

## PRAXISFORUM

### Besonderheiten beim Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer – Teil 1

Von RA-Fachangestellter Christian Noe, Gelsenkirchen

Das arbeitsrechtliche Mandat in Kündigungsschutzangelegenheiten ist sorgfältig zu betreiben, da mit seiner Führung die Beachtung wichtiger Fristen verbunden ist, die schnell über Erfolg oder Misserfolg eines anhängigen Rechtsstreits vor dem Arbeitsgericht entscheiden können. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Mandantschaft zu den Arbeitnehmern mit Schwerbehinderteneigenschaft zählt. Unter Berücksichtigung zweier jüngerer Urteile des BAG macht der Beitrag auf häufige Fehler in der juristischen Vorgehensweise aufmerksam und veranschaulicht eine praxisnahe Herangehensweise, sofern der Sonderkündigungsschutz des SGB IX greift.

#### I. Der Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer

Schwerbehinderte Personen haben rechtlich eine deutlich günstigere Position inne als ihre Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Das betrifft vor allen Dingen jene Rechtsstreitigkeiten, in denen die arbeitgeberseitige Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderteneigenschaft im Zentrum steht. Denn in diesen Fällen werden die ggf. geltenden Schutzvorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) durch die **Sonderregelungen** des SGB IX ergänzt.

Häufig liegt das fehlerhafte Vorgehen von Arbeitgebern in der Annahme begründet, dass die Angelegenheit nicht in einen Kündigungsschutzrechtsstreit münden werde. Oftmals ist jedoch schlicht und einfach die fehlende Kenntnis der Voraussetzungen einer Kündigung als auch der genauen Regelungen des Sonderkündigungsschutzes der Grund dafür, dass ausgesprochene Kündigungen letztendlich unwirksam sind.

Hiervon profitieren jene Juristen, die für ihre schwerbehinderte Mandantschaft die Kündigung anfechten wollen, da ihnen die Unkenntnis oder das fehlerhafte Vorgehen der Arbeitgeber den Angriff der Kündigung erheblich erleichtern.

#### II. Die Kündigungsschutzklage – Frist und Schriftsatzform

Eine Kündigungsschutzklage für schwerbehinderte Arbeitnehmer unterscheidet sich grundsätzlich in Aufbau und Sachvortrag nicht von den Klageschriften für Arbeitnehmer ohne Schwerbehinderteneigenschaft. Auch hier gilt die **Drei-Wochen-Frist** des § 4 KSchG, nach der eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingehen muss. Sowohl der übliche Sachvortrag mit den genauen Daten der Klägerpartei (Betriebseintritt, Alter, Tätigkeit etc.) ist notwendig als auch die Prüfung der Einhaltung der arbeitgeberseitigen Pflichten (Betriebsratsanhörung, soziale Auswahl etc.)

Die folgenden **besonderen Angaben** sind in die Kündigungsschutzklage einzubetten: Zum einen ist klar vorzutragen, dass die Klägerpartei bereits als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist bzw. einen entsprechenden Antrag gestellt hat und sich ausdrücklich auf den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte beruft. Der Jurist sollte die (bereits vorliegende oder beantragte) **Schwerbehinderteneigenschaft** dem Gericht direkt mit der Klageschrift mitteilen, denn der Arbeitgeber muss über den eingeforderten

Sonderkündigungsschutz informiert werden, da ansonsten der Verlust des besonderen Kündigungsschutzes droht.

#### Hinweis:

Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nicht informieren, wenn er im Laufe des Arbeitslebens irgendwann einmal einen Schwerbehindertenantrag stellt und dieser erfolgreich anerkannt wird. Eine **Informationspflicht** ist erst dann vorhanden, wenn es zu einer **Kündigung** kommt. Dann ist die gekündigte Person verpflichtet, innerhalb einer Frist von einem Monat ab Zugang der Kündigung den Arbeitgeber davon in Kenntnis zu setzen, dass eine Schwerbehinderung vorliegt oder ein derartiges Antragsverfahren noch im Gange ist. Geschieht dies nicht, kann sich die gekündigte Person nicht auf den Sonderkündigungsschutz berufen.

#### III. Wann findet der Sonderkündigungsschutz Anwendung?

Die Frage der Anwendbarkeit des Sonderkündigungsschutzes hat in der Vergangenheit für erhebliche Rechtsunsicherheit gesorgt. Seit längerem bestand Streit über die Auslegung des § 90 Abs. 2a SGB IX hinsichtlich des **Zeitraums** zwischen dem Schwerbehindertenantrag und dem Ausspruch der Kündigung, also in jenen Fällen, in denen ein Schwerbehinderter zwar vor einer Kündigung einen Antrag gestellt hatte, aber dieser noch nicht beschieden wurde. Verschiedene Rechtsmeinungen sorgten für Verwirrung bei der Interpretation der Rechtsnorm. Infolgedessen hat das BAG zu dieser Thematik Anfang 2007 für eine präzise Klarstellung gesorgt, so dass der sachbearbeitende Jurist seither lediglich darauf zu achten hat, dass

- zum Zeitpunkte des Ausspruches der Kündigung (= Zugang beim Mandanten) die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch durch Bescheid bereits festgestellt war,
- oder
- ein Antragsverfahren auf Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft im Gange ist, wobei zwischen Kündigung (= Zugang beim Mandanten) und Antragstellung mindestens eine Frist von drei Wochen liegen muss und der Antrag später natürlich auch Erfolg haben muss.

Trifft eine dieser vorgenannten Varianten zu, so findet der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer uneingeschränkt Anwendung.

**Beispiel:**

Mandant X stellt am 25.10.2007 einen Schwerbehindertenantrag. Der 25.10.2007 wird als Eingangsdatum in den Akten des Versorgungsamts festgehalten. Am 29.11.2007 erhält X von seinem Arbeitgeber die schriftliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Am 19.12.2007 erhält X einen Bescheid des Versorgungsamts, mit dem er rückwirkend ab dem 25.10.2007 als schwerbehinderter Mensch anerkannt wird.

X hatte gegen die Kündigung fristgerecht Klage durch seine Prozessbevollmächtigte erheben lassen. Diese erhält von ihrem Mandanten umgehend eine Kopie des Bescheides. Die Juristin teilt daraufhin ergänzend schriftsätzlich die vorliegende Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitsgericht mit. Zwischen Antragstellung und Kündigung liegt ein Zeitraum von mehr als drei Wochen – somit greift für X der besondere Kündigungsschutz.

*Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte gilt stets rückwirkend ab dem Tag der Antragstellung.*

Der das Mandat führende Jurist hat also lediglich darauf zu achten, ob bereits ein **Bescheid** über die Anerkennung als Schwerbehinderter vorliegt – diesen Bescheid sollte er auch direkt nach dem ersten Gespräch mit dem Mandanten in Kopie zu den Akten nehmen – oder ob der Mandant bereits einen **Schwerbehindertenantrag** gestellt hat. Ist der Antrag gestellt, das Verfahren jedoch noch nicht abgeschlossen, so ist lediglich die Drei-Wochen-Frist relevant (BAG AP Nr. 11 zu § 15 SchwbG 1986 = NZA 2002, 1145; BAG, Urt. v. 1.3.2007 – 2 AZR 217/06).

Nun steht allerdings auch nach höchstrichterlicher Rechtsprechung fest, dass ein Schwerbehindertenantrag, der in Befürchtung einer Kündigung wenige Tage vor einer solchen gestellt wird, ins Leere geht.

**Beispiel:**

RA Y empfängt Herrn X zu einem Besprechungstermin. Der Mandant erklärt, dass er seit zehn Jahren in einem Holzverarbeitungsunternehmen arbeite und er von verschiedenen Kollegen gehört habe, dass angeblich eine größere Kündigungswelle bevorstehe. Natürlich wird Rechtsanwalt Y im Gespräch seinen Mandanten darauf aufmerksam machen, dass man zur Sicherheit umgehend einen Schwerbehindertenantrag stellen kann, zumal bei X gesundheitliche Einschränkungen vorhanden seien. Er muss seinen Mandanten in diesem Zusammenhang allerdings auch klar darauf hinweisen, dass dies nur dann in einem möglichen anschließenden Rechtsstreit von Nutzen sein kann, wenn die erwartete Kündigung noch mindestens drei Wochen auf sich warten lässt und er darüber hinaus auch erfolgreich als Schwerbehinderter anerkannt wird.

Der Jurist muss daher Sorgfalt walten lassen: Keinesfalls darf bei seiner Mandantschaft der Eindruck entstehen, allein mit der Stellung eines Schwerbehindertenantrages vor einer Entlassung sei der besondere Kündigungsschutz per se gesichert. Im Gegenteil: Die Bedeutung der Frist ist dem Mandanten stets ebenso zu vermitteln wie die Voraussetzung, dass seinem Antrag später Erfolg beschieden sein muss.

Natürlich gilt auch bei eingehaltener Drei-Wochen-Frist ein **rückwirkender Kündigungsschutz** nur dann, sofern später auch die Schwerbehinderteneigenschaft durch Bescheid festgestellt wird. Dabei ist es zwar unerheblich, wie lange es nun dauert, bis über den Antrag entschieden wird. Kommt es jedoch zu dem Resultat, dass der Antrag des Mandanten abgelehnt wird, gilt selbstverständlich auch nicht der besondere Kündigungsschutz des SGB IX.

*(Der Beitrag wird fortgesetzt.)*