

Kündigungsschutz, Schwerbehinderte

Tatbestand:

Der Kläger ist Volljurist und bei der Beklagten seit 1992 als juristischer Sachbearbeiter Kraftfahrzeugsschäden beschäftigt. Mit Bescheid vom 4. September 1998 wurde er mit einem Grad der Behinderung von 30 einem Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Am 22. Dezember 1999 stellte die Beklagte bei der Hauptfürsorgestelle einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des Klägers. In der Folgezeit wurde der Kläger durch den Integrationsdienst betreut und unterzog sich einer Verhaltenstherapie und Kur. Gleichzeitig prüfte die Beklagte Umsetzungsmöglichkeiten für den Kläger.

Die Parteien einigten sich am 4. Mai 2001 auf eine Untersuchung durch den Betriebsarzt hinsichtlich der gesundheitlichen, insbesondere körperlichen Eignung des Klägers für eine in der Materialverwaltung zu besetzende Stelle. Der Betriebsarzt hatte keine Bedenken.

Der Betriebsrat widersprach der Versetzung am 23. Mai 2001.

Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 22. September 2005, 2 AZR 519/04

Die Pflicht des Arbeitgebers, einem schwerbehinderten Arbeitnehmer gemäß § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX einen seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen, ist auch zu berücksichtigen bei der Prüfung, ob eine Beendigungskündigung durch eine mit einer Änderungskündigung verbundene Versetzung auf einen solchen Arbeitsplatz vermieden werden kann.

Widerspricht jedoch der Betriebsrat der Versetzung, ist in der Regel davon auszugehen, dass eine dem Arbeitgeber zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht besteht. Der Arbeitgeber ist nur bei Vorliegen besonderer Umstände verpflichtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen.

Den gesamten Verfahrensablauf können Sie im Büro der Hauptschwerbehindertenvertretung per Telefon bei Michaela Kreckel-Hartlieb unter 030 / 9027 – 1999 oder per Email unter: Michaela.Kreckel-Hartlieb@hvp.berlin.de bestellen. (Demnächst werden diese Urteile auch auf den Internetseiten der HVP zu finden sein)