



10 2021

ENTSCHEIDUNG DES MONATS

KÜNDIGUNG EINES SCHWERBEHINDERTEN OHNE ZUSTIMMUNG DES INTEGRATIONS-/ INKLUSIONSAMTES

– GERICHTLICHER WAHNSINN ODER JURISTISCH KONSEQUENT?

„Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes begründet die Vermutung i.S.v. § 22 AGG, dass er wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden ist.“ und „Die Kündigung stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG dar, der eine Entschädigung von vier Gehältern rechtfertigen kann.“. So entschied am 17.05.2021 das LAG Baden-Württemberg unter dem Az.: 10 Sa 49/20.

I. Ausgangslage

Was war passiert? Die durch Corona schwer getroffene Arbeitgeberin/Beklagte (ca. 500 Mitarbeiter) entschied sich bezüglich 17 ihrer Arbeitnehmer eine betriebsbedingte Kündigung auszusprechen. Hierbei erkannte sie nicht, dass bei dem späteren Kläger eine Schwerbehinderung vorlag und somit der Sonderkündigungsschutz von Schwerbehinderten (vorherige Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamtes; besondere Berücksichtigung bei der Sozialauswahl nach Kündigungsschutzgesetz) zu berücksichtigen gewesen waren.

II. Problemlage

Wird ein Schwerbehinderter oder eine einem Schwerbehinderten gleichgestellte Person länger als sechs Monate (§ 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) beschäftigt, ist VOR Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamtes einzuholen (§ 168 SGB IX). Eine ohne vorherige Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist bereits, ohne dass es auf das Vorliegen von Kündigungsgründen im Übrigen ankommt, formell unwirksam. Die Zustimmung kann nicht nachträglich rückwirkend eingeholt. Dies unabhängig von der Kenntnis des Arbeitgebers bzgl. der Schwerbehinderung oder Gleichstellung.

Soweit das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet (vereinfacht: bei regelmäßiger Beschäftigung von mehr als zehn Arbeitnehmern), ist überdies bei betriebsbedingten Kündigungen die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei der Sozialauswahl besonders zu berücksichtigen (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG).

CF



III. Entscheidung des Landesarbeitsgerichts

1) Verstoß 1: Fehlende Beteiligung des Integrationsamts

Das Landesarbeitsgericht misst dem arbeitsrechtlichen Schutz des Scherbehinderten eine besondere Bedeutung zu: Es soll unerheblich sein, ob dem Arbeitgeber eine solche Schwerbehinderteneigenschaft in den Personalakten bekannt und lediglich übersehen wurde oder gar nicht bekannt war. Insoweit käme es bei der dem Anspruch zugrunde liegenden Vorschrift des § 22 AGG nicht auf das Bewusstsein des die Diskriminierung Ausführenden an. Allein die Tatsache, dass der Sonderkündigungsschutz nicht beachtet werde, ist Ausdruck dessen, dass sich der Diskriminierende damit gar nicht auseinandergesetzt hat und deshalb eine Diskriminierung in Form einer Ungleichbehandlung vorliegt. Daraus folgt: Dem Arbeitnehmer steht ein Entschädigungsanspruch auch ohne Verschulden des Arbeitgebers zu.

2) Verstoß 2: Berücksichtigung der Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl

Überdies stellte das Gericht als besonders schwerwiegend fest, dass nicht nur das Integrations-/Inklusionsamt nicht beteiligt wurde, sondern dass auch bei der Sozialauswahl nach Kündigungsschutzgesetz die Schwerbehinderteneigenschaft keine besondere Berücksichtigung fand. Das Gericht geht somit von einer „zweifachen“ Verletzung der Rechte von Schwerbehinderten und deshalb von einem schwerwiegenden Verstoß aus.

Anmerkung:

Konsequenterweise wird eine solche „zweifache“ Verletzung der Rechte eines Schwerbehinderten bei einer betriebsbedingten Kündigung immer vorliegen. Theoretisch wäre zwar denkbar, dass eine Beteiligung des Integrations-/Inklusionsamtes unterbleibt, aber die Schwerbehinderung in der Sozialauswahl Berücksichtigung findet – oder anders umgekehrt. In der Praxis wird dies aber wohl eher selten der Fall sein. Hier wird zumeist die Schwerbehinderung übersehen werden oder gar nicht bekannt sein. Eine „zweifache“ Verletzung ist dann immer die Konsequenz.

3) Rechtsfolge eines schwerwiegenden („zweifachen“) Verstoßes

Schließlich rechtfertigt ein solcher schwerwiegender („zweifacher“) Verstoß eine Entschädigung von vier Bruttomonatsgehältern. Hierbei berücksichtigte das Gericht, dass die Beklagte erst „relativ spät“ im Verfahren erklärte, aufgrund fehlender Beteiligung des Integrations-/Inklusionsamtes keine Rechte mehr aus der Kündigung herzuleiten. Erschwerend kam hinzu, dass aus Sicht des Gerichts auch tatsächlich kein betriebsbedingter Kündigungsgrund vorlag.

IV. Praxishinweis

Einmal mehr zeigt die Entscheidung, dass vor Ausspruch einer (betriebsbedingten) Kündigung die Personalakte gründlich auf mögliche Anzeichen einer Schwerbehinderung geprüft werden sollte. Allein die „Tatsache“, dass eine solche Schwerbehinderung übersehen wurde, ist keinesfalls für eine erfolgreiche Verteidigung gegen einen Entschädigungsanspruch ausreichend. Nach unserer Ansicht muss es jedoch, auch im Lichte der neuerlichen Entscheidung, möglich sein, dass sich der Arbeitgeber auf die Unkenntnis der Schwerbehinderung beruft und sich so erfolgreich gegen einen Entschädigungsanspruch verteidigen kann. Dies insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass die Integrations-/Inklusionsämter bereits schon seit längerem keine sogenannten Negativzeugnisse – d.h. vorsorgliche Anfragen mit der anschließenden



Erklärung, dass mangels Kenntnis der Behörde bzgl. einer Schwerbehinderung eine solche nicht vorliegt – mehr erteilen bzw. auch diese den Sonderkündigungsschutz nicht ausschließen.

Sollte im Laufe des Kündigungsschutzprozesses deutlich werden, dass eine Schwerbehinderung und somit Sonderkündigungsschutz zu beachten ist, welcher seitens des Arbeitgebers nicht berücksichtigt wurde, ist es wichtig unverzüglich zu handeln. Sinnvoll kann die sofortige Rücknahme der Kündigung und die bedingungslos Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers sein. Hierdurch sollte sich eine Entschädigungszahlung, jedenfalls in erheblicher Höhe, vermeiden lassen. Offen bleibt, da das erkennende Gericht gerade von einer verschuldensunabhängigen Anwendung des § 22 AGG ausgeht, ob auch bei diesem Verhalten des Arbeitgebers ein (geringer) Entschädigungsanspruch verbleibt.

V. Fazit

Der Schutz von Schwerbehinderten ist ein hohes und schutzwürdiges Gut. Mit der vorliegenden Entscheidung schießt das Gericht jedoch, ohne Augenmaß für die Praxis, deutlich über das Ziel hinaus. Es bleibt zu befürchten, dass zukünftig jede Kündigung eines Schwerbehinderten ohne Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamtes mit einer Entschädigungsklage verbunden wird. Jedenfalls wird dies als Druckmittel zur Erhöhung einer möglichen Abfindung herangezogen werden.

Gerne beraten wir Sie hierzu eingehend und begleiten gerne bereits den Entscheidungsprozess vor dem Ausspruch einer Kündigung gestaltend mit.



Christian Semmler

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Handels-/Gesellschaftsrecht

Telefon: +49 931 35939 0

E-Mail: christian.semmler@cornea-franz.de

STANDORTE

Kanzlei Würzburg

Berliner Platz 10

97080 Würzburg

Telefon: 0931 359390

E-Mail: wuerzburg@cornea-franz.de

Kanzlei Fulda

Am Bahnhof 12

36037 Fulda

Telefon: 0661 9016440

E-Mail: fulda@cornea-franz.de

Kanzlei Lohr am Main

Untere Brückenstr. 2

97816 Lohr am Main

Telefon: 09352 87780

E-Mail: lohr@cornea-franz.de

Kanzlei Schweinfurt

Jägersbrunnen 6

97421 Schweinfurt

Telefon: 09721 20040

E-Mail: schweinfurt@cornea-franz.de