

SOZIALVERBAND

VdK

RHEINLAND-PFALZ



März 2015

Gleichstellung mit schwerbehinderten
Menschen

—

Der besondere Kündigungsschutz

Impressum

Inhalte: Hannah Heuskel

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz

E-Mail: rheinland-pfalz@vdk.de

Internet: www.vdk.de/rheinland-pfalz

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, Februar 2015

Die Inhalte wurden sorgfältig erarbeitet. Es kann jedoch keine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden.

Die in dieser Informationsmappe verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten ausdrücklich für beide Geschlechter. Eine Diskriminierung weiblicher Personen wird damit nicht beabsichtigt.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
2. Das Gleichstellungsverfahren – Anspruchsvoraussetzungen	4
2.1. Geeigneter/Nichtgeeigneter Arbeitsplatz	5
2.2. Erlangung/Erhaltung Arbeitsplatz	5
2.2.1. Beteiligung des Arbeitgebers, Betriebs-/Personalrats, Schwerbehindertenvertretung	6
2.2.2. Zusicherung einer Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes	6
2.3. Behinderungsbedingte Gefährdung	7
2.4. Besondere Personengruppen	7
3. Wirkung der Gleichstellung	8
4. Der besondere Kündigungsschutz im Detail	9
4.2. Ausnahmen des besonderen Kündigungsschutzes	10

1. Einführung

Das vorliegende Thema des Monats beschäftigt sich mit der Thematik der Gleichstellung. Gemäß § 2 Absatz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) werden behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 gleichgestellt, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Was damit genau gemeint ist, wird im Folgenden näher erklärt. Auch auf die besonderen Gruppen mit „sicherem Arbeitsplatz“ wird hier eingegangen. Dabei handelt es sich regelmäßig um Beamte auf Lebenszeit, Richter, Arbeiter und Angestellte mit Alterskündigungsschutz und Betriebsratsmitglieder. Für diesen Personenkreis bedarf es einer besonderen Prüfung und Begründung, warum trotz Kündigungsschutz der Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist als bei einem nichtbehinderten Kollegen.

Ein häufiger Grund, warum die Agentur für Arbeit eine Gleichstellung ablehnen muss, ist, dass der Arbeitsplatz des behinderten Menschen nicht geeignet ist. Eine Nicht-Geeignetheit liegt beispielsweise dann vor, wenn bei Weiterbeschäftigung eine Behinderung sich zu verschlechtern droht. Wann liegt nun ein geeigneter Arbeitsplatz vor? Auch diese Frage wird auf den folgenden Seiten beantwortet.

Doch was wird mit einer Gleichstellung überhaupt erreicht? Grundsätzlich erlangen Personen, die gleichgestellt worden sind, die gleichen Rechte wie Schwerbehinderte. Allerdings gibt es hier Ausnahmen, denn nicht alle Nachteilsausgleiche wie den Zusatzurlaub oder die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente wegen Schwerbehinderung gelten auch für den Kreis der Gleichgestellten. Hingegen gilt der besondere Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX. Will der Arbeitgeber seinen schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer kündigen, so bedarf es der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Erst nach der Feststellung des Integrationsamtes, dass dem Arbeitnehmer nicht aufgrund seiner Behinderung gekündigt wird und es daher seine Zustimmung gibt, kann die Kündigung wirksam ausgesprochen werden. Auf diesen Nachteilsausgleich wird das vorliegende Thema des Monats ebenfalls seinen Schwerpunkt legen.

2. Das Gleichstellungsverfahren – Anspruchsvoraussetzungen

Bei jedem Antrag auf Gleichstellung prüft die Agentur für Arbeit¹, ob die Voraussetzungen nach § 2 Absatz 3 SGB IX vorliegen. Bei den meisten Antragstellern ist bekannt, dass bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 eine Gleichstellung erfolgen kann.

¹ Zuständig in Rheinland-Pfalz ist die Agentur für Arbeit Saarbrücken

Dies ist jedoch nicht die einzige Voraussetzung, die erfüllt werden muss. Hinzu kommt, dass der Antragsteller seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort oder seinen Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzes, das heißt innerhalb der Bundesrepublik Deutschland haben muss. **Darüber hinaus muss dargelegt werden**, dass ohne die Gleichstellung ein geeigneter Arbeitsplatz nicht erlangt oder nicht behalten werden kann.

2.1. Geeigneter/Nichtgeeigneter Arbeitsplatz

Demnach stellt sich zunächst die Frage, was einen geeigneten Arbeitsplatz darstellt. Ein Arbeitsplatz ist geeignet, wenn der behinderte Mensch unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz auf Dauer ausüben kann, gegebenenfalls mit Hilfe behindertengerechter Ausgestaltung. Außerdem gilt der Arbeitsplatz als geeignet, wenn dem behinderten Menschen keine Verschlechterung der Behinderung durch die weitere Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz droht.

Hingegen gilt ein Arbeitsplatz als ungeeignet, wenn bei einer Weiterbeschäftigung die Behinderung sich zu verschlechtern droht oder sich selbst durch eine technische Umgestaltung des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeitsumfeldes eine Verbesserung der Arbeitssituation für den behinderten Menschen nicht ergäbe.

Diese Differenzierung zwischen geeignetem und nicht geeignetem Arbeitsplatz ist sehr wichtig, da mit einer Gleichstellung immer eine Verbesserung der derzeitigen Arbeitssituation erreicht werden soll. Hat der Mensch mit Behinderung jedoch einen nicht geeigneten Arbeitsplatz inne und eine Umsetzung ist nicht möglich, hilft eine Gleichstellung der betreffenden Person auch nicht weiter, um ihre Gesundheit zu erhalten.

2.2. Erlangung/Erhaltung Arbeitsplatz

Die Tatbestände „Erlangung“ und „Erhaltung“ sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung. Dies bedeutet, dass bei einem Antrag auf Gleichstellung rechtlich nicht zu unterscheiden ist, ob der Antrag zur Erlangung oder zur Erhaltung gestellt worden ist. Bei Nicht-Vorliegen oder Verneinung einer der Voraussetzung ist immer zu prüfen, ob die andere Voraussetzung erfüllt ist. Dazu ein Beispiel: Ist der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr geeignet, muss die Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes beim gleichen oder einem anderen Arbeitgeber geprüft werden. In der Praxis der Agentur für Arbeit wird die Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes beim gleichen Arbeitgeber nur als Gleichstellungsgrund akzeptiert, wenn angenommen wird, dass es einen solchen Arbeitsplatz auch tatsächlich gibt. Wird festgestellt, dass es keine geeignete Umsetzungsmöglichkeit gibt, wird die Gleichstellung regelmäßig abgelehnt. Für die Prognose hinsichtlich der Erhaltung oder der Erlangung eines Arbeitsplatzes ist keine absolute Sicherheit erforderlich. Die Schwierigkeiten

zur Erlangung oder Erhaltung eines geeigneten Arbeitsplatzes müssen in der Behinderung liegen. Umstände, die nicht kausal auf die Behinderung zurückzuführen sind, können deshalb eine Gleichstellung nicht begründen. Das sind unter anderem: Rationalisierungsmaßnahmen, Defizite im Sozialverhalten, fehlende Qualifikation oder Betriebseinstellungen.

Bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes ist ein entscheidendes Kriterium die mangelnde Konkurrenzfähigkeit des Behinderten wegen seiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Dabei wird auf den Arbeitsmarkt insgesamt abgestellt und nicht ausschließlich auf einen bestimmten Arbeitsplatz. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Man kann die Gleichstellung damit als Mittel der Vermittlungshilfe sehen. Wenn die Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt auch aus anderen Gründen gefährdet ist, müssen die behinderungsbedingten Gründe wesentliche Ursache sein.

2.2.1. Beteiligung des Arbeitgebers, Betriebs-/Personalrats, Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber ist im Gleichstellungsverfahren nicht Beteiligter, da die Gleichstellung nicht in seine eigenen Rechte eingreift. Der Arbeitgeber muss daher auch nicht angehört werden.

Unabhängig davon ist zur weiteren Aufklärung des Sachverhaltes für die Entscheidung über den Antrag das unmittelbare Einholen einer Stellungnahme des Arbeitgebers seitens der Agentur für Arbeit zur konkreten Arbeitsplatzsituation notwendig. Eine Einverständniserklärung für das Herantreten an den Arbeitgeber muss vorher vom behinderten Menschen unterschrieben worden sein.

Ebenso verhält es sich bei der Befragung des Betriebs-/Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung: auch diese Befragung bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Antragsteller.

Wird die Zustimmung zu keiner der Befragung gegeben, so wird der Antrag regelmäßig wegen fehlender Mitwirkung abgelehnt. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass eine Beteiligung einer der genannten Stellen ausreicht. Der Antrag auf Gleichstellung kann nicht wegen fehlender Mitwirkung abgelehnt werden, wenn der Antragsteller seine Zustimmung zur Befragung durch die Schwerbehindertenvertretung gegeben hat, jedoch nicht für den Arbeitgeber.

2.2.2. Zusicherung einer Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes

Bei arbeitslosen Menschen ist immer auch zu prüfen, inwieweit mit dem Instrument der Zusicherung einer Gleichstellung die Eingliederungschancen des behinderten Menschen günstiger gestaltet werden können. Hiermit wird der Fall angesprochen, dass Vermittlungsbemühungen konkret von einer Gleichstellung abhängig gemacht

werden. Mit dieser Vorgehensweise können solchen Fällen Rechnung getragen werden, in denen die Anhaltspunkte für behinderungsbedingte Eingliederungsprobleme vergleichsweise schwach ausgeprägt sind. Wird die Gleichstellung zugesichert, ist der Gleichstellungsbescheid unterschriftsreif vorzubereiten. Der Gleichstellungsbescheid ist unverzüglich zu erteilen, wenn das Eintreten der in der Zusicherung genannten Umstände entsprechend belegt wird.

2.3. Behinderungsbedingte Gefährdung

Unter Punkt 2.2 wurde bereits erwähnt, dass der Verlust des Arbeitsplatzes noch nicht feststehen muss. Das heißt, es braucht noch keine Kündigung ausgesprochen worden zu sein. Es genügt, wenn der Arbeitsplatzverlust droht. Dazu müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen. Hier unterscheidet man, wie sich die Behinderung auf die Arbeitsleistung auswirkt und welche Reaktionen sich vom Arbeitgeber ergeben.

Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung:

- wiederholte/häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten,
- behinderungsbedingt verminderte Arbeitsleistung auch bei behinderungsgerecht ausgestattetem Arbeitsplatz,
- dauernde verminderte Belastbarkeit,
- auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter,
- eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität aufgrund der Behinderung.

Erkennbare Reaktionen des Arbeitgebers:

- Arbeitgeber/Kollegen werden unzufrieden
- Einschaltung Personalvertretungen
- Abmahnungen
- Personalgespräche
- Einschaltung Betriebsarzt
- Überlegungen in Richtung Arbeitsplatzhilfen und Umgestaltungen
- Umsetzungen
- Kündigungsandrohung
- Kündigung.

2.4. Besondere Personengruppen

Bei Personengruppen mit „sicherem Arbeitsplatz“ sind besondere Maßstäbe anzulegen. Hierzu zählen beispielsweise Beame und Richter auf Lebenszeit oder unkündbare Arbeitnehmer wie Angestellte im öffentlichen Dienst. Tariflicher Kündigungsschutz

schutz bedeutet, dass eine ordentliche Kündigung nicht mehr erfolgen kann. Dies bedeutet aber nicht, dass eine grundsätzliche Unkündbarkeit vorliegt. Bei Vorliegen besonderer Umstände ist eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist möglich. Ausnahmetatbestände sind unter anderem langandauernde oder wiederholte Fehlzeiten sowie eine krankheitsbedingte Leistungsminderung verbunden mit einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen. Trotz des besonderen Kündigungsschutzes können auch bei diesen Personengruppen die allgemeinen Voraussetzungen der Gleichstellung vorliegen. Jedoch bedarf es einer besonderen Begründung, warum trotz des bereits existierenden Kündigungsschutzes der Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist ohne die begehrte Gleichstellung.

Zu bejahen ist ein solcher Fall, wenn behinderungsbedingt die Versetzung in den Ruhestand oder eine außerordentliche Kündigung bzw. eine Kündigung aus wichtigem Grund droht. Unter besonderen Umständen kann bei Beamten und unkündbaren Angestellten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes ebenfalls die Gleichstellung ausgesprochen werden. Bei Beamten bezieht sich die Gleichstellung nicht auf den Arbeitsplatz, sondern auf das Dienstverhältnis und die Wahrung von Rahmenbedingungen - etwa die Erfüllung der Fürsorgepflicht und der Anspruch auf adäquate Beschäftigung.

Zur Verdeutlichung ein Beispiel: Ein Beamter der Polizei kann seine bisherige Dienstaufgabe im Streifendienst behinderungsbedingt nicht mehr ausüben. Eine Überprüfung der Diensttauglichkeit droht, was bei negativem Ergebnis zur Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand führen kann. Zeitgleich wird ein Innendienstposten frei und soll nachbesetzt werden. Dieser geeignete Arbeitsplatz ist aufgrund der vorrangigen Berücksichtigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerbern mit Hilfe einer Gleichstellung zu erreichen. Einer Gleichstellung muss in einer solchen Konstellation entsprochen werden. Daraus folgt, dass der Schutzzweck der Gleichstellung anders gelagert ist: Im Vordergrund steht die Wahrung der Rahmenbedingungen.

Darüber hinaus kann eine Gleichstellung notwendig werden, wenn durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber besondere Arbeitserleichterungen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen vorgehalten werden, die behinderungsbedingt für die Erhaltung des Arbeitsplatzes als notwendig einzustufen sind, um eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu vermeiden. Als Beispiel kann eine gehbehinderte Lehrerin angeführt werden, die von der Pausenaufsicht befreit wird.

3. Wirkung der Gleichstellung

Wird die Gleichstellung festgestellt, tritt diese mit Antragstellung in Kraft. Wirkung hat die Gleichstellung sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite. So zieht der Arbeitgeber seinen Nutzen daraus, dass Gleichgestellte ebenfalls auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet werden. Außerdem kann der Arbeitgeber Leistungen zur behindertengerechten Einrichtung für

schwerbehinderte und gleichgestellte Personen durch das Integrationsamt geltend machen.

Die Interessen der Gleichgestellten können ebenso durch die Schwerbehindertenvertretung gewahrt werden wie die der Schwerbehinderten. Das heißt, sie dürfen sich auch an der Wahl der Schwerbehindertenvertretung beteiligen und müssen vom Wahlvorstand in die Liste der Wahlberechtigten aufgenommen werden. Ebenso haben Gleichgestellte einen Anspruch auf begleitende Hilfen im Arbeitsleben. Das Integrationsamt hat in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern darauf hinzuwirken, dass die schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können.

Ein wichtiger Nachteilsausgleich stellt der besondere Kündigungsschutz dar: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Gleichgestellten oder eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

4. Der besondere Kündigungsschutz im Detail

Sozialpolitischer Hintergrund für die Einführung dieser Vorschrift war, dass die Teilhabe am Erwerbsleben ein zentrales Ziel der Rechte für Menschen mit Behinderung ist. Arbeit ist ein wichtiges Element der sozialen Integration. Der besondere Kündigungsschutz soll die Sicherheit des Arbeitsplatzes, den der Gleichgestellte inne hat, erhöhen und das Risiko arbeitslos zu werden, mindern. Aus diesem Grund wurde die Kündigung bereits im Jahr 1919 unter Erlaubnisvorbehalt im Schwerbeschädigtengesetz gestellt. Bis heute hat sich diese Form des besonderen Kündigungsschutzes durchgesetzt. Aber auch hier gibt es Ausnahmen für schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellte, denn nicht immer gelten die Vorschriften für den betreffenden Personenkreis.

4.1.4-wöchige Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen. Hier besteht kein Unterschied zwischen gleichgestellten oder schwerbehinderten Menschen und Menschen ohne Behinderung. Oftmals laufen die vier Wochen Frist von vornherein ins Leere, da bis zur Zustimmungserklärung des Integrationsamtes mehr Zeit verstreicht als ebenjene vier Wochen. Ausnahme bleibt bei einer fristlosen Kündigung. Hier gilt die Vier-Wochen-Frist explizit nicht.

4.2. Ausnahmen des besonderen Kündigungsschutzes

Die Vorschriften über den besonderen Kündigungsschutz gelten nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate ohne Unterbrechung besteht. Nach der Regierungsbegründung soll die Ausdehnung dieser Regelung auf alle Arbeitsverhältnisse im ersten halben Jahr die Einstellung Schwerbehinderter erleichtern. Um dem Betroffenen Gelegenheit zu geben, seine volle Einsatzmöglichkeit zu zeigen und sich auch ausreichend an einem vorgesehenen Arbeitsplatz einzuarbeiten, wurde zur Ermöglichung einer hinreichenden Erprobungszeit generell vorgesehen, den Kündigungsschutz erst nach sechs Monaten einsetzen zu lassen. Nur in Fällen, in denen die Kündigung vor Ablauf der Sechsmonatsfrist lediglich zu dem Zweck erfolgt, das Eintreten des Kündigungsschutzes zu verhindern, kann man den Kündigungsschutz eintreten lassen. Eine Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung wird außerdem für entbehrlich erachtet, wenn die betroffene Person sozial abgesichert ist. Als zutreffend gilt dies, sofern der Gleichgestellte entweder nach Vollendung des 58. Lebensjahres Anspruch auf Leistungen aus einem Sozialplan hat oder Knappschaftsausgleichsleistungen oder Anpassungsgeld im Bergbau beanspruchen kann. Erhebt der Gekündigte dann keine Einwendungen gegen die Kündigung, ist ein besonderer Kündigungsschutz nicht mehr erforderlich.

Wesentlich für die Ausnahme vom Kündigungsschutz ist, dass dem Menschen mit Behinderung die Kündigung rechtzeitig mitgeteilt wird und er gegen die beabsichtigte Kündigung keine Einwendungen erhebt. Dabei muss ausreichend Zeit für Überlegungen gegeben werden und das Wissen bestehen, welche Leistungen ihn erwarten. Nur dann kann abgewogen werden, ob er mit dem frühzeitigen Ausscheiden einverstanden ist.

Eine Kündigung ohne Zustimmung ist ebenfalls erlaubt, sofern es sich dabei nur um eine vorübergehende Entlassung handelt. Das ist regelmäßig bei witterungsbedingten Entlassungen der Fall. Zum Beispiel nach Ende einer Schlechtwetterperiode ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer erneut zu beschäftigen.

Die letzte Möglichkeit; warum eine Zustimmung entbehrlich sein kann, ist in dem Fall gegeben, in dem zum Zeitpunkt der Kündigung die Gleichstellung nicht nachgewiesen ist oder wegen fehlender Mitwirkung des Betroffenen noch nicht festgestellt werden konnte. Der Arbeitgeber, der von der Gleichstellung oder der Schwerbehinderung nichts weiß, soll sich darauf verlassen können, dass eine behördliche Zustimmung für die Kündigung nicht notwendig ist. Hier ist es Aufgabe des Gleichgestellten, diese Eigenschaft dem Arbeitgeber mitzuteilen und zwar vor dem Zeitpunkt der Kündigung. Etwas anderes gilt nur bei Offenkundigkeit bei rechtzeitiger Antragstellung, die ohne Verschulden noch nicht zur Feststellung führte.

4.3. Erweiterter Beendigungsschutz

Einer Zustimmungsvoraussetzung bedarf es jedoch nicht nur bei einer Kündigung, sondern auch aufgrund tarif- oder einzelvertraglicher Vorschriften, die das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beenden und den Arbeitnehmer des Schutzes des Integrationsamtes berauben würden. Durch die Einschaltung des Integrationsamtes wird erreicht, dass der Arbeitsplatz - eventuell unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebers sowie der möglichen Dauer der Einschränkung des Leistungsvermögens des schwerbehinderten Arbeitnehmers - offen gehalten wird. Relevant ist dies zum Beispiel beim Ausscheiden wegen teilweiser Erwerbsminderung, Erwerbsminderung auf Zeit oder Berufsunfähigkeit. In allen diesen Fällen besteht ein Rentenanspruch, auf Grund dessen es zum Ausscheiden ohne Kündigung kommen kann. Ausgenommen ist die volle und unbefristete Erwerbsminderungsrente, weil diese Lohnersatzleistung grundsätzlich das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bedeutet. Das Ausscheiden bei Berufsunfähigkeit oder zeitlich begrenzter Erwerbsunfähigkeit bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes - genau wie bei einer Kündigung. Deshalb muss ein Antrag gestellt werden, wenn die Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit gegeben ist und dem Arbeitgeber die Eigenschaft als Gleichgestellter oder schwerbehinderter Mensch bekannt ist oder unverzüglich mitgeteilt wird.

Stimmt das Integrationsamt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats der Zustellung des Rentenbescheides. Lag die erforderliche Zustimmung nicht vor, wird sie aber nachgeholt, so endet das Arbeitsverhältnis erst mit dem Tag der Zustellung des Zustimmungsbescheides durch das Integrationsamt.