

Internet: <http://www.ifb.de/schwerbehindertenvertretung/rechtsprechung-schwerbehindertenvertretung-kuendigungsschutz.html/do/detail/shortlink/sonderkuendigungsschutz-nur-mit-rechtzeitigem-gleichstellungsantrag->

Sonderkündigungsschutz nur mit rechtzeitigem Gleichstellungsantrag

Schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen steht ein besonderer Kündigungsschutz zu - aber nicht ausnahmslos. Viel Streit besteht über die Auslegung der Ausnahmeregelung in § 90 Abs. 2a SGB IX. Besonders problematisch war in diesem Zusammenhang bisher die Frage, wie es mit dem besonderen Kündigungsschutz aussieht, wenn die Gleichstellung im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht erfolgt ist, der Antrag aber schon gestellt wurde. Eine Antwort gibt endlich das Bundesarbeitsgericht in dieser aktuellen Entscheidung.

Das ist passiert:

Die klagende Arbeitnehmerin hatte am 3. Dezember 2004 bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt. Kurz danach, am 6. Dezember 2004, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung war von ihr zuvor nicht eingeholt worden.

Im April 2005 wurde dem Gleichstellungsantrag rückwirkend (§ 68 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) zum 3. Dezember 2004 stattgegeben.

Die Arbeitnehmerin zog vor Gericht, um sich gegen die Kündigung zu wehren. Diese ist ihrer Ansicht nach unwirksam. Denn am 6. Dezember 2004, als die Kündigung ausgesprochen wurde, war sie bereits (rückwirkend) gleichgestellt gewesen und hätte somit den besonderen Kündigungsschutz aus § 85 SGB IX genossen. Demnach hätte die Arbeitgeberin vor der Kündigung zunächst die Zustimmung des Integrationsamtes einholen müssen, was diese aber versäumt hat.

Das sagt das Gericht:

Die Klage blieb vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Obwohl die Arbeitnehmerin bei Ausspruch der Kündigung einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt war, stand ihr kein Sonderkündigungsschutz zu.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist nach § 85 SGB IX unwirksam, wenn sie ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt. Vom Zustimmungserfordernis erfasst werden grundsätzlich jedoch nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf **Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung** gestellt haben (§ 90 Abs. 2a SGB IX).

Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Dies hat nun das Bundesarbeitsgericht entschieden. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt haben. Im vorliegenden Fall hatte die betroffene Arbeitnehmerin ihre Gleichstellung aber nur drei Tage vor der Kündigung beantragt.

Mit dieser Rechtsprechung wurde ein seit längerem bestehender Streit um die Auslegung des § 90 Abs. 2a SGB IX beendet. Die Vorschrift war ins Gesetz eingefügt worden, um einer missbräuchlichen Erschwerung von Kündigungen von Arbeitnehmerseite zu begegnen.

Das bedeutet es für die Praxis:

Sowohl Anträge auf Feststellung der Schwerbehinderung als auch auf Gleichstellung sollten nicht auf die lange Bank geschoben, sondern möglichst frühzeitig gestellt werden. Nur so kann der besondere Kündigungsschutz gesichert werden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.03.2007 - 2 AZR 217/06 -

