

## Kontakte

Kreise:

### **Dithmarschen**

Tel. 0481/ 970

### **Herzogtum Lauenburg**

Tel. 04541/ 8880

### **Nordfriesland**

Tel. 04841/ 670

### **Ostholstein**

Tel. 04521/ 7880

### **Pinneberg**

Tel. 04121- 45020

### **Plön**

Tel. 04522/ 7430

### **Rendsburg-Eckernförde**

Tel. 04331/ 2020

### **Schleswig-Flensburg**

Tel. 04621/ 870

### **Segeberg**

Tel. 04551/ 9510

### **Stormarn**

Tel. 04531/ 1600

### **Steinburg**

Tel. siehe Dithmarschen

## Kreisfreie Städte:

### **Flensburg**

Tel. 0461/ 850

### **Kiel**

Tel. 0431/ 9010

### **Lübeck**

Tel.: 0451/ 1220

### **Neumünster**

Tel. 04321/ 9420

### **Integrationsamt Schleswig-Holstein**

Tel. 0431/ 988-0 oder

988-5479

988-5335

Weitergehende Informationen zu dem Thema sind beim Integrationsamt oder den örtlichen Fürsorgestellen zu erhalten.

#### Impressum

Herausgeber: Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein - Integrationsamt - | Adolf-Westphal-Straße 4. 24143 Kiel | ISSN 0935-4379, Juli 2013

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-holsteinischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Personen, die Wahlwerbung oder Wahlhilfe betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Landesregierung im Internet: [www.schleswig-holstein.de](http://www.schleswig-holstein.de)

Ministerium für  
Soziales, Gesundheit,  
Familie und Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein  
- Integrationsamt -



# Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Zweck  
Voraussetzungen  
Verfahren



## 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 den Arbeitgeber hat 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 (siehe **Kontakte**).

## 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

Der Arbeitgeber hat die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung schriftlich bei den örtlichen Fürsorgestellen zu beantragen.

Die Fürsorgestellen hören

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

Sie ermitteln den Sachverhalt von Amts wegen 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 des Arbeitgebers an einer wirtschaftlichen und reibungslosen Betriebsführung gegeneinander abzuwägen.