

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: SchwbG §§ 12, 1, 3; BGB § 130, § 134; KSchG 1969 § 1

Leitsätze:

1. Hat der schwerbehinderte Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits einen Bescheid im Sinne des § 3 SchwbG über seine Schwerbehinderteneigenschaft erhalten oder wenigstens einen entsprechenden Antrag beim Versorgungsamt gestellt, so steht ihm der Sonderkündigungsschutz auch dann zu, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Antragstellung nichts wußte.
2. Der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen jedoch gehalten, dem Arbeitgeber gegenüber innerhalb einer Regelfrist von einem Monat nach Zugang der (ordentlichen) Kündigung die bereits festgestellte oder zur Feststellung beantragte Schwerbehinderteneigenschaft geltend zu machen, wenn er sich den Sonderkündigungsschutz erhalten will (Bestätigung des Urteils vom 23. Februar 1978 - 2 AZR 462/76 - AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

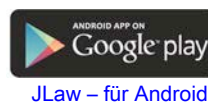
Aktenzeichen: 2 AZR 469/78

Urteil des BAG vom 19. April 1979

LAG Baden-Württemberg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2 AZR 469/78

10 Sa 90/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
19. April 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

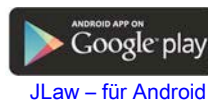
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. April 1979 durch
den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter
Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen
Richter Thieß und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 16. Februar 1978 - 10 Sa 90/77 - aufge-
hoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Mannheim vom 15. Sep-
tember 1977 - 8 Ca 309/77 - wird zurückge-
wiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die am 19. April 1932 geborene Klägerin, eine griechische Staatsangehörige, war bei der Beklagten seit dem 13. Mai 1969 als Chemiarbeiterin gegen einen Stundenlohn von zuletzt 8,70 DM brutto beschäftigt. Seit 1974 war sie mehrfach für längere Zeit wegen Krankheit arbeitsunfähig. Die Beklagte hat dem Betriebsrat am 30. Juni 1977 mitgeteilt, sie beabsichtige der Klägerin zu kündigen. Der Betriebsrat hat dazu eine Stellungnahme nicht abgegeben. Mit Schreiben vom 12. Juli 1977, der Klägerin zugegangen frühestens am 13. Juli, hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. August 1977 gekündigt. In dem Kündigungsschreiben heißt es u.a.:

"Ihre Ausfallzeiten infolge Krankheit betrugen in den Jahren 1974 = 30,8 %, 1975 = 41,9 % und 1976 = 37,5 % der Sollarbeitszeit. Seit dem 5. Oktober 1976 fehlen Sie nunmehr ununterbrochen bis heute. Aufgrund der ärztlichen Bescheinigung Ihres Hausarztes, ... , werden Sie auf unbestimmte Zeit weiter arbeitsunfähig erkrankt sein. Wir müssen daher davon ausgehen, daß Sie auch zukünftig hohe Fehlzeitquoten aufweisen werden bzw. Ihre Weiterbeschäftigung überhaupt in Frage gestellt ist.
....."

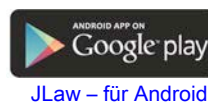
Am 12. Juli 1977 hat die Klägerin beim Versorgungsamt beantragt, ihre Eigenschaft als Schwerbehinderte festzustellen. Nachdem das Versorgungsamt zunächst mit Bescheid vom 12. Juli 1977 den Grad der Behinderung auf 40 % festgesetzt hatte, wurde auf den Widerspruch der Klägerin durch Abhilfebescheid vom 18. Juli 1977 eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 % festgestellt.

Mit ihrer am 25. Juli 1977 eingereichten und der Beklagten am 29. Juli zugestellten Klage erstrebt die Klägerin die Feststellung, daß die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Sie hat geltend gemacht, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden und habe der Kündigung nicht zugestimmt. Weiter liege auch die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung nicht vor. Schließlich sei die Kündigung auch sozial nicht gerechtfertigt, weil die von der Beklagten angegebenen Fehl-

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



zeiten nur deshalb eingetreten seien, weil die Klägerin entgegen ärztlicher Empfehlung nicht mit leichteren Arbeiten beschäftigt worden sei. Auf ihre Schwerbehinderteneigenschaft hat die Klägerin bereits in der Klageschrift hingewiesen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin sei 1974 an 77 Arbeitstagen, 1975 an 103 Arbeitstagen und 1976 an 95 Arbeitstagen wegen Krankheit arbeitsunfähig gewesen. 1977 habe sie wegen Krankheit überhaupt nicht gearbeitet. Eine Besserung ihres Gesundheitszustandes sei im Zeitpunkt der Kündigung nicht zu erwarten gewesen. Die Kündigung entspreche daher den Anforderungen, welche die Rechtsprechung an eine Kündigung wegen langdauernder Erkrankung stelle. Die Kündigung habe auch nicht der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedurft, weil die Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin im Zeitpunkt der Kündigung weder festgestellt gewesen sei noch die Klägerin einen Antrag auf Erteilung eines entsprechenden Bescheids gestellt habe. Maßgebender Zeitpunkt hierfür sei der Zeitpunkt der Abgabe der Kündigungserklärung. Denn nunmehr habe der Arbeitgeber alles getan, um seine Willenserklärung wirksam werden zu lassen. Ereignisse, die zwischen Abgabe und Zugang der Kündigung lägen, könne er nicht mehr in seinen Entscheidungsprozeß einbeziehen. Da die Klägerin bei Abgabe der Kündigungserklärung durch die Beklagte noch nicht als Schwerbehinderte anerkannt und auch ein Feststellungsverfahren beim Versorgungsamt noch nicht anhängig gewesen sei, habe die Beklagte das in § 12 SchwbG vorgesehene Zustimmungsverfahren nicht in Gang setzen können. Der Betriebsrat sei zu der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat zur Begründung ausgeführt, die Kündigung sei unwirksam, da sie nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle habe ausgesprochen werden können. Maßgebender Zeitpunkt für das Eingreifen des Schwerbehindertenschutzes sei der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Dabei spiele es keine Rolle, ob die Beklagte bei Ausspruch der Kündigung Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin gehabt habe. Die Klägerin



- 4 -

habe sich auch rechtzeitig auf den Schwerbehindertenschutz berufen. Der Abhilfebescheid des Versorgungsamts vom 18. Juli 1977 wirke auf den 12. Juli, den Tag der Antragstellung und der ursprünglichen Bescheiderteilung, zurück.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet.

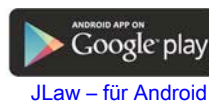
I. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, die streitige Kündigung habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit dem 31. August 1977 beendet. Es hat angenommen, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß gehört worden. Die Kündigung sei auch nach § 1 KSchG sozial gerechtfertigt wegen der langen Krankheitszeiten der Klägerin und der nicht voraussehbaren Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit. Weiter hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Kündigung habe nicht der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 12 SchwbG bedurft. Maßgebender Zeitpunkt für das Eingreifen des Schwerbehindertenschutzes sei nicht der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beim Arbeitnehmer, sondern der Zeitpunkt der Abgabe der Kündigungserklärung. Das Zustimmungsverfahren nach § 12 SchwbG setze voraus, daß beim Versorgungsamt ein Feststellungsverfahren nach § 3 Abs. 1 SchwbG laufe. Im Zeitpunkt der Abgabe der Kündigungserklärung habe unstreitig ein Antrag der Klägerin auf Feststellung nach § 3 SchwbG beim Versorgungsamt noch nicht vorgelegen. Daher greife der Kündigungsschutz gemäß §§ 12 ff. SchwbG vorliegend nicht ein.

II. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zur Frage der Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung (§ 12 SchwbG) kann nicht gefolgt werden.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

1.a) Wie der Senat in seinem - dem Landesarbeitsgericht bei Verkündung seiner Entscheidung allerdings noch nicht bekannten - Urteil vom 23. Februar 1978 (2 AZR 462/76 - AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) näher ausgeführt hat, steht dem Schwerbehinderten der volle Sonderkündigungsschutz der §§ 12 ff. SchwbG auch dann zu, wenn der Schwerbehinderte im Zeitpunkt der Kündigung entweder einen Bescheid im Sinne des § 3 SchwbG über seine Schwerbehinderteneigenschaft erhalten oder wenigstens einen entsprechenden Antrag beim Versorgungsamt gestellt hat. Die mangelnde Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Antragstellung ist dabei ohne Bedeutung, weil der Sonderkündigungsschutz allein an den objektiven Tatbestand der Schwerbehinderteneigenschaft anknüpft. Die ohne vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erklärte Kündigung ist dann nach Maßgabe der §§ 12 ff. SchwbG in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam. Will der Arbeitgeber wirksam kündigen, muß er zu einer künftigen Kündigung zunächst die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle einholen (aaO [zu II 2 a und b sowie zu III 1 der Gründe]). Allerdings ist der Arbeitnehmer gehalten, dem Arbeitgeber bei ordentlichen Kündigungen regelmäßig innerhalb einer Frist von einem Monat nach Kündigungszugang Mitteilung von dem Bescheid oder der Antragstellung zu machen, wenn nicht der besondere Kündigungsschutz des Schwerbehinderten verwirken soll (aaO [zu III 3 der Gründe]).

b) Wenn in der genannten Entscheidung davon gesprochen wird, der Arbeitnehmer müsse "bis zur Kündigung" bzw. "im Zeitpunkt der Kündigung" oder "bei Ausspruch der Kündigung" wenigstens einen entsprechenden Antrag nach § 3 SchwbG beim Versorgungsamt gestellt haben, dann bedeutet dies, daß diese Voraussetzung des besonderen Kündigungsschutzes des Schwerbehinderten im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung erfüllt sein muß (so ausdrücklich und klarstellend Gröninger, SchwbG, Stand September 1978, § 12 Anm. 5 c, § 3 Anm. 9 d cc). Die Kündigung ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung und kann daher erst in dem Zeitpunkt ihre Rechtswirkung äußern,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

- 6 -

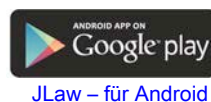
in dem sie dem Kündigungsgegner zugegangen ist. Vorher ist sie als rechtserhebliche Erklärung nicht vorhanden (vgl. Gröninger, aaO; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 56 II 1 [S. 543]; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band I, § 48 II 2 [S. 689]; vgl. ferner BAG AP Nr. 12 zu § 626 BGB Ausschußfrist - die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt - [zu III 1 der Gründe]). Wie sich aus § 15 Abs. 3 SchwbG ergibt, stellt auch § 12 SchwbG auf den Zeitpunkt ab, in dem die Kündigung "erklärt" wird. Dieser Zeitpunkt kann nicht abweichend von § 130 BGB bestimmt werden. Die Überlegungen, die den Senat veranlaßt haben, im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG den "Ausspruch" der Kündigung auf den Zeitpunkt vorzuverlegen, in dem das Kündigungsschreiben den Machtbereich des Arbeitgebers verlassen hat (BAG AP Nr. 7 zu § 102 BetrVG 1972; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), sind auf den Regelungsbereich der §§ 12 ff. SchwbG nicht übertragbar. Anders als bei der Stellungnahme des Betriebsrats ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft bei seinem Kündigungsentschluß berücksichtigen konnte oder ob er erst später davon erfahren hat.

2. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, daß die hier zu beurteilende Kündigung der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 12 SchwbG bedurfte, weil im Zeitpunkt ihres Zugangs, nämlich am 13. Juli 1977, bereits ein Antrag der Klägerin beim Versorgungsamt auf Feststellung ihrer Schwerbehinderteneigenschaft (§ 3 SchwbG) vorgelegen hat. Daß das Versorgungsamt mit Bescheid vom 12. Juli 1977, also dem Tage des Antragseingangs, nur eine Minderung der Erwerbsfähigkeit der Klägerin in Höhe von 40 % anerkannt und erst - auf den Widerspruch der Klägerin - durch Abhilfebescheid vom 18. Juli 1977 die volle Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin (50 % Minderung der Erwerbsfähigkeit) festgestellt hat, bleibt ohne rechtliche Bedeutung, weil der

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

