

## **Besonderer Kündigungsschutz von schwerbehinderten Menschen**

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz, der sich auf die Sozialwidrigkeit von Kündigungen bezieht, kennt das deutsche Arbeitsrecht eine Anzahl von Rechtsnormen, die einen besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen zum Gegenstand haben. So sind insbesondere schwangere Frauen oder Betriebsratsmitglieder besonders geschützt.

Einen speziellen Kündigungsschutz, der im Sozialgesetzbuch IX geregelt ist, gibt es auch für schwerbehinderte Menschen. Danach gilt für alle Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von mehr als 50 festgestellt wurde und deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dass eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung erst dann wirksam ist, wenn das zuständige Integrationsamt vorher seine Zustimmung erteilt hat. Andernfalls ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam. Den gleichen Kündigungsschutz haben im übrigen auch Arbeitnehmer, bei denen zwar ein Grad der Behinderung von weniger als 50 aber mehr als 30 festgestellt wird, und die ohne diese Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen behinderten Arbeitnehmer zu entlassen, muss er zunächst schriftlich die Zustimmung des Integrationsamtes beantragen. Diese Behörde prüft daraufhin, ob die im Zeitpunkt der Kündigungserklärung bestehenden Gründe auch die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zu tragen vermöchten. Ist dies nicht der Fall, so wird das Integrationsamt die Zustimmung verweigern, mit der Folge, dass dem behinderten Arbeitnehmer nicht gekündigt werden kann. Das Ermessen des Integrationsamtes ist jedoch nicht unbegrenzt; so muss das Integrationsamt seine Zustimmung bei Betriebsstillegungen und bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen auch bei Betriebseinschränkungen erteilen. Hat das Integrationsamt seine Zustimmung erteilt, so hat der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb von einem Monat nach Zustellung des Bescheides auszusprechen. Wird diese Frist versäumt, muss er die Zustimmung noch einmal beantragen.

Auf jeden Fall können die Entscheidungen des Integrationsamtes durch einen Widerspruch angegriffen werden, danach ist der Verwaltungsrechtsweg eröffnet.

Im Zusammenhang mit dem Sonderkündigungsschutz des SGB IX ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers hat. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung tatsächlich schwerbehindert war. Es reicht demnach aus, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung einen entsprechenden Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft an die Behörde gestellt hat, zumal die Feststellung rückwirkend erfolgt. Anders ist der Fall jedoch zu beurteilen, wenn der entsprechende Arbeitnehmer sich nicht um die Feststellung der Schwerbehinderung gekümmert hat. Ist also zum Zeitpunkt der Kündigung weder die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt oder wenigstens beantragt worden, so ist eine Zustimmung des Integrationsamtes nicht erforderlich.

Im übrigen ist die Zustimmung des Integrationsamtes auch bei außerordentlichen Kündigungen erforderlich – hier gelten jedoch zum Teil wesentlich kürzere Fristen.