

Trotz Schwerbehinderung - Kündigung – Mitteilung versäumt

Im Betrieb des Arbeitgebers (AG) wurde ein Interessenausgleichsverfahren durchgeführt. Es sollten Kündigungen ausgesprochen werden und eine Kollegin stand auf der entsprechenden Liste. Der AG wusste nicht, dass die Kollegin einen Grad der Behinderung (GdB) von 40 hatte.

Dies war auch nicht offensichtlich. Noch während der laufenden Verhandlungen über die Kündigungen zwischen AG und BR stellte sie einen neuen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung. Leider teilte sie jedoch dem AG dies nicht mit. Dann kam die Kündigung und die Kolln. reichte Kündigungsschutzklage ein.

Erstmalig mit Übersendung der Kündigungsschutzklage erfuhr der AG von dem Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung. Die Kündigungsschutzklage ging zwar rechtzeitig innerhalb der 3-Wochen-Frist ein, die Klage wurde dem AG aber erst 4 Wochen nach Ausspruch der Kündigung zugestellt. Tatsächlich wurde der Kolln. dann auch später ein GdB von 50 zugesprochen. Deshalb berief Sie sich auch auf den besonderen Kündigungsschutz nach SGB IX sowie auf darauf zurückzuführende Fehler in der sozialen Auswahl.

Zu spät, wie das LAG feststellte. Der AG habe erst nach Ablauf von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung vom Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung erfahren. Dies sei zu spät gewesen. Daher könne sich die Kollegin nun nicht mehr auf den Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte und damit zusammenhängende Auswahlfehler berufen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 6. Juli 2010 - 1 Sa 403 e/09

■