



Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben



Herausgeber:

Ministerium für Soziales, Gesundheit,
Familie und Gleichstellung
des Landes Schleswig-Holstein
Integrationsamt
Adolf-Westphal-Str.4
24143 Kiel

Redaktion:

Arbeitsgruppe ADO Kündigungsschutz:
MSGFG – Integrationsamt, Francesca Hei-
ne-Götz, Ingrid Rathjen; Kreis Stormarn
– Fürsorgestelle, Kathrin Bartsch; Kreis
Dithmarschen – Fürsorgestelle, Ernst
Gloe; Landeshauptstadt Kiel – Fürsorge-
stelle nach dem Schwerbehindertenrecht,
Heidi Perkams; Kreis Pinneberg – Fürsor-
gestelle, Jens Richter

Grafik und Druck
Hansadruck Kiel

Hinweis:

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bit-
ten um Verständnis, dass aus Gründen
der Lesbarkeit auf eine durchgängige
Nennung der männlichen und weiblichen
Bezeichnungen verzichtet wurde.

Selbstverständlich beziehen sich alle
Texte in gleicher Weise auf Männer und
Frauen.

Diese Druckschrift wird im Rahmen
der Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-
holsteinischen Landesregierung heraus-
gegeben. Sie darf weder von Parteien
noch von Personen, die Wahlwerbung
oder Wahlhilfe betreiben, im Wahlkampf
zum Zwecke der Wahlwerbung verwen-
det werden. Auch ohne zeitlichen Bezug
zu einer bevorstehenden Wahl darf die
Druckschrift nicht in einer Weise verwen-
det werden, die als Parteinahme der Lan-
desregierung zugunsten einzelner Grup-
pen verstanden werden könnte. Den
Parteien ist es gestattet, die Druckschrift
zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglie-
der zu verwenden. Landesregierung im
Internet: www.schleswig-holstein.de

Vorwort

Diese Informationsbroschüre behandelt den besonderen zusätzlichen Kündigungsschutz, den der Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) schwerbehinderten Menschen eingeräumt hat.

Sie richtet sich an Arbeitgeber, betroffene schwerbehinderte Menschen, Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte und soll praxisnahe Informationen in leicht verständlicher Form vermitteln. Die am häufigsten gestellten Fragen werden aufgegriffen und beantwortet. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ist dabei eingeflossen, wobei der Hinweis auf Paragraphen und Urteile bewusst auf ein geringes Maß beschränkt wurde.

Die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses** eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der **vorherigen Zustimmung** des Integrationsamtes.

In Schleswig-Holstein ist diese Aufgabe den örtlichen Fürsorgestellen bei den Kreisen und kreisfreien Städten übertragen.

Das im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein angesiedelte Integrationsamt ist für die Widerspruchsverfahren im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes zuständig.

Die Adressen und Telefonnummern sind im Anhang aufgeführt.

Inhaltsverzeichnis

1. Zweck des besonderen Kündigungsschutzes.....	1
2. Erfordernis der Zustimmung	1
3. Zuständigkeit.....	1
4. Geschützter Personenkreis	1
5. Ausnahmen vom Kündigungsschutz.....	1
5.1 Eigenkündigung.....	1
5.2 Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag	1
5.3 Befristetes Arbeitsverhältnis	1
5.4 Auflösende Bedingung	1
5.5 Zustimmungsfreie Kündigung in besonderen Fällen	1
5.6 Schaubild Zustimmungserfordernis.....	1
5.7 Sonderregelungen in § 90 Absatz 2 a SGB IX	1
5.8 Übersicht über die Fallgruppen des § 90 Absatz 2 a SGB IX.....	1
6. Kündigungsschutzverfahren.....	1
6.1 Antrag.....	1
6.2 Sachverhaltsermittlung, Anhörung der Beteiligten.....	1
6.3 Stellungnahmen des Betriebs- oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung	1
6.4 Mitwirkungspflicht der Beteiligten	1
6.5 Mündliche Verhandlung.....	1
6.6 Gütliche Einigung	1

7. Entscheidung der Fürsorgestelle	1
7.1 Allgemeines.....	1
7.2 Pflichtgemäßes Ermessen	1
7.3 Eingeschränktes Ermessen.....	1
7.4 Kündigungsgründe	1
7.5 Entscheidungsfristen.....	1
7.6 Form und Bekanntgabe der Entscheidung	1
7.7 Ausspruch der Kündigung	1
7.8 Kündigungsfrist	1
7.9 Schaubild Kündigungsschutzverfahren.....	1
8. Widerspruch und Klage	1
8.1 Verwaltungsverfahren	1
8.2 Arbeitsgerichtsverfahren	1
9. Besonderheiten	1
9.1 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	1
9.2 Fehlende Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung	1
9.3 Änderungskündigung	1
9.4 Außerordentliche Kündigung	1
9.5 Erweiterter Beendigungsschutz	1
9.6 „Negativattest“	1
10. Anhang	1
Kontaktdaten der örtlichen Fürsorgestellen und des Integrationsamtes	1

1. Zweck des besonderen Kündigungsschutzes

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.

In dem Kündigungsschutzverfahren sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen zu erhalten, zu optimieren und Probleme am Arbeitsplatz zu lösen.

Hierzu können die Fürsorgestellen und das Integrationsamt den schwerbehinderten Menschen und den Arbeitgebern im Einzelfall finanzielle, technische und personelle Unterstützung anbieten.

2. Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der **vorherigen** Zustimmung der Fürsorgestelle.

Erst wenn die zustimmende Entscheidung vorliegt, darf der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Die ohne vorherige Zustimmung der Fürsorgestelle ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (siehe Ziffer 8.2).

Eine nachträgliche Zustimmung ist nicht möglich.

Zustimmungspflichtig sind:

- die **ordentliche Kündigung** (§ 85 SGB IX)
- die **außerordentliche Kündigung** (nur aus wichtigem Grund, § 91 SGB IX)
- die **Änderungskündigung** (§ 89 Absatz 2 SGB IX)
- die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (erweiterter Beendigungsschutz, § 92 SGB IX)

3. Zuständigkeit

In Schleswig-Holstein sind die **Kreise und kreisfreien Städte als örtliche Fürsorgestellen** für die Durchführung des Kündigungsschutzes nach dem SGB IX zuständig.

Maßgebend für die örtliche Zuständigkeit ist der Sitz des Betriebes oder der Dienststelle.

Die Anschriften der örtlichen Fürsorgestellen sind im Anhang abgedruckt (siehe Ziffer 10).

4. Geschützter Personenkreis

Zum geschützten Personenkreis gehören:

- Schwerbehinderte Menschen
- den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte

Schwerbehindert sind nach dem SGB IX Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt.

Die Schwerbehinderteneigenschaft wird festgestellt

- durch Bescheid (Landesamt für soziale Dienste; Versorgungsamt o.ä., § 69 Absatz 1 SGB IX)
- durch Rentenbescheid, Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung o.ä. (§ 69 Absatz 2 SGB IX)

Auch eine **offensichtliche** Schwerbehinderung kann die Zugehörigkeit zum geschützten Personenkreis begründen.

Gleichgestellt sind nach dem SGB IX Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 aber weniger als 50, **wenn die Agentur für Arbeit auf Antrag des behinderten Menschen durch Bescheid** eine entsprechende Feststellung getroffen hat.

Die **Zusicherung** einer Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit reicht nicht aus.

Der Sonderkündigungsschutz gilt nur für den vorgenannten Personenkreis (im

Folgenden zusammenfassend als schwerbehinderte Menschen bezeichnet), der **in einem Arbeitsverhältnis steht**. Darunter fallen auch schwerbehinderte Menschen in Ausbildung, in Heimarbeit sowie in Teilzeitbeschäftigung (ohne Rücksicht auf den Umfang der Arbeitszeit) und geringfügig Beschäftigte.

Personen, die zur gesetzlichen Vertretung juristischer Personen berufen sind (zum Beispiel Geschäftsführer einer GmbH), sind allerdings keine Arbeitnehmer und haben daher keinen besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX.

Gleiches gilt für Beamte, Richter und Soldaten.

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt unabhängig davon, ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet (z.B. Kleinbetriebe).

5. Ausnahmen vom Kündigungsschutz

5.1 Eigenkündigung

Dem schwerbehinderten Menschen steht es frei, sein Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung zu beenden. In diesen Fällen ist eine Zustimmung der Fürsorgestelle nicht erforderlich.

5.2 Aufhebungs-/Auflösungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen durch Vertrag beendet werden. Der Abschluss eines solchen Vertrages bedarf keiner vorherigen Zustimmung der Fürsorgestelle.

Ein Abwicklungsvertrag, der nach Ausspruch einer Kündigung abgeschlossen wird und die Folgen der Kündigung regelt, ist ebenfalls nicht zustimmungspflichtig.

Aber die **vorangehende Kündigung** erfordert die vorherige Zustimmung.

Dem schwerbehinderten Menschen können durch die **eigene Kündigung** des Arbeitsverhältnisses **als auch durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages** oder eines so genannten **Abwicklungsvertrages** nach Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung **finanzielle Nachteile** entstehen (**Sperrzeitrisiko** beim Arbeitslosengeldbezug).

Der schwerbehinderte Mensch sollte sich in diesen Fällen beraten lassen.

5.3 Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet in der Regel durch Fristablauf und bedarf daher keiner Kündigung und somit auch nicht der Zustimmung der Fürsorgestelle.

Die vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (sowohl außerordentlich als auch ordentlich) erfordert die Zustimmung, soweit es zum Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung **länger als sechs Monate** ohne Unterbrechung besteht.

Die ordentliche Kündigung ist unter diesen Voraussetzungen allerdings nur dann zulässig, wenn der Arbeitsvertrag oder ein anwendbarer Tarifvertrag eine Regelung enthält, die eine ordentliche Kündigung ausdrücklich vorsieht.

5.4 Auflösende Bedingung

Arbeitsverträge, deren Ende an den Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder das Erreichen eines bestimmten Zwecks gebunden sind, enden ohne Kündigung mit dem Eintritt des Ereignisses oder Erreichen des Zwecks. Solche auflösenden Bedingungen sind häufig in Tarifverträgen enthalten, die Bestandteil des Einzelarbeitsverhältnisses sind (Ausnahmen siehe Ziffer 9.5). Zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses siehe Ziffer 5.3.

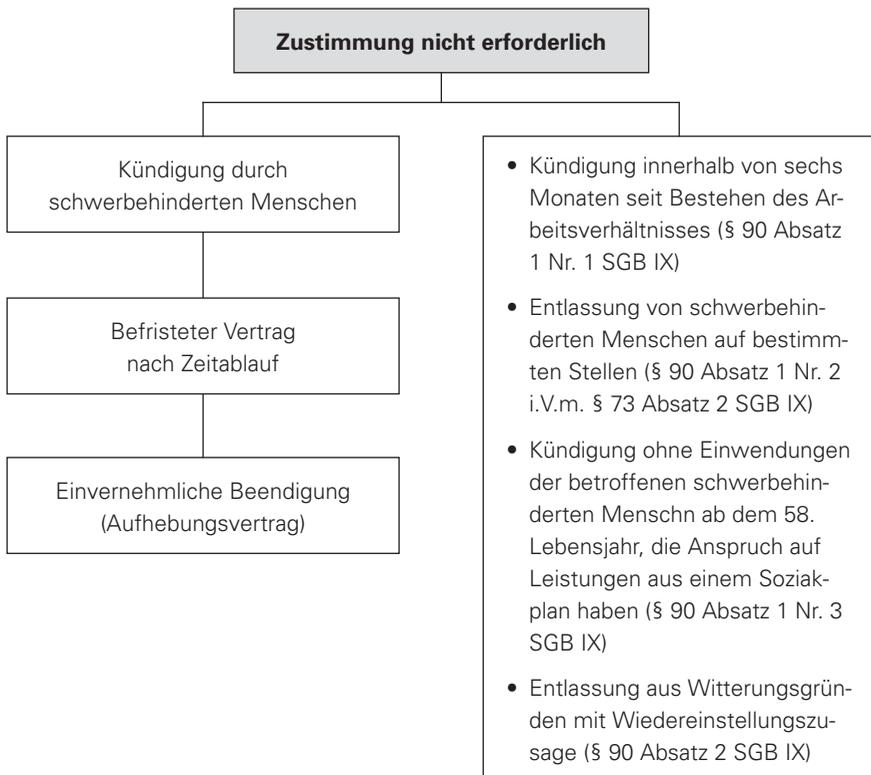
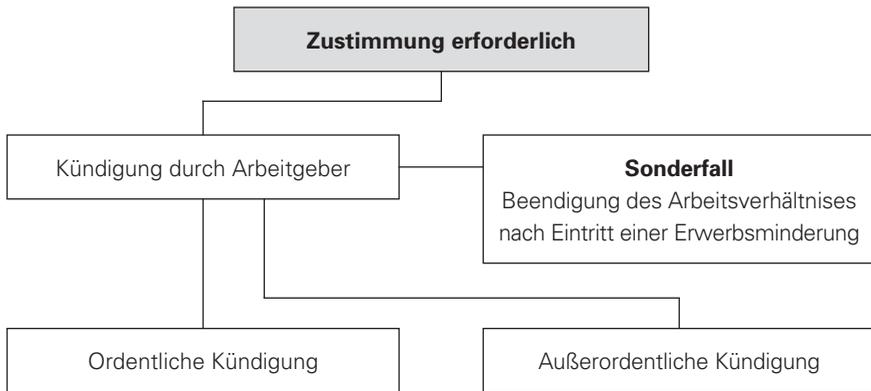
5.5 Zustimmungsfreie Kündigung in besonderen Fällen

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch arbeitgeberseitige Kündigung gibt es von dem Erfordernis der Zustimmung **Ausnahmen, zum Beispiel:**

- Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung ohne Unterbrechung noch nicht länger als 6 Monate bestehen (§ 90 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX).
- Entlassung von schwerbehinderten Menschen auf bestimmten Stellen (§ 90 Absatz 1 Nummer 2 i.V.m. § 73 Absatz 2 SGB IX), z.B. Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Entwicklungshelfer usw.
- Kündigung ohne Einwendungen der betroffenen schwerbehinderten Menschen ab dem 58. Lebensjahr, die Anspruch auf Leistungen aus einem Sozialplan haben (§ 90 Absatz 1 Nr. 3 SGB IX).
- Entlassung aus Witterungsgründen mit Wiedereinstellungszusage (§ 90 Absatz 2 SGB IX).

Weitere Informationen erteilt die Fürsorgestelle.

5.6 Zustimmung der Fürsorgestelle bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit schwerbehinderten Menschen



5.7 Sonderregelung in § 90 Absatz 2 a SGB IX

Grundsätzlich findet der Sonderkündigungsschutz keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Gleichstellung nicht nachgewiesen ist.

Vor Zugang der Kündigung muss ein Feststellungsbescheid über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder ein Gleichstellungsbescheid ergangen sein.

Dagegen bleibt der Kündigungsschutz trotz fehlenden Nachweises bestehen, wenn der **Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung** so frühzeitig vor dem Kündigungszugang gestellt worden ist, dass eine Entscheidung vor Ausspruch der Kündigung bei ordnungsgemäßer Mitwirkung des Antragstellers möglich gewesen wäre.

Der Antrag muss nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts **mindestens drei Wochen** vor Zugang der Kündigung mit den erforderlichen Angaben gestellt worden sein, so dass über ihn eine positive Entscheidung vor Kündigung hätte ergehen können.

Der besondere Kündigungsschutz steht dem Menschen bei Erfüllung der genannten Voraussetzungen auch dann zu, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise Gleichstellung oder Antragstellung hat (siehe unter „Besonderheiten“ Ziffer 9.2).

Wurde ein Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung ordnungsgemäß mindestens drei Wochen vor Kündigungszugang gestellt und liegt ein ablehnender Bescheid vor, gegen den Widerspruch bzw. Klage erhoben worden ist, besteht ebenfalls Sonderkündigungsschutz.

5.8 Fallgruppen des § 90 Absatz 2 a SGB IX

Fallgruppen	Kündigungsschutz
Aktueller Feststellungsbescheid mit GdB von mindestens 50 liegt vor	ja
Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit liegt vor	ja
Schwerbehinderung ist offensichtlich	ja
Aktueller Feststellungsbescheid liegt vor, der Ausweis ist abgelaufen	ja
Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung gestellt, Bescheid liegt noch nicht vor, a) Frist nach § 69 Absatz 1 Satz 2 SGB IX (3 Wochen) noch nicht abgelaufen b) Frist nach § 69 Absatz 1 Satz 2 SGB IX (3 Wochen) abgelaufen, keine fehlende Mitwirkung c) Frist nach § 69 Absatz 1 Satz 2 SGB IX (3 Wochen) wegen fehlender Mitwirkung abgelaufen	nein ja nein
Antrag auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt, der Bescheid liegt noch nicht vor	ja
Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung ordnungsgemäß mindestens drei Wochen vor Kündigungszugang gestellt, ablehnender Bescheid liegt vor – Widerspruch bzw. Klage anhängig	ja
Antrag auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Kündigungszugang ordnungsgemäß gestellt, ein ablehnender Bescheid liegt vor – Widerspruch bzw. Klage anhängig	ja
GdB von mindestens 50 festgestellt, Neufeststellungsantrag gestellt (Verschlimmerung), Entscheidung liegt noch nicht vor	ja
GdB von 30 oder 40 festgestellt, Neufeststellungsantrag gestellt (Verschlimmerung), Entscheidung liegt noch nicht vor, die 3 Wochenfrist (§ 69 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) ist noch nicht abgelaufen, Gleichstellungsbescheid liegt nicht vor	nein

6. Kündigungsschutzverfahren

6.1 Antrag

Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Fürsorgestelle **schriftlich**.

Der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung muss durch den Arbeitgeber oder von dem zur Kündigung Berechtigten eigenhändig unterschrieben worden sein (§ 126 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).

Der Arbeitgeber kann sich bei der Antragstellung auch durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen.

Die Schriftform ist auch bei Antragstellung per Telefax erfüllt, nicht jedoch bei Übermittlung per E-Mail.

Entspricht der Antrag des Arbeitgebers nicht diesem Formerfordernis, ist er unwirksam. In diesem Fall muss die Fürsorgestelle allerdings den Arbeitgeber auf den Formmangel hinweisen.

Der Antrag muss deutlich machen, unter welcher Adresse der Arbeitgeber und der schwerbehinderte Mensch erreichbar sind, dass und zu welchem Zeitpunkt gekündigt wird und welcher Art die Kündigung sein soll.

Die Begründung des Antrages ist notwendige Voraussetzung für die sachliche Prüfung.

Eine Frist für den Antrag ist, anders als bei der außerordentlichen Kündigung, nicht vorgeschrieben.

6.2 Sachverhaltsermittlung, Anhörung der Beteiligten

Im weiteren Verfahrensablauf klärt die Fürsorgestelle mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln den Sachverhalt von Amts wegen (§ 20 SGB X) auf.

Sie hat dabei alle Umstände zu ermitteln, deren Kenntnis erforderlich ist, um die gegensätzlichen Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Menschen gegeneinander abwägen zu können, insbesondere ob ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung besteht.

Die Fürsorgestelle hört dazu den schwerbehinderten Menschen an und holt die Stellungnahmen des Betriebs- oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung (soweit vorhanden) ein.

Sie nutzt alle Beweismittel (z.B. Sachverständige, Ärzte und sonstige Beteiligte), die sie für erforderlich hält, um eine **objektive Klärung** des Sachverhalts herbeizuführen. Auch kann sie den Betrieb des Arbeitgebers in Augenschein nehmen. Die Fürsorgestelle ist nicht an das Vorbringen der Beteiligten und ihrer Beweisanträge gebunden.

Im Rahmen des rechtlichen Gehörs ist jederzeit im Laufe des Verfahrens sowohl dem Arbeitgeber als auch dem schwerbehinderten Menschen Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern.

Die Anhörung eines Beteiligten kann noch bis zum Abschluss des Verfahrens und auch im Widerspruchsverfahren nachgeholt werden.

Der schwerbehinderte Mensch kann sich durch einen Bevollmächtigten, zum Beispiel einen Rechtsanwalt oder einen Vertreter der Gewerkschaft in dem Kündigungsschutzverfahren vertreten lassen.

6.3 Stellungnahmen des Betriebs- oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung

Wegen der Bedeutung der Stellungnahmen des Betriebs- oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ist es wichtig, dass diese Funktionsträger detailliert auf den Kündigungssachverhalt eingehen, zumal sie die betrieblichen Verhältnisse weit besser kennen als die Fürsorgestelle.

Eine gesetzliche Frist für die Abgabe der Stellungnahmen ist nicht vorgesehen.

Soweit die Stellungnahme des Betriebs-/Personalrates oder der Schwerbehindertenvertretung inhaltlich erkennbar unvollständig, unklar oder klärungsbedürftig ist, holt die Fürsorgestelle eine erneute Stellungnahme ein.

Die Stellungnahmen im Rahmen der Anhörung nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz ersetzen die Stellungnahmen nach dem Schwerbehindertenrecht nicht. Beide Verfahren sind gänzlich voneinander zu trennen.

Wird trotz angemessener Fristsetzung oder Anmahnung eine Stellungnahme nicht abgegeben, kann die Fürsorgestelle im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens auch ohne eine Stellungnahme entscheiden.

6.4 Mitwirkungspflicht der Beteiligten

Den Arbeitgeber trifft ebenso wie den schwerbehinderten Menschen eine Mitwirkungspflicht bei der Ermittlung des Sachverhalts.

Die Beteiligten, die ihrer Mitwirkungspflicht nicht nachkommen, können sich später nicht auf eine fehlende Sachverhaltsaufklärung durch die Fürsorgestelle berufen.

6.5 Mündliche Verhandlung

Die Fürsorgestelle hat nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob sie eine mündliche Verhandlung mit den Beteiligten zur Vorbereitung ihrer Entscheidung durchführt.

6.6 Gütliche Einigung

Die Fürsorgestelle soll alle Möglichkeiten ausschöpfen, die eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unterstützen.

Die Fürsorgestelle wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

Hier kann sie zur Unterstützung im Einzelfall auch Hilfen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe anbieten, wie zum Beispiel

- zur behinderungsgerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes,
- zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung behinderter Menschen verbunden sind,
- Einschalten des Integrationsfachdienstes.

7. Entscheidung der Fürsorgestelle

7.1 Allgemeines

Sofern der Zustimmungsantrag des Arbeitgebers aufgrund einer gütlichen Einigung zwischen den Beteiligten nicht gegenstandslos oder sonst zurückgenommen wird, entscheidet die Fürsorgestelle in der Form, dass sie die Zustimmung erteilt oder versagt.

Bei dem Bescheid handelt es sich um einen Verwaltungsakt, der unter anderem die Gründe, die zur Entscheidung der Fürsorgestelle geführt haben, enthalten muss.

Die Beteiligten des Verfahrens können gegen den Bescheid Widerspruch erheben (siehe Ziffer 8.1).

7.2 Pflichtgemäßes Ermessen

Im Falle einer ordentlichen Kündigung trifft die Fürsorgestelle ihre Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen, soweit dieses Ermessen nicht eingeschränkt ist (siehe Ziffer 7.3).

Hierbei hat sie das Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsfreiheit und an einer reibungslosen und wirtschaftlichen Führung seines Betriebes und das Interesse des schwerbehinderten Menschen an einer Weiterbeschäftigung unter Beachtung des Zwecks der Vorschriften des SGB IX gegeneinander abzuwägen.

Die schwerbehinderten Menschen sollen gegenüber den nichtbehinderten Menschen nicht ins Hintertreffen geraten. Die Nachteile, denen sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt infolge ihrer Behinderung ausgesetzt sein können, sollen ausgeglichen werden.

Dabei darf die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers, der die Verantwortung für die Erhaltung und die Wirtschaftlichkeit des Betriebes trägt, nicht zu sehr eingeschränkt werden.

Zweck des besonderen Kündigungsschutzes ist es nicht, die Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen praktisch unkündbar zu machen, da Arbeitgeber dann kaum noch bereit wären, schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Es können also nur Erwägungen eine Rolle spielen, die sich speziell aus dem Schwerbehindertenrecht herleiten.

In die Ermessensentscheidung der Fürsorgestelle fließt mit ein, ob der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement (siehe Ziffer 9.1) nach den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX durchgeführt hat, obwohl dies für den Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung ist.

Durch die erteilte Zustimmung wird nur eine der notwendigen Voraussetzungen zur Kündigung geschaffen, nicht aber darüber entschieden, ob die Kündigung arbeitsrechtlich zulässig ist.

Die Entscheidung über **arbeitsrechtliche Streitigkeiten** zwischen dem schwerbehinderten Menschen und dem Arbeitgeber ist **ausschließlich Sa-**

che des Arbeitsgerichtes (siehe Ziffer 8.2).

7.3 Eingeschränktes Ermessen

Aufgehoben beziehungsweise weitgehend eingeschränkt ist das Ermessen der Fürsorgestelle im Fall einer

- Betriebsstilllegung,
- wesentlichen Betriebseinschränkung,
- außerordentlichen Kündigung, wenn kein Zusammenhang zwischen der Behinderung und dem Kündigungsgrund besteht,
- Änderungskündigung, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist,
- Eröffnung des Insolvenzverfahrens,

sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

7.4 Kündigungsgründe

Grundlage für die Entscheidung der Fürsorgestelle ist die Bewertung des vom Arbeitgeber vorgetragenen Kündigungsgrundes, wie er sich nach Abschluss der Sachverhaltsermittlung der Fürsorgestelle darstellt.

Zu unterscheiden sind

- **betriebsbedingte** Kündigungsgründe (z.B. Wegfall des Arbeitsplatzes infolge Arbeitsmangel, Auftragsrückgang oder Rationalisierungsmaßnahmen),
- **personenbedingte** Kündigungsgründe (meist krankheitsbedingte Fehlzeiten, mangelnde Eignung oder Minderleistung) und
- **verhaltensbedingte** Kündigungsgründe (z.B. Schlechtleistung, unentschuldigtes Fehlen, Beleidigung von Vorgesetzten, unerlaubte Handlungen, verspätete Krankmeldung, Verstöße gegen Verhaltenspflichten wie Rauch- oder Alkoholverbot).

7.5 Entscheidungsfristen

Die Fürsorgestelle soll ihre Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen.

In begründeten Fällen kann die Frist überschritten werden, ohne dass Rechtsfolgen daraus entstehen. Ein solcher Fall liegt etwa vor, wenn umfangreiche Ermittlungen hinsichtlich des Kündigungssachverhaltes (z.B. Anforderung ärztlicher Auskünfte) erforderlich sind.

Bei einem Antrag auf Zustimmung zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung ist die Fürsorgestelle verpflichtet, ihre Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen; andernfalls gilt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung als erteilt (Zustimmungsfiktion, siehe Ziffer 9.4).

Die Zustimmungsfiktion kann auch in Fällen einer ordentlichen Kündigung **unter bestimmten** Voraussetzungen (nur bei Betriebsstilllegungen/Insolvenzverfahren) eintreten, wenn die Entscheidung nicht innerhalb eines Monats nach Antragstellung getroffen wird.

7.6 Form und Bekanntgabe der Entscheidung

Die Entscheidung der Fürsorgestelle muss schriftlich erfolgen und begründet sein. Außerdem muss der Bescheid mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen werden. Er ist sowohl dem Arbeitgeber als auch dem schwerbehinderten Menschen zuzustellen.

Solange dem Arbeitgeber die Entscheidung nicht **zugestellt** ist, darf dieser trotz Zustimmung nicht kündigen. Die förmliche Zustellung ist also Wirksamkeitsvoraussetzung für die Entscheidung der Fürsorgestelle. Eine mündliche Bekanntgabe ist bei einer ordentlichen Kündigung nicht ausreichend.

Im Falle einer **außerordentlichen** Kündigung kann der Arbeitgeber eine **Kündigung vor Zustellung des Bescheides aussprechen, wenn ihm die Entscheidung der Fürsorgestelle vorab telefonisch oder per Telefax bekannt gemacht wurde.**

Der **Eintritt der Zustimmungsfiktion** muss den Beteiligten ebenfalls schriftlich mit einem rechtsmittelfähigen Bescheid bekannt gegeben werden.

7.7 Ausspruch der Kündigung

Im Falle der **ordentlichen Kündigung** kann der Arbeitgeber nur innerhalb eines Monats, nachdem ihm die Zustimmung der Fürsorgestelle förmlich zugestellt wurde, das Arbeitsverhältnis kündigen.

Die Kündigung muss dem schwerbehinderten Menschen innerhalb dieser Frist zugegangen sein.

Die Monatsfrist zur Kündigung beginnt auch mit der Zustellung eines zustimmenden Widerspruchsbescheides.

Sie läuft unabhängig davon, ob der Arbeitgeber schon anderweitig Kenntnis von der Zustimmung erlangt hat. Die Frist berechnet sich nach den §§ 186 ff. BGB.

Unterlässt der Arbeitgeber den Ausspruch der Kündigung innerhalb der Monatsfrist (Kündigungserklärungsfrist), ist die Kündigung danach nicht mehr zulässig.

Diese Frist ist eine **Ausschlussfrist**. Selbst bei schuldlosem Versäumen der Frist gibt es keine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand.

Hat der Arbeitgeber weiterhin die Absicht, die Kündigung auszusprechen, muss er erneut einen Antrag auf Erteilung der Zustimmung bei der zuständigen Fürsorgestelle stellen.

Wird die Zustimmung zu einer **außerordentlichen** Kündigung durch die Fürsorgestelle erteilt, muss die Kündigung durch den Arbeitgeber **unverzüglich** nach Erteilung der Zustimmung erfolgen.

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgehoben werden soll. Sie ist nach § 623 BGB schriftlich zu erklären und wird nach § 130 BGB mit ihrem Zugang wirksam.

7.8 Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber hat bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung zwingend eine vierwöchige Mindestkündigungsfrist einzuhalten.

Diese Kündigungsfrist kann weder einzelvertraglich, noch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung verkürzt werden.

Auch in einem Insolvenzverfahren muss der Insolvenzverwalter diese Mindestkündigungsfrist beachten.

Die Mindestkündigungsfrist gilt dann nicht, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag, aus einem Tarifvertrag oder auch dem Gesetz günstigere (d.h. längere) Kündigungsfristen ergeben.

Eine **außerordentliche** Kündigung ist in der Regel nicht an eine Kündigungsfrist gebunden, auch nicht an die Mindestkündigungsfrist.

Abweichend davon kann der Arbeitgeber aber erklären, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer sozialen Auslaufrist (entspricht der ordentlichen Kündigungsfrist) beendet werden soll (siehe auch Ziffer 9.4).

7.9 Kündigungsschutzverfahren



8. Widerspruch und Klage

8.1 **Verwaltungsverfahren**

Gegen die Entscheidung der Fürsorgestelle können sowohl der Arbeitgeber als auch der schwerbehinderte Mensch Widerspruch erheben.

Über den Widerspruch entscheidet der beim Integrationsamt gebildete Widerspruchsausschuss. Er ist mit ehrenamtlichen Vertretern der schwerbehinderten Arbeitnehmer (2), der Arbeitgeber (2), des Integrationsamtes und der Bundesagentur für Arbeit (je 1) sowie einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen besetzt.

Im Widerspruchsverfahren werden der Arbeitgeber und der schwerbehinderte Mensch vor der Entscheidung angehört.

Kommt es zu keiner gütlichen Einigung oder einer sonstigen Erledigung des Widerspruchs, weist der Widerspruchsausschuss entweder den Widerspruch zurück oder gibt ihm statt, indem er die Entscheidung der Fürsorgestelle aufhebt und eine andere Entscheidung trifft, d.h. die Zustimmung zur Kündigung erteilt oder versagt.

Gegen den Widerspruchsbescheid kann Klage vor dem **Verwaltungsgericht** erhoben werden.

Nach den Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) beträgt die **Frist für Widerspruch und Anfechtungsklage** jeweils **einen Monat nach Zustellung des Bescheides beziehungsweise des Widerspruchsbescheides**.

Widerspruch und Anfechtungsklage haben **keine aufschiebende Wirkung**. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber – trotz des Widerspruchs und der Klage des schwerbehinderten Menschen gegen die zustimmende Entscheidung der Fürsorgestelle - kündigen kann bzw. muss, wenn er nicht sein Kündigungsrecht verlieren will.

Allerdings trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass die Kündigung bei erfolgreichem Widerspruch oder erfolgreicher Klage rückwirkend unwirksam wird.

8.2 **Arbeitsgerichtsverfahren**

Dem schwerbehinderten Menschen steht neben dem Verwaltungsrechtsweg das Rechtsmittel der arbeitsgerichtlichen Klage gegen die durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung zu.

Die dreiwöchige Klagefrist nach dem Kündigungsschutzgesetz gilt nicht nur im Hinblick auf die Sozialwidrigkeit der Kündigung, sondern für die Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe.

Kündigt der Arbeitgeber beispielsweise ohne vorherige Zustimmung der Fürsorgestelle, kann der schwerbehinderte Mensch die Unwirksamkeit der Kündigung nur innerhalb der Dreiwochenfrist durch Klage beim Arbeitsgericht geltend machen.

9. Besonderheiten

9.1 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, **möglichst frühzeitig** die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat sowie die Fürsorgestelle ein.

Ziel ist es, zu klären, ob und welche Maßnahmen unter Einbeziehung aller vorhandenen Möglichkeiten in Form der persönlichen und finanziellen Hilfe zu ergreifen sind, um eine dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes zu erreichen.

Um eine besondere Form der Prävention im Krankheitsfalle handelt es sich bei dem gesetzlich vorgesehenen **betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit den Interessenvertretungen mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und das Arbeitsverhältnis gesichert werden kann.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitenden Hilfe im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber bei schwerbehinderten Beschäftigten die Fürsorgestelle und ggf. **Rehabilitationsträger** hinzugezogen.

9.2 Fehlende Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, seinem Arbeitgeber seine Schwerbehinderung

mitzuteilen, es sei denn, die anerkannten Behinderungen stehen der Ausübung der Tätigkeit entgegen.

Wer jedoch den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen will, muss sich rechtzeitig darauf berufen.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, ohne von dessen Schwerbehinderteneigenschaft zu wissen, muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Ausspruch der Kündigung dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung anzeigen.

Falls der Arbeitgeber die ausgesprochene Kündigung aufrechterhält, kann der schwerbehinderte Mensch vor dem Arbeitsgericht innerhalb dieser 3-Wochen-Frist Klage erheben. Unterlässt der schwerbehinderte Mensch diese Mitteilung bzw. Klage, so hat er den besonderen Kündigungsschutz in der Regel verwirkt.

Zulässig ist die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d. h. nach Erwerb des Sonderkündigungsschutzes. Diese Frage ist – nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes - wahrheitsgemäß zu beantworten.

9.3 Änderungskündigung

Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet, handelt es sich um eine Änderungskündigung. Lehnt der Arbeitnehmer die angebotene Änderung ab, wird die Änderungskündigung zur Beendigungskündigung.

Der Arbeitgeber verfügt grundsätzlich über das sogenannte „Direktionsrecht“ wobei er sich an vertragliche Vereinbarungen (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag o.ä.) halten muss.

Außerhalb des Direktionsrechtes ist er nicht berechtigt, den Inhalt des Arbeitsvertrages einseitig zu ändern; er muss also kündigen und gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsvertrages zu den von ihm gewünschten Bedingungen anbieten.

Wenn sich der schwerbehinderte Mensch nicht mit den angestrebten Arbeitsbedingungen einverstanden erklärt und der Arbeitgeber eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht mit dem ihm zustehenden Direktionsrecht

erreichen kann, ist eine Änderungskündigung erforderlich, die der vorherigen Zustimmung der Fürsorgestelle bedarf.

Die Änderungskündigung erfolgt unter Einhaltung der bestehenden Kündigungsfristen als ordentliche Kündigung; sie kann in Einzelfällen auch aus wichtigem Grund als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

9.4 Außerordentliche Kündigung

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen.

Als wichtiger Grund werden Tatsachen angesehen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).

Nach § 626 Absatz 2 BGB kann der Kündigungsberechtigte die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erklären.

Diese Frist könnte aber wegen der erforderlichen Zustimmung der Fürsorgestelle in fast allen Fällen verstreichen und zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung führen.

Deshalb regelt § 91 Absatz 5 SGB IX, dass die Kündigung auch nach Ablauf der Frist des § 626 Absatz 2 Satz 1 BGB erfolgen kann, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung durch die Fürsorgestelle oder Eintritt der Zustimmungsfiktion erklärt wird.

Die außerordentliche Kündigung führt in der Regel zur sofortigen (fristlosen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Auch für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist die vorherige Zustimmung der Fürsorgestelle erforderlich.

Der Arbeitgeber kann die Zustimmung zur Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen beantragen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dabei kommt es auf die Kenntnis der Person beim Arbeitgeber an, der im konkreten Fall das Recht zur Kündigung zusteht.

Im Vordergrund steht bei einem solchen Antrag die Prüfung, ob ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung besteht.

Im Zusammenhang mit der Behinderung stehen die Gründe der Kündigung dann, wenn sich der Kündigungsgrund aus der Behinderung ergibt und der Zusammenhang nicht nur ein entfernter ist (auch ein mittelbarer Zusammenhang genügt, zum Beispiel im Falle der Beschaffungskriminalität bei einem suchtkranken Menschen).

Ist das nicht der Fall, soll die Fürsorgestelle die Zustimmung erteilen.

Hieraus folgt, dass die Fürsorgestelle nicht zu prüfen hat, ob der vom Arbeitgeber vorgetragene Kündigungsgrund ein „wichtiger Grund“ im Sinne des § 626 BGB ist, weil dies von den Arbeitsgerichten zu prüfen ist.

Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn sich aus dem Sachverhalt offensichtlich ein wichtiger Grund für eine Kündigung nicht herleiten lässt. Lediglich Zweifel an der arbeitsrechtlichen Wirksamkeit der Kündigung reichen allerdings nicht aus, die Zustimmung zu versagen.

In Fällen, in denen eine ordentliche Kündigung aus gesetzlichen, vertraglichen oder tariflichen Gründen nicht mehr möglich ist, kann abweichend davon der Arbeitgeber aber erklären, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer sozialen Auslaufzeit (entspricht der ordentlichen Kündigungsfrist) beendet werden soll.

Die Fürsorgestelle muss innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang eine Entscheidung treffen, um dem Interesse der Beteiligten (Arbeitgeber und schwerbehinderter Mensch) an einer zügigen Klärung der Rechtslage gerecht zu werden.

Wird innerhalb der Zweiwochenfrist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (**Zustimmungsfiktion**).

Wird die Zustimmung erteilt – entweder durch Bescheid der Fürsorgestelle oder durch Ablauf der Zwei-Wochen-Frist – muss der Arbeitgeber unverzüglich die Kündigung schriftlich erklären, wenn er von der Zustimmung oder dem Eintritt der Zustimmungsfiktion Gebrauch machen will. Dabei kann der Arbeitgeber die Kündigung schon dann erklären, wenn ihm die Fürsorgestelle die Entscheidung vorab telefonisch oder per Telefax bekanntgegeben hat.

Besteht ein Zusammenhang zwischen Kündigung und Behinderung, ist das Ermessen der Fürsorgestelle nicht eingeschränkt.

Ob der Kündigungsgrund dann für die Zustimmung zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung ausreichend ist, lässt sich nur aufgrund des Einzelfalles beurteilen.

9.5 Erweiterter Beendigungsschutz

In den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis wegen tarifvertraglicher oder sonstiger kollektiv- oder einzelvertraglicher Regelungen ohne Kündigung endet, bedarf es bei Eintritt

- der teilweisen Erwerbsminderung,
- der Erwerbsminderung auf Zeit,
- der Berufsunfähigkeit oder
- der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit

zur **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses der vorherigen Zustimmung der Fürsorgestelle.

Einer **Zustimmung** zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Fürsorgestelle bedarf es **dann nicht**, wenn der schwerbehinderte Mensch bei Gewährung einer Erwerbsminderungsrente auf Dauer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Regelung des § 92 SGB IX über den erweiterten Beendigungsschutz findet dann keine Anwendung (siehe auch Ziffer 9.6).

9.6 „Negativattest“

Beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung zu einer Kündigung, hat die Fürsorgestelle als erstes zu prüfen, ob eine Zustimmung erforderlich ist und ob der betroffene Arbeitnehmer als Schwerbehinderter oder Gleichgestellter anerkannt ist, also der Sonderkündigungsschutz besteht. Liegen die Voraussetzungen – auch unter Berücksichtigung der Sonderregelungen (siehe Ziffer 5.7 und 5.8) – hierfür nicht vor, ergeht ein sogenanntes Negativattest, in dem festgestellt wird, dass die Kündigung nicht zustimmungspflichtig ist.

In diesem Fall ersetzt das Negativattest die Zustimmung und beseitigt die Kündigungssperre.

Nach Zustellung des Negativattestes (Bescheid) kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats aussprechen.

Diesen Verwaltungsakt kann der schwerbehinderte Mensch wie eine Zustimmung mit Widerspruch und Klage anfechten.

Solange die Entscheidung der Fürsorgestelle nicht bestandskräftig geworden ist, trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass sich im Laufe des Rechtsbehelfsverfahrens noch die Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung herausstellt, zum Beispiel wenn die Schwerbehinderteneigenschaft oder eine Gleichstellung nachgewiesen wird.

10. Anhang

Örtliche Fürsorgestellen in Schleswig-Holstein

Stadt Flensburg

Fürsorgestelle
24931 Flensburg

Telefon: 0461/850

Stadt Neumünster

Fachdienst Soziale Hilfen
Fürsorgestelle
Großflecken 59
24534 Neumünster

Telefon: 04321/9420

Landeshauptstadt Kiel

Amt für Familie und Soziales
Fürsorgestelle nach dem
Schwerbehindertenrecht
Stephan-Heinzel-Straße 2
24116 Kiel

Telefon: 0431/9010

Hansestadt Lübeck

Fachbereich Wirtschaft/Soziales
Bereich Soziale Sicherung/Eingliederungshilfe
Kronsforder Allee 2 – 6
23560 Lübeck

Telefon: 0451/1220

Kreis Dithmarschen

Fachdienst Soziale Leistungen
Fürsorgestelle für Behinderte
Stettiner Straße 30
25746 Heide

Telefon: 0481/970

Kreis Herzogtum Lauenburg

FD Soziale Leistungen
Fürsorgestelle für Kriegsoffer und
Schwerbehinderte
Barlachstraße 2
23909 Ratzeburg

Telefon: 04541/8880

Kreis Nordfriesland

FB III Jugend, Soziales,
Arbeit u. Senioren
Fürsorgestelle für Schwerbehinderte
Marktstraße 6
25813 Husum

Telefon: 04841/670

Kreis Ostholstein

Fachdienst Soziale Hilfen
Fürsorgestelle
Lübecker Straße 41
23701 Eutin

Telefon: 04521/7880

Kreis Pinneberg

Fachdienst Soziales
Fürsorgestelle
Kurt-Wagener-Str. 11
25337 Elmshorn

Telefon: 04121/45020

Kreis Plön

Amt für Soziales
Fürsorgestelle für schwerbehinderte
Menschen
Hamburger Straße 17 – 18
24306 Plön

Telefon: 04522/7430

Kreis Rendsburg-Eckernförde

Soziale Sicherung
Fürsorgestelle für Kriegsopfer
und Behinderte
Kaiserstraße 8
24768 Rendsburg

Telefon: 04331/2020

Kreis Schleswig-Flensburg

Fachdienst Besondere Soziale
Leistungen
Fürsorgestelle
Flensburger Straße 7
24837 Schleswig

Telefon: 04621/870

Kreis Segeberg

Fürsorgestelle
Hamburger Straße 30
23795 Bad Segeberg

Telefon: 04551/9510

Kreis Stormarn

Fachdienst Sonstige soziale Leistungen
Fürsorgestelle
Mewesstraße 22 - 24
23843 Bad Oldesloe

Telefon: 04531/1600

Kreis Steinburg

kooperiert mit dem Kreis Dithmar-
schen

s. Kreis Dithmarschen**Integrationsamt Schleswig-Holstein**

Ministerium für Soziales, Gesund-
heit, Familie und Gleichstellung des
Landes Schleswig-Holstein
Integrationsamt
Adolf-Westphal-Straße 4
24143 Kiel

Telefon: 0431/988-0

Fax: 0431/988-3634

