

(3) Die Arbeitgeber haben der Arbeitsverwaltung und der Hauptfürsorgestelle die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Gesetzes notwendig sind.

(4) Die Arbeitgeber haben den Vertretern der Arbeitsverwaltung und der Hauptfürsorgestelle Einblick in ihren Betrieb oder ihre Dienststelle zu gewähren, soweit es im Interesse der Schwerbehinderten erforderlich ist und Betriebs- oder Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden.

(5) Die Arbeitgeber haben den Vertrauensmann oder die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten (§§ 24 und 27) unverzüglich nach der Wahl und ihren Beauftragten für die Angelegenheiten der Schwerbehinderten (§ 28) unverzüglich nach seiner Bestellung dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle zu benennen.

(6) In einer Mitteilung gemäß § 8 Abs. 1 des Arbeitsförderungsgesetzes hat der Arbeitgeber anzugeben, welche Schwerbehinderten betroffen sind und in welchem Umfang sich die Zahl der Pflichtplätze verringert. Im Falle der Unterlassung gilt § 8 Abs. 3 des Arbeitsförderungsgesetzes entsprechend.

#### § 14

##### **Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Schwerbehinderten**

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können; bei dieser Prüfung sollen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 25 Abs. 2 beteiligen und die in § 23 genannten Vertretungen hören. Bewerbungen von Schwerbehinderten sind mit der Schwerbehinderten Vertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Betriebsrat oder gleichstehenden Vertretung mitzuteilen. Satz 2 gilt nicht, wenn der Schwerbehinderte die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Die Arbeitgeber haben die Schwerbehinderten so zu beschäftigen, daß diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie haben die Schwerbehinderten zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern.

(3) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß wenigstens die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter in ihren Betrieben dauernde Beschäftigung finden kann; die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern. Die Arbeitgeber sind ferner verpflichtet, den Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Die Verpflichtungen nach den Sätzen 1 und 2 bestehen nicht, soweit ihre Durchführung für den Arbeitgeber nicht zumutbar mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit Arbeitsschutzvorschriften ihnen entgegenstehen. Bei Durchführung dieser Maßnahmen haben die Arbeitsämter und Hauptfürsorgestellen die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der Schwerbehinderten zu unterstützen.

#### Vierter Abschnitt

##### **Kündigungsschutz**

#### § 15

##### **Erfordernis der Zustimmung**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

#### § 16

##### **Kündigungsfrist**

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 4 Wochen.

#### § 17

##### **Antragsverfahren**

(1) Die Zustimmung zur Kündigung hat der Arbeitgeber bei der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Hauptfürsorgestelle schriftlich, und zwar in doppelter Ausfertigung, zu beantragen. Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Vorschriften für gleichstehende Vertretungen.

(2) Die Hauptfürsorgestelle holt eine Stellungnahme des zuständigen Arbeitsamtes, des Betriebsrates oder gleichstehenden Vertretungen und der Schwerbehindertenvertretung ein. Sie hat ferner den Schwerbehinderten zu hören.

(3) Die Hauptfürsorgestelle hat in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.

#### § 18

##### **Entscheidung der Hauptfürsorgestelle**

(1) Die Hauptfürsorgestelle soll die Entscheidung, falls erforderlich, auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an, treffen.

(2) Die Entscheidung ist dem Arbeitgeber und dem Schwerbehinderten zuzustellen. Dem Arbeitsamt ist eine Abschrift der Entscheidung zu übersenden.

(3) Erteilt die Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.

#### § 19

##### **Einschränkungen der Ermessensentscheidung**

(1) Die Hauptfürsorgestelle hat die Zustimmung zu erteilen bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen. Unter der gleichen Voraussetzung soll sie die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der verbleibenden Schwerbehinderten zur Erfüllung der Verpflichtung nach § 5 ausreicht. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des Schwerbehinderten möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.

(2) Die Hauptfürsorgestelle soll die Zustimmung erteilen, wenn dem Schwerbehinderten ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.

#### § 20

##### **Ausnahmen**

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für Schwerbehinderte,

1. deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als 6 Monate besteht oder
2. die auf Stellen im Sinne des § 7 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 beschäftigt werden.

(2) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung, der