

## **Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen**

Die gesetzlichen Grundlagen zu diesem Thema sind in den §§ 85 – 92 SGB IX nachzulesen. Die o.g. Paragraphen regeln den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer. Diese Regelungen sollen Nachteile auf dem Arbeitsmarkt ausgleichen und den genannten Personenkreis schützen. Das bedeutet aber nicht, dass einem schwerbehinderten Mitarbeiter nicht gekündigt werden kann. Nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes ist die Kündigung möglich. Der Arbeitgeber muss zuvor beim Integrationsamt einen entsprechenden Antrag stellen.

### **Gilt der Kündigungsschutz für alle Arten von Kündigung?**

Der besondere Kündigungsschutz gilt für alle Arten der Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiter.

Arten von Kündigung:

- ordentliche Kündigung mit Einhaltung der festgelegten Frist gem. vertraglicher Grundlage (Arbeitsvertrag, gesetzlich oder Tarifvertrag)
- außerordentliche Kündigung mit wichtigem Grund (fristlos oder sozial verträglich)
- Änderungskündigung mit Vorschlag einer anderen Beschäftigung

### **Wer hat den Nutzen vom besonderen Kündigungsschutz?**

Der besondere Kündigungsschutz gilt für schwerbehinderte Personen

- deren Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt und belegt ist. Das bedeutet, dass mindestens ein GdB von 50 vorliegt.
- eine ganz offensichtliche Behinderung wie z. B. eine Amputation eines Beines haben
- von der Arbeitsagentur gleichgestellt wurden.

Weitere Möglichkeiten sind gegeben

- wenn der Schwerbehindertenausweis abgelaufen ist, aber ein Bescheid über die unbefristete Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt
- auch ein weiterhin gültiger Bescheid wird als Nachweis anerkannt
- sollte der Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderteneigenschaft bereits 3 Wochen vor der Kündigung gestellt worden sein, aktiv mitgewirkt wurde und noch kein Bescheid ergangen sein, gilt auch der Umstand
- wenn bereits 3 Wochen vor der Kündigung ein Gleichstellungsantrag gestellt wurde, noch kein Bescheid vorliegt aber eine Mitwirkung beim Antrag erfolgte
- ein Antrag auf Schwerbehinderteneigenschaft gestellt und ein Ablehnungsbescheid erging, der nun im Widerspruchs- oder Klageverfahren ist
- ein Verschlimmerungsantrag bei einem GdB 50 bereits 3 Wochen vor der Kündigung gestellt wurde, noch nicht entschieden wurde, aber der Antragsteller mitgewirkt hat
- ein Verfahren im Widerspruch oder eine Klage auf einen höheren GdB bei vorliegendem GdB 50 anhängig ist und noch kein Bescheid oder Urteil darüber ergangen ist

- ein Antrag auf Gleichstellung bei der Arbeitsagentur gestellt und abgelehnt wurde und sich im Widerspruchsverfahren oder einer Klage befindet
- bei einem vorliegenden GdB 30 oder 40 ein Verschlimmerungsantrag 3 Wochen vor der Kündigung eingereicht wurde und noch keine Entscheidung darüber vorliegt, der Antragsteller aber mitgewirkt hat
- bei vorliegendem GdB 30 oder 40 ein Verschlimmerungsantrag abgelehnt wurde und nun im Widerspruchsverfahren oder im Klageverfahren ist

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist der schwerbehinderte Mitarbeiter in der Pflicht, innerhalb von 3 Wochen sich auf den besonderen Kündigungsschutz in seinem Fall nach SGB IX zu berufen. Die Frist ist unbedingt einzuhalten und die Mitwirkung des Schwerbehinderten bei allen Vorgängen in diesen Fall ist sehr wichtig. Selber die Termine wahrzunehmen und alle Unterlagen beizufügen, die relevant sind, ist selbstverständlich.

### **Welche Umstände können zum Wegfall des Kündigungsschutzes führen?**

- wenn die Eigenschaft der Schwerbehinderung nicht mehr besteht
- wenn keine eindeutige Klärung darüber vorliegt und oder weil der Antragsteller seiner Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen ist
- beim Ende einer zeitlichen Befristung
- bei einer Herabstufung, die unter den erforderlichen GdB fällt
- bei Ende der dreimonatigen Nachfrist und der Frist bis zur Rechtsgültigkeit des Bescheides

Fehlende Mitwirkung bei Anträgen wirkt sich immer schädlich aus und der Kündigungsschutz entfällt bei Anträgen 3 Wochen vor der Kündigung

- bei noch ungeklärtem Sachstand
- Verschlimmerungsantrag bei vorliegendem GdB 30 oder 40
- wenn der Mitarbeiter noch keine 6 Monate im Betrieb beschäftigt war

### **Auflösung eines Arbeitsvertrages ohne Zustimmung des Integrationsamtes**

Beendet der schwerbehinderte Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis selber, ist keine weitere Zustimmung erforderlich. Das betrifft die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch:

- Aufhebungsvertrag
- Kündigung des Arbeitnehmers

### **Welche Bedingungen können zur Kündigung führen**

Der Antrag an das Integrationsamt zur Kündigung eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Mitarbeiters muss mit triftigen Gründen belegt sein. Dafür kommen folgende Möglichkeiten in Betracht:

Bei einer betriebsbedingten Kündigung können es folgende Gründe sein:

- Stilllegung des Betriebes
- Insolvenz des Betriebes
- Wegfall des speziellen Arbeitsplatzes des schwerbehinderten Mitarbeiters
- wesentliche Einschränkungen im Betrieb

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung hat der Mitarbeiter selber die Ursachen gesetzt:

- Störungen der Leistung durch unentschuldigtes Fernbleiben oder absichtliche schlechte Ergebnisse
- Störung der Ordnung im Betrieb mit Alkohol am Arbeitsplatz oder unentschuldigtes Benehmen, wie Beleidigungen der Kollegen und Vorgesetzten
- Verletzung von Vertrauen durch Diebstahl und nicht erlaubtem Verhalten auch bei Krankmeldungen durch verspätete Vorlage und ohne ärztliche Bescheinigungen
- personenbedingt können krankheitsbedingte Gründe sein wie z. B. häufige Fehlzeiten, die Eignung für den Arbeitsplatz ist nicht gegeben aus fachlicher Sicht (fehlender Führerschein oder weitere Zertifikate), vergleichsweise viel weniger Leistungserbringung als ein anderer Mitarbeiter

### **Welche Kündigungen bedingen den besonderen Kündigungsschutz?**

Je mehr die Behinderung an sich bei der Kündigung eine Rolle spielt, desto höher ist der Spielraum für das Integrationsamt für den Erhalt des Arbeitsplatzes.

### **Das Procedere beim Kündigungsschutz Verfahren**

Die Beteiligung des Integrationsamtes durch Ablehnung oder Zustimmung zur Kündigung durch den Arbeitgeber ist ein komplexer Verwaltungsvorgang.

- Antrag des Arbeitgebers bei Integrationsamt auf Zustimmung zur Kündigung, formlos, aber begründet und unter Einhaltung von 2 Wochen Frist. Die beginnt mit dem Bekanntwerden des Anlasses der Kündigung (§ 91 Abs.2 Satz 1 SGB IX)
- das Integrationsamt stellt den Vorgang zusammen, befragt alle Beteiligten einschließlich der Mitarbeitervertretung und die Schwerbehindertenvertretung
- die Befragung kann schriftlich oder mündlich durchgeführt werden
- der Mitarbeiter gibt Auskunft über sich und seine Behinderungen
- eventuell sind auch die Fachdienste mit einzubeziehen
- innerhalb von 2 Wochen ist die Entscheidung zu fällen
- ist diese Frist nicht eingehalten, gilt die Zustimmung als gesetzlich fingiert und somit als erteilt

Handelt es sich um eine personenbedingte Kündigung oder um eine betriebsbedingte Kündigung, kann auch der technische Beratungsdienst im Integrationsamt eingeschaltet werden. Dieser Dienst prüft dann die Möglichkeiten einer anderen Beschäftigung im Betrieb. Eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes auf die Behinderung des Mitarbeiters abgestimmt, ist eine Version.

Die Beteiligung von Ärzten bei der Prüfung der Fehlzeiten ist zugelassen. Damit sich durch den ärztlichen Rat krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren lassen.

Im gemeinsamen Vorgehen eine Lösung zu suchen, ist das erklärte Ziel. Gespräche dazu finden im Arbeitsumfeld des Betroffenen statt und das Integrationsamt leitet die Gespräche. Eine zufriedenstellende Einigung für alle Beteiligten wird angestrebt.

Das Amt stellt schriftlich allen Beteiligten die Entscheidung zur Verfügung. Sobald der Arbeitgeber die schriftliche Entscheidung zur Zustimmung erhalten hat, kann die

Kündigung schriftlich ausgesprochen werden. Bei einer außerordentlich ausgesprochenen Kündigung genügt die Mitteilung auch per Fax.

### **Was geschieht, wenn keine Einigung erzielt wird?**

Sobald keine Einigung zu erreichen ist, hat das Integrationsamt die Entscheidungsgewalt.

Es ist empfehlenswert die Hilfe eines Rechtsbeistandes in Anspruch zu nehmen. Diese sind auch bei der entsprechenden Gewerkschaft oder bei den Vereinigungen bzw. Verbänden für Behinderte zu finden. Die Belastungen dieses Verfahrens sind erheblich und können gesundheitlich beeinträchtigen.

### **Die Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung**

sofern eine solche Vertretung im Betrieb gewählt ist, wird deren Standpunkt gewertet. Ansonsten sind vom Betriebsrat oder Personalrat Stellungnahmen dazu einzuholen. Die Meinungen dieser Gremien sind hilfreich für das Integrationsamt bei der Klärung des Sachstandes und für die Prüfung der Weiterbeschäftigungen. Diese im Betrieb ansässigen Mitarbeiter verfügen über den notwendigen Überblick und sind dadurch eine Unterstützung für die Entscheidung beim Integrationsamt.

### **Wie erfolgt die Überprüfung und Sachstandsermittlung durch das Integrationsamt?**

bei einer ordentlichen Kündigung

- das Integrationsamt prüft alle Umstände und wägt die Interessen beider Seiten ab
- zur Ermittlung des Sachstandes werden alle Beweismittel eingeholt, Auskünfte erbeten, die sachdienlich sind
- Umfang und Art der Ermittlung aller relevanten Angaben bestimmt das Integrationsamt
- Anhörung von beteiligten Personen, Zeugen und Gutachtern sowie Einsicht in alle Urkunden und Akten nehmen
- unter Berücksichtigung von betrieblichen Geheimnissen muss der Arbeitgeber Einblick in alle relevanten Vorgänge geben, soweit es den behinderten Mitarbeiter betrifft

Der Kündigungsgrund ist ausschlaggebend für die Prüfung aller Umstände. Danach richten sich die Dimension der Evidenz, wobei hierbei keine arbeitsrechtliche Vorprüfung abzuleiten ist. Außerdem wird wiederum nach Art der Kündigung unterschieden. Betriebsbedingte, personengebundene oder verhaltensbedingte Kündigungen werden jeweils angemessen berücksichtigt. Die Interessen beider Seiten sind gut abzuwägen und Kündigungen, die einem Verfahren vor Gericht gar nicht standhalten können, erhalten keine Zustimmung.

### **Entscheidungen des Integrationsamtes**

Ist die Behinderung vordergründig bei der Kündigung anzusehen, sind die Kriterien für den Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Ist kein Zusammenhang mit der Behinderung zu erkennen, darf keine Besserstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern entstehen. Die schützende Wirkung ist hierbei nicht gegeben.

Eine Zustimmung nach Abwägung aller Anhaltspunkte erfolgt, wenn überwiegende Interessen des Arbeitgebers vorliegen.

Die Zustimmung wird durch das Integrationsamt versagt, wenn die Interessen des behinderten Mitarbeiters überwiegen.

Die Entscheidung des Integrationsamtes wird den beteiligten Personen schriftlich vorgelegt. Der Arbeitgeber kann erst nach der vorliegenden schriftlichen Entscheidung wieder reagieren.

### **Ausspruch der Kündigung gegenüber dem behinderten Mitarbeiter**

Sobald eine schriftliche Zustimmung beim Arbeitgeber vorliegt, kann er dem Mitarbeiter die Kündigung aussprechen. Genau wie für jeden anderen Arbeitnehmer gilt für den schwerbehinderten Mitarbeiter der allgemeine Kündigungsschutz gem. Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Zusätzlich wird ein schwerbehinderter Mitarbeiter durch den besonderen Kündigungsschutz gesichert.

### **Gründe für eine Kündigung was prüft das Integrationsamt in diesem Fall**

Diese Gründe können entweder innerbetrieblich oder außerbetrieblich angelegt sein.

- Mangel an Aufträgen oder deutlich Umsatzrückgänge können Anlass zu einer außerbetrieblichen Kündigung sein
- schlechte Auftragslagen können für den Arbeitgeber zum Anlass werden, organisatorisch und technisch umzurüsten, um Kosten einzusparen und Personal abzubauen

Das Integrationsamt überprüft, ob tatsächlich eine relevante unternehmerische Entscheidung vorliegt. Das kann ein Gesellschafterbeschluss sein, der die Einschränkungen vorsieht. Hier darf das Amt aber nur auf Willkürlichkeit oder offen erkennbare Unsachlichkeit prüfen. Wenn es keine Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung mehr gibt, wird die Zustimmung vom Integrationsamt erfolgen.

### **Einschränkungen für das Integrationsamt**

Für die Entscheidung durch das Integrationsamt sind in einigen Fällen Einschränkungen bzw. Hindernisse zu berücksichtigen.

- bei Stilllegung eines Betriebes gem. § 89 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist die Zustimmung zu erteilen
- Betriebseinschränkungen mit wesentlichen Auswirkungen führen zur Zustimmung, wenn nach der Kündigung eine Fortzahlung der Bezüge bzw. Lohnes für 3 Monate erfolgt und zusätzlich die erforderliche Anzahl an schwerbehinderten Mitarbeitern wegen der Beschäftigungspflicht nicht unterschritten wird. § 89 Abs. 1 Satz 2 SGB IX
- bei der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wird unter einigen Voraussetzungen gem. § 89 Abs. 1 Satz 3 SGB IX die Zustimmung erteilt

## **Was wird vom Integrationsamt bei personenbedingter Kündigung überprüft?**

Zunächst gelten auch die Kriterien der allgemeinen Kündigungsschutzregeln. Voraussetzung hierbei ist immer der direkte Bezug zur bestehenden Behinderung. Bei der personenbedingten oder krankheitsbedingten Kündigung ist von folgenden Gründen auszugehen:

- dauerhafte Erkrankung über 6 Monate mindestens
- Fehlzeiten in den letzten 3 Jahren mit einer Länge von mehr als 6 Wochen und der Gefahr der ständigen Wiederholung
- Minderleistung gegenüber den anderen Mitarbeitern
- gesundheitliche Probleme, die zur mangelnden Eignung führen
- die Fehlzeiten von mehr 6 Wochen jeweils, die zur betrieblichen Einschränkung führen und deshalb nicht länger zuzumuten sind

Der Arbeitgeber steht in der Pflicht, alle Hemmnisse zu beseitigen, die zu den Beeinträchtigungen geführt haben. Er muss auch nachweisen, dass kein weiterer Arbeitsplatz für eine behinderungsgerechte Tätigkeit zur Verfügung steht und auch durch Versetzung anderer Mitarbeiter nicht geschaffen werden kann. Es ist ihm allerdings nicht zuzumuten, mit erhöhtem finanziellen Aufwand einen solchen Platz zu schaffen.

## **Das betriebliche Eingliederungsmanagement**

Die Schaffung eines betrieblichen Eingliederungsmanagementes gem. § 84 Absatz 2 SGB IX ist aber Verpflichtung für Arbeitgeber. Allerdings ist mit der Durchführung keine formelle Wirkung auf eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit gegeben. Lediglich das nicht durchgeführte BEM wirkt sich negativ aus. Einfaches Berufen darauf, dass keine geeigneten Arbeitsplätze bereitgestellt werden können, ist pauschal nicht möglich.

Bei positivem Ausgang des BEM ist damit eine Verpflichtung für den Arbeitgeber entstanden, die Maßnahmen auch umzusetzen. Wenn aber der Beschäftigte dies nicht umsetzt, muss mit der Kündigung gerechnet werden.

## **Bei negativem Ausgang des BEM**

Gibt es keine Möglichkeit weiterhin die krankheitsbedingten Ausfälle zu vermeiden, ist es bei der Kündigung auch zu berücksichtigen.

Fehlt das BEM ganz, kann das Integrationsamt dem Arbeitgeber die Möglichkeit des Nachholens einräumen.

## **Was wird vom Integrationsamt bei einer verhaltensbedingten Kündigung überprüft?**

Bei einer solchen Kündigung hat der schwerbehinderte Mitarbeiter die Ursachen für die Kündigung selber gesetzt. Ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis ist dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten.

Vorher prüft aber das Integrationsamt:

- ob wirklich ein Fehlverhalten vorlag
- aus welchem Grund kam es zu dem Fehlverhalten

- gibt es weitere Verantwortliche dafür
- ist ein Zusammenhang mit der Schwerbehinderung erkennbar

Sobald kein Zusammenhang offenbar wird, klärt das Integrationsamt die Vorgänge auf und wägt die Interessen beider Seiten ab. Die Prüfung aller relevanten Fakten wird oft vom Integrationsamt an den Integrationsfachdienst delegiert. Kommt im Ergebnis keine klare Aussage zu einem Fehlverhalten durch den Mitarbeiter zustande, wird keine Zustimmung erteilt.

Ist die Behinderung eindeutig zusammenhängend mit dem Fehlverhalten, wird mit Gesprächen versucht die Umstände zu klären, damit in Zukunft solche Situationen vermieden werden. Der Fachdienst wird zur Unterstützung hinzugezogen. Nur wenn eine weitere Beschäftigung des Mitarbeiters nicht mehr zugemutet werden kann, wird die Zustimmung zur Kündigung erteilt.

### **Was wird vom Integrationsamt bei einer Änderungskündigung überprüft?**

Die Form der Änderungsklage hat nicht das Ziel den behinderten Mitarbeiter zu entlassen. Vielmehr wird dadurch eine andere Tätigkeit im Betrieb angeboten, die den Fähigkeiten besser entspricht oder notwendig geworden ist. Dieser Arbeitsplatz kann sich auch außerhalb in einem fremden Betrieb befinden. Die geänderten Bedingungen nach § 89 Abs. 2 SGB IX mit der Fortsetzung der Beschäftigung bedürfen eines neuen Arbeitsvertrages. Die Zustimmung zur Änderungskündigung wird erteilt, wenn ein angemessener Arbeitsplatz angeboten wird und verbindlich zugesagt ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Entlohnung ändern kann, wenn nicht ein adäquater Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Die Verringerung des Lohnes oder Gehaltes um mehr als ein Drittel ist nicht zumutbar. Ebenso die weiteren Umstände wie Verkehrsbedingungen zum Arbeitsplatz sowie soziale und familiäre Bedingungen. Alle diese Faktoren zählen zur Zumutbarkeit.

Die Zustimmung wird durch das Integrationsamt erteilt, wenn alle Punkte als zumutbar eingestuft werden können.

Anderenfalls kann das Amt frei ermesen, ob nach Abwägung aller Fakten und Interessen die Änderungskündigung gleich als Beendigungskündigung angesehen werden muss. Das ist der Fall, wenn der schwerbehinderte Mitarbeiter das Angebot nicht annimmt.

Im Fall der Ablehnung durch den Schwerbehinderten und Übergabe an das Arbeitsgericht, wird nur noch um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Änderungskündigung ist damit nicht mehr Gegenstand des Prozesses.

Eine Möglichkeit, die Zustimmung unter Vorbehalt anzunehmen und beim Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage zu prüfen, verbleibt. Ein Ende der Beschäftigung erfolgt, nicht da die Zustimmung zur Änderung ja gegeben wurde.

### **Was wird vom Integrationsamt bei einer außerordentlichen Kündigung geprüft?**

Eine außerordentliche Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes fehlt.

- ein fehlender Zusammenhang mit der Behinderung kann zum Versagen der Zustimmung führen. Dann wird auch keine Aufklärung der Sachverhalte vorgenommen

- besteht ein Zusammenhang, wird der Sachverhalt aufgeklärt

Es liegt im Ermessen des Integrationsamtes die Zustimmung zu erteilen, wenn alle Interessen beider Seiten ausreichend geprüft wurden.

### **Gibt es auch andere Fälle, die nicht wegen einer Kündigung das Arbeitsverhältnis beenden?**

Nach den Tarifverträgen der einzelnen Branchen ist es durchaus möglich, dass das Arbeitsverhältnis bei Eintritt einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderungsrente beendet wird. Gem. § 92 SGB IX ist das Integrationsamt auch in diesen Fällen anzusprechen. Für den Übergang in diese Rente muss das Integrationsamt seine Zustimmung geben. Gerade im öffentlichen Dienst ist das ein üblicher Vorgang.

### **Welche Fristen hat das Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren einzuhalten?**

- Handelt es sich um eine ordentliche Kündigung, gilt die Frist von einem Monat ab dem Tag des Eingangs des Antrages. Berücksichtigt werden dabei noch Gutachten und Fachleute die um Auskunft ersucht wurden. Dann ist die Frist nicht zu halten.
- bei einer außerordentlichen Kündigung muss das Integrationsamt in 2 Wochen ab dem Tag des Eingangs des Antrages entscheiden
- sollte das nicht geschehen, gilt die Zustimmung gem. § 91 Abs. 3 SGB IX als erteilt
- geht es um eine Kündigung wegen Insolvenzverfahren oder bei Betriebsschließung ist innerhalb eines Monats die Entscheidung zu fällen
- verfällt die Frist, gilt die Zustimmung gem. § 88 Abs. 5 SGB IX als erteilt

### **Welche Rechtsmittel stehen zur Verfügung?**

Beide Seiten haben die Möglichkeit gegen die Zustimmung oder Versagung der Zustimmung durch das Integrationsamt die Möglichkeit Rechtsmittel einzulegen. Innerhalb eines Monats haben beide die Möglichkeit Widerspruch einzulegen. Ein Widerspruchsausschuss, der beim Integrationsamt gebildet wird, entscheidet. Der Ausschuss wird in folgender Zusammensetzung arbeiten:

- zwei schwerbehinderte Arbeitnehmer
- ein Vertreter des Integrationsamtes
- zwei Arbeitgebern
- ein Vertreter der Bundesagentur für Arbeit aus der Region
- einer Vertrauensperson des schwerbehinderten Menschen

Die Entscheidung des Widerspruchsausschusses wird in der Form eines Bescheides mitgeteilt. Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Zustellung eine Klage zur Anfechtung beim Verwaltungsgericht erhoben werden.

Eine aufschiebende Wirkung haben der Widerspruch und die Klage nicht. Der Arbeitgeber kann die Kündigung aussprechen. Er ist verpflichtet innerhalb eines Monats nachdem er die Zustimmung erhalten hat, auch die Kündigung auszusprechen

## **Klage beim Arbeitsgericht gegen die Kündigungserklärung durch den behinderten Mitarbeiter**

Der Weg zum Arbeitsgericht kann auch sofort beschritten werden. Innerhalb von drei Wochen kann der schwerbehinderte Mensch bei einer fehlenden Zustimmung des Integrationsamtes die Kündigung für unwirksam erklären lassen.