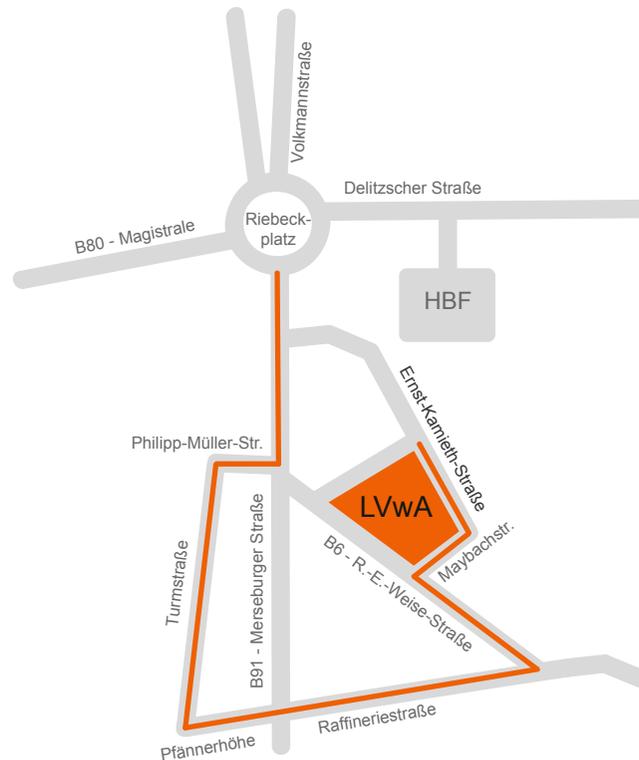
Tel.: [0345] 514 0
Fax: [0345] 514 1477

Nebenstelle Magdeburg

Olvenstedter Straße 1-2
39108 Magdeburg

Tel.: [0391] 567 02
Fax: [0391] 567 23 52

Anfahrtsskizze Halle



Integrationsamt

Der besondere Kündigungsschutz
für schwerbehinderte Menschen

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehindertenrecht nach dem Sozialgesetzbuch
Neuntes Buch (SGB IX)

Durchführung des Zustimmungsverfahrens
gem. §§ 85-92 SGB IX

Wichtige Hinweise für das Verfahren gem. §§ 85-92 SGB IX:

Allgemeines

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf nach § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Dies gilt auch für sog. Änderungskündigungen. Die Zustimmung zur Kündigung hat der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder die Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich zu beantragen. Der Antrag sollte ausführlich begründet werden unter Beifügung der Angaben zur Person des Arbeitnehmers (Name, Wohnanschrift, Geburtsdatum, Dauer und Art der Tätigkeit beim Arbeitgeber) und der Mitteilung, ob bei dem Arbeitgeber ein Betriebsrat bzw. eine Mitarbeiter- oder Personalvertretung und eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist. Erst wenn eine Zustimmung durch das Integrationsamt erfolgt ist, kann eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtswirksam ausgesprochen werden. Die nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung lässt das SGB IX nicht zu. Die Kündigung kann im Falle einer Zustimmung des Integrationsamtes nach Zustellung des Bescheides gem. § 88 Abs. 2 SGB IX nur innerhalb eines Monats durch den Arbeitgeber erklärt werden (§ 88 Abs. 3 SGB IX).

Ob das Integrationsamt die Zustimmung erteilt oder versagt, liegt grundsätzlich in dessen pflichtgemäßen Ermessen. Dabei wägt es ab zwischen den Interessen des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes und den Interessen des Arbeitgebers an der Aufrechterhaltung seiner freien betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten.

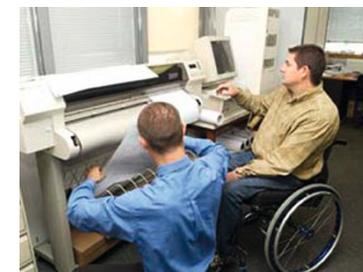
Das SGB IX ist in erster Linie ein Fürsorgegesetz, das Nachteile des schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgleichen will.

Das Integrationsamt hat die Zustimmung zur Kündigung zu erteilen, wenn der Betrieb oder die Dienststelle nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst wird. Voraussetzung für die Zustimmung ist dabei jedoch, dass zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Lohn oder Gehalt gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen (§89 Abs. 1, Satz 1 SGB IX). Unter der gleichen Voraussetzung soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen bei nicht nur vorübergehender wesentlicher Betriebseinschränkung, wenn die Gesamtzahl der verbleibenden schwerbehinderten Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichtquote nach § 71 SGB IX ausreicht (§ 89 Abs.1, Satz 2 SGB IX).

§ 89 Abs. 1, Sätze 1 und 2 SGB IX gelten jedoch dann nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist (§ 89 Abs. 1, Satz 3 SGB IX).

Das Integrationsamt soll auch dann die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist (In § 89 Abs. 2 SGB IX. Diese Bestimmung betrifft in erster Linie die Verfahren zu Änderungskündigungen.

In § 90 SGB IX sind Ausnahmen geregelt, nach denen die Kündigung durch den Arbeitgeber nicht der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht. Gleiches gilt, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.



Das Verfahren

Das Zustimmungsverfahren wird von dem Integrationsamt durchgeführt, welches für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig ist (§ 87 Abs. 1 SGB IX). Der Begriff des Betriebes bzw. der Dienststelle richtet sich nach § 1 i.V.m. § 4 Betriebsverfassungsgesetz bzw. nach dem jeweils geltenden Personalvertretungsrecht. Vor einer Entscheidung durch das Integrationsamt ist der Arbeitnehmer zu dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu hören (§ 87 Abs. 2 SGB IX).

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich in jedem Stadium des Verfahrens durch einen Bevollmächtigten (z.B. Rechtsanwalt, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, Behindertenverband) vertreten lassen. Gem. § 87 Abs. 3 SGB IX hat das Integrationsamt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Werden seitens des Arbeitnehmers Einwände gegen die beabsichtigte Kündigung erhoben, wird eine mündliche Verhandlung mit allen Beteiligten (ggf. auch mit den Rechtsbeiständen) durchgeführt. Diese findet i.d.R. beim Arbeitgeber statt.

Neben der Anhörung des Arbeitnehmers hat das Integrationsamt auch Stellungnahmen des Betriebsrates/Personalrates/der Mitarbeitervertretung (falls vorhanden) und der Schwerbehindertenvertretung (falls vorhanden) einzuholen. Die Einholung von Gutachten (z.B. arbeitsmedizinische Stellungnahmen) und eine befristete Aussetzung des Verfahrens sind je nach Einzelfall möglich.

Das Integrationsamt trifft nach erfolgter Sachverhaltsaufklärung und nach Abwägung aller vorgetragenen rechtlich relevanten Gründe seine Entscheidung. Diese Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt.

Wir beraten und unterstützen Sie gern!

www.landesverwaltungsamt.sachsen-anhalt.de/integrationsamt