



# Kündigungsschutz des schwerbehinderten Arbeitnehmer

Grundsätzliche Aspekte des besonderen Kündigungsschutzes schwerbehinderter Arbeitnehmer

Schwerbehinderte Arbeitnehmer oder gemäß § 2 III SGB IX diesen gleichgestellte Arbeitnehmer erfahren durch die Vorschriften der §§ 85 ff. SGB IX einen zusätzlichen Schutz vor Kündigungen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Dieser besondere Schutz findet seine wichtigste Ausprägung in der Vorschrift des § 85 SGB IX: Die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Da sie gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist sie gem. § 134 BGB nichtig und kann daher auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden.

Während die Arbeitsgerichte den Arbeitnehmer vor einer sozial ungerechtfertigten Kündigung schützen sollen, liegt die Aufgabe des Integrationsamtes darin, dafür zu sorgen, dass dem schwerbehinderten Arbeitnehmer kein für ihn geeigneter Arbeitsplatz verloren geht. Dies bedeutet, dass die Zustimmung des Integrationsamtes nicht präjudiziell ist für das Kündigungsschutzverfahren; das Integrationsamt darf nicht die Sozialwidrigkeit der Kündigung prüfen.

Die Entscheidung des Integrationsamtes stellt eine aufgrund aller Umstände des Einzelfalles berücksichtigenden Ermessensentscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen dar. Das Integrationsamt handelt ermessensfehlerhaft, wenn es von einem unvollständigen oder falschen Sachverhalt ausgeht oder wenn es erhebliche Umstände des Einzelfalles unberücksichtigt lässt. Die dann rechtswidrige Entscheidung in der Gestalt eines Verwaltungsakts kann durch fristgerechte Einlegung eines Rechtsbehelfs erfolgreich angefochten werden.

Der besondere Kündigungsschutz steht dem Arbeitnehmer auch dann zu, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise Gleichstellung hatte. Der Arbeitnehmer, der sich im Prozess auf eine Schwerbehinderung und die Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung beruft, muss dann innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber seine bereits festgestellte oder zur Feststellung beantragte Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen, andernfalls hat er den besonderen Kündigungsschutz verwirkt.

Neben den Rechtsmitteln des besonderen Kündigungsschutzes nach dem SGB IX – Widerspruch und Klage vor dem Verwaltungsgericht – steht dem schwerbehinderten Arbeitnehmer auch der Rechtsweg zum Arbeitsgericht offen. Zu beachten ist, dass seit dem 1. Januar 2004 die dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG nicht mehr nur im Hinblick auf die Sozialwidrigkeit der Kündigung nach dem KSchG unbedingt zu berücksichtigen ist, sondern diese für die Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe gilt.