

Sonderkündigungsschutz der Schwerbehindertenvertretung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bedarf gem. § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX i.V.m. § 103 BetrVG bzw. den maßgeblichen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats. Einer Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung bedarf es nicht.

Das ist passiert:

Gestritten wird über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Der klagende Arbeitnehmer war seit April 1998 bei dem Arbeitgeber, einem Landschaftsverband, beschäftigt und seit März 2004 Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Am 16. August 2006 führte Herr B - ein Mitarbeiter des Arbeitgebers - ein Personalgespräch mit der klagenden Vertrauensperson. Diese zeichnete das Gespräch ohne Einwilligung ihres Gesprächspartners auf. Im Anschluss daran schnitt sie heimlich zwei weitere Personalgespräche mit. Das Aufnahmegerät hatte sie sich von einem damaligen Kollegen geliehen. Sie gab es diesem, ohne die Mitschnitte gelöscht zu haben, zurück. Der Kollege zeichnete im Mai 2008 ebenfalls drei Gespräche im Betrieb heimlich auf.

Im Zuge eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gegen den betreffenden Kollegen der klagenden Vertrauensperson erfuhr Herr B von den gemachten Aufzeichnungen und unterrichtete den Arbeitgeber über deren Inhalt. Schließlich beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung des Personalrats zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vertrauensperson. Der Personalrat erteilte diese Zustimmung, woraufhin der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos kündigte.

Gegen diese Kündigung erhob die Vertrauensperson rechtzeitig Kündigungsschutzklage. Unter anderem brachte sie gegen die Wirksamkeit der Kündigung vor, dass es an der nach § 96 Abs. 3 SGB IX erforderlichen Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung fehle.

Das sagt das Gericht:

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Kündigung wirksam war. Diese habe nicht der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung bedurft.

Nach § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX besitzen die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats. Für die Vertrauenspersonen gilt damit § 15 KSchG i.V.m. § 103 BetrVG bzw. den maßgeblichen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften entsprechend. Dies wird ganz überwiegend dahin verstanden, dass die Vertrauenspersonen ebenfalls nur aus wichtigem Grund und nur mit Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats gekündigt werden können.

Davon abweichend wurde zum Teil in jüngerer Zeit angenommen, nach § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX seien § 15 KSchG und § 103 BetrVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass nicht die vorherige Zustimmung des Betriebsrats, sondern die der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sei. Andernfalls werde der Eigenständigkeit dieses Organs nicht ausreichend Rechnung getragen.

Diese Ansicht hat das Bundesarbeitsgericht nicht überzeugt. Zutreffend ist demnach die zuerst genannte Auffassung. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bedarf nach § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX i.V.m. § 103 BetrVG bzw. den jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften der Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats. Der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung bedarf sie nicht.

Zur Begründung führt das BAG unter anderem aus:

Schon nach dem Wortlaut von § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX ist dieses Verständnis das näher liegende. Die Regelung bestimmt, dass die Vertrauenspersonen die „gleiche persönliche Rechtsstellung“ wie Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats besitzen. Sie enthält damit eine Rechtsfolgenverweisung. Es wird der Anwendungsbereich von § 15 KSchG und § 103 BetrVG bzw. den entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Regelungen auf die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen erstreckt. Die Bestimmung des § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX ordnet dagegen nicht etwa eine „entsprechende Anwendung“ der Regelungen über den Sonderkündigungsschutz für Betriebs- oder Personalratsmitglieder an. Zwar wäre vom Wortsinn wohl auch diese Auslegung noch umfasst: Eine „gleiche“ muss nicht eine „identische“ Rechtsstellung bedeuten. Dennoch legt die Anordnung der „gleichen persönlichen Rechtsstellung“ eine Gleichbehandlung auch in Verfahrensfragen nahe.

Der Entstehungsgeschichte des Kündigungsschutzes für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen lassen sich ebenfalls keine eindeutigen Hinweise für die Auslegung entnehmen. Auch sie spricht aber eher für das hier vertretene Verständnis. Zudem stehen Sinn und Zweck des besonderen Kündigungsschutzes dem Verständnis der Rechtsprechung nicht entgegen.

Ein möglicher Interessenkonflikt zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung spricht nicht notwendig für eine Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung. Zu Interessenkonflikten kann es ebenso gut zwischen der Vertrauensperson und ihrem Stellvertreter kommen. Sollte eine Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sein, müsste darüber das in seiner Stellung unmittelbar selbst betroffene - bei mehreren Stellvertretern erste - stellvertretende Mitglied entscheiden. Die Vertrauensperson wäre nach allgemeinen Grundsätzen rechtlich verhindert.

Entscheidend für die zutreffende Auslegung von § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX sind systematische Erwägungen.

So ist eine Vertretung der Vertrauensperson durch das stellvertretende Mitglied wegen Betroffenheit in eigener Sache im Gesetz gar nicht vorgesehen. Anders als § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG für die Vertretung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds durch ein Ersatzmitglied spricht § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nicht allgemein von „zeitweiliger Verhinderung“, sondern nur von der Verhinderung der Vertrauensperson „durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben“.

Bundesarbeitsgericht vom 19.07.2012 – 2 AZR 989/11

■