

Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer; Probezeit; aufeinander folgende Beschäftigung

Nach [§ 85 SGB IX](#) bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Dies gilt nach [§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX](#) nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat.

Wird allerdings das Arbeitsverhältnis allein auf Veranlassung des Arbeitgebers für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum unterbrochen, so kann sich der Arbeitgeber je nach den Umständen auf die von ihm selbst gesetzte Ursache der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht berufen. Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber sind dann anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich insbesondere nach dem Anlass und der Dauer der Unterbrechung sowie der Art der Weiterbeschäftigung.

Die schwerbehinderte Klägerin, die eine Ausbildung für das Lehramt für Sonderpädagogik absolviert hat, war zunächst auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 10. Februar 2004 mit 18 Pflichtstunden bis zum Beginn der Sommerferien am 21. Juli 2004 an einer Schule für Lernbehinderte eingesetzt. Zu Beginn des neuen Schuljahrs am 6. September 2004 schlossen die Parteien einen unbefristeten Vertrag über die Beschäftigung der Klägerin als Lehrerin an öffentlichen Sonderschulen mit 27,5 Pflichtstunden. Der Einsatz der Klägerin erfolgte an einer Schule für geistig Behinderte in einem anderen Schulamtsbezirk. Mit Schreiben vom 25. Februar 2005 kündigte das beklagte Land, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt zu haben, das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2005.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes blieb erfolglos. Die Annahme eines engen sachlichen Zusammenhangs zwischen beiden Arbeitsverhältnissen scheitert nicht daran, dass das beklagte Land die Klägerin während der Schulferien nicht beschäftigt hat und der Einsatz an verschiedenen Schulen in verschiedenen Schulamtsbezirken erfolgt ist. Auch im Übrigen hält sich die Bewertung der tatsächlichen Umstände durch das Landesarbeitsgericht im Bewertungsspielraum der Tatsacheninstanz.

[Bundesarbeitsgericht](http://juris.bundesarbeitsgericht.de) (<http://juris.bundesarbeitsgericht.de>)
Urteil vom 19. Juni 2007 - 2 AZR 94/06 –

Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil vom 16. November 2005 - 1 (11) Sa 900/05 -

■