

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

Gesetz: SchwbG (Schwerbehindertengesetz vom 29. April 1974, BGBl. I S. 1006) §§ 12, 1, 3, 13, 15, 18, 19;
Gesetz zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts vom 24. April 1974 (BGBl. I S. 981) Art. III § 5 Abs. 3; Richtlinien über die Ausweise für Schwerbeschädigte und Schwerbehinderte vom 11. Oktober 1965 (GMBI. 1965 S. 402) Ziffer I Nr. 4; BGB § 134;
KSchG § 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 675/76

Urteil des BAG vom 23. Februar 1978 IAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
23. Februar 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Thieß für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Juli 1976
- 5 Sa 263/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



Tatbestand:

Der im Jahre 1930 geborene Kläger war seit Oktober 1958 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Er ist seit 1964 zu 50 v.H. in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert. Am 4. Januar 1972 erteilte das Versorgungsamt dem Kläger einen "Ausweis für Schwerbehinderte", dessen Geltung bis Ende 1975 befristet war. Der Kläger war durch die Folgen eines Verkehrsunfalles, den er während einer Dienstfahrt im September 1973 erlitten hatte, bis zum 19. August 1974 arbeitsunfähig krank. Danach arbeitete er vorübergehend als Fahrer eines Gabelstaplers und Hilfsarbeiter im Versand, weil die Beklagte einen Einsatz als Kraftfahrer wegen der Unfallverletzungen nicht mehr für möglich hielt. Am 24. Oktober 1974 schlug die Beklagte dem Kläger vor, ihn in Abänderung des bisherigen Arbeitsvertrages gegen eine geringere Vergütung für dauernd in der Versandabteilung einzusetzen. Nachdem der Kläger dieses Angebot abgelehnt hatte, hat die Beklagte mit Schreiben vom 26. Oktober 1974 das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1974 gekündigt.

Der Kläger hat am 8. November 1974 Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Kündigung erhoben und mit einem am 10. Oktober 1975 beim Versorgungsamt eingegangenen Schreiben vom 30. September 1975 beantragt, ihm eine Bescheinigung über seine Schwerbehinderteneigenschaft zu erteilen. Von dieser Antragstellung unterrichtete er die Beklagte nicht. Mit Bescheid vom 19. Februar 1976 stellte das Versorgungsamt fest, daß der Kläger zu 50 v.H. in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert ist. Das teilte der Kläger der Beklagten in einem nach Schluß der letzten mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht eingereichten Schriftsatz vom 25. Februar 1976 mit.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei aufgrund seiner Unfallverletzungen nicht mehr geeignet, als LKW-Fernfahrer tätig zu sein. Zudem habe sie dem Kläger vergeblich mehrere andere zumutbare Arbeitsplätze angeboten.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die Kündigung der Beklagten sozial gerechtfertigt sei. Der Kläger hat sich zur Begründung seiner Berufung darauf gestützt, die Kündigung sei nach § 12 SchwbG unwirksam, weil der Beklagten seine seit 1964 bestehende Minderung der Erwerbsfähigkeit vor Ausspruch der Kündigung bekannt gewesen sei. In seinen Lohnsteuerkarten seien nämlich die entsprechenden Steuerfreibeträge für Schwerbehinderte eingetragen gewesen.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei nach § 12 SchwbG unwirksam, weil sie ohne vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ausgesprochen worden sei. Es sei unerheblich, ob der Grad der Erwerbsminderung des Klägers der Beklagten vor Ausspruch der Kündigung bekannt gewesen sei. Der Kläger habe seinen besonderen Kündigungsschutz auch nicht deswegen verwirkt, weil er auf seine Schwerbehinderteneigenschaft erst mehr als 16 Monate nach Ausspruch der Kündigung hingewiesen habe. Ein Schwerbehinderter könne sich grundsätzlich ohne Einhaltung einer Frist gegen die Wirksamkeit der ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ausgesprochenen Kündigung wehren. Da der Kläger zudem die Sozialwidrigkeit der Kündigung rechtzeitig geltend gemacht habe, habe die Beklagte damit rechnen müssen, daß der Kläger auch noch aus anderen Gründen die Wirksamkeit der Kündigung bezweifeln werde.



II. Dieser Begründung des angefochtenen Urteils folgt der Senat nicht. Die besonderen Kündigungsschutzvorschriften für Schwerbehinderte nach dem seit dem 1. Mai 1974 geltenden Recht (§§ 12 ff. SchwbG) regeln zumindest nicht ausdrücklich die Fälle, in denen - wie im Streitfall - die gesundheitlichen Voraussetzungen der Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 1 SchwbG im Zeitpunkt der Kündigung zwar erfüllt sind, die Schwerbehinderteneigenschaft aber dem Arbeitgeber nach seinem Vortrag erst später bekannt geworden ist.

1. Für diese Fälle gelten nach dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmten Urteil des Senates vom heutigen Tage in dem Verfahren 2 AZR 462/76 folgende Regeln:

a) Der Arbeitgeber bedarf zur Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer dann nicht der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 12 SchwbG, wenn der Arbeitnehmer bis zur Kündigung weder einen Bescheid im Sinne des § 3 SchwbG über seine Schwerbehinderteneigenschaft erhalten noch wenigstens einen entsprechenden Antrag beim Versorgungsamt gestellt hat.

b) Wenn diese Voraussetzungen (Bescheid über die Schwerbehinderteneigenschaft oder Antrag beim Versorgungsamt) im Zeitpunkt der Kündigung erfüllt sind, dann steht dem Schwerbehinderten der volle Sonderkündigungsschutz im Grundsatz auch dann zu, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Antragstellung nichts wußte. Die ohne vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erklärte Kündigung ist dann nach Maßgabe der §§ 12 ff. SchwbG in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam. Um wirksam kündigen zu können, muß der Arbeitgeber zu einer künftigen Kündigung zunächst die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle einholen.

c) Hat der Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung keine Kenntnis davon, daß der Arbeitnehmer vor der Kündigung die Feststellung seiner Schwerbehinderteneigenschaft



beantragt hatte oder diese Feststellung bereits getroffen war, dann ist der Arbeitnehmer allerdings gehalten, nach Zugang der Kündigung innerhalb einer angemessenen Frist, die im Falle der ordentlichen Kündigung regelmäßig mit einem Monat anzunehmen ist, gegenüber dem Arbeitgeber seine bereits festgestellte oder zur Feststellung beantragte Schwerbehinderteneigenschaft geltend zu machen, wenn er sich den Sonderkündigungsschutz erhalten will. Unterläßt er dies, dann ist die Kündigung jedenfalls nicht deshalb unwirksam, weil es an der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle fehlt.

d) In den Fällen, in denen das Zustimmungsverfahren bei der Hauptfürsorgestelle nicht durchgeführt zu werden braucht (oben zu a und c), ist die im Zeitpunkt der Kündigung bestehende Schwerbehinderteneigenschaft nicht unbeachtlich, sondern im Kündigungsschutzprozeß bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer ordentlichen Kündigung oder des wichtigen Grundes zu einer außerordentlichen Kündigung besonders zu berücksichtigen.

2. Für den Streitfall ergeben sich aus den vorstehenden Grundsätzen die nachstehenden Folgerungen:

a) Der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte aufgrund der §§ 12 ff. SchwbG ist im Streitfall nicht schon deswegen ausgeschlossen, weil der Kläger erst nach Ausspruch der streitigen Kündigung beim Versorgungsamt einen Antrag auf Feststellung seiner Schwerbehinderteneigenschaft nach § 3 SchwbG gestellt hat. Der Kläger war unstreitig nicht nur bereits seit 1964 zu 50 v.H. in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert, sondern er besaß darüberhinaus seit 1972 einen "Ausweis für Schwerbehinderte". Dieser Ausweis genügte bis zum Ablauf seiner Geltungsdauer, dem Ende des Jahres 1975, zum Nachweis über das Vorliegen einer Behinderung und über den Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit des Klägers.



Nach Ziffer I Nr. 4 der zum Zeitpunkt der Ausstellung dieses Ausweises geltenden "Richtlinien über Ausweise für Schwerbeschädigte und Schwerbehinderte" vom 11. Oktober 1965 (GMBL 1965 S. 402 ff.) erhielten einen derartigen Ausweis diejenigen Personen, die nicht Schwerbeschädigte im Sinne von § 1 des früheren Schwerbeschädigtengesetzes waren und deren Erwerbsfähigkeit nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 v.H. gemindert war. Der "Ausweis für Schwerbehinderte" diente insbesondere als Nachweis der persönlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme steuerrechtlicher Vergünstigungen (vgl. hierzu den Inhalt des Merkblattes zum Ausweis für Schwerbehinderte nach dem Stand vom 1. Januar 1966, GMBL 1965 S. 413).

Da mit dem Inkrafttreten des Schwerbehindertengesetzes am 1. Mai 1974 alle um wenigstens 50 v.H. in der Erwerbsfähigkeit geminderten Personen Schwerbehinderte im Sinne des § 1 SchwbG geworden sind, und zwar ohne Rücksicht auf die Art und die Ursache der Behinderung, ist der Kläger seit diesem Zeitpunkt Schwerbehinderter im Sinne des § 1 SchwbG. Bis zum Ablauf der Gültigkeitsdauer (Ende 1975), also auch zur Zeit der Kündigung vom 26. Oktober 1974, konnte der Kläger nach der Übergangsregelung des Art. III § 5 Abs. 3 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts vom 24. April 1974 (BGBl. I S. 981) seine Schwerbehinderteneigenschaft durch den ihm am 4. Januar 1972 erteilten "Ausweis für Schwerbehinderte" nachweisen. Zur Geltendmachung der dem Kläger nach dem Schwerbehindertengesetz zustehenden Rechte bedurfte es erst nach Ablauf der Gültigkeitsdauer dieses Ausweises der Durchführung eines behördlichen Feststellungsverfahrens nach § 3 SchwbG (vgl. Gröninger, SchwbG, § 3 Anm. 5 a; Jung-Cramer, SchwbG, Art. III § 5 Anm. 1; Wilrodt-Neumann, SchwbG, 4. Aufl., Art. III § 5 Anm. 5 [S. 467]).

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die §§ 12 ff. SchwbG jedoch dann nicht anzuwenden, wenn die Beklagte erst durch den Schriftsatz des Klägers



vom 25. Februar 1976 erfahren haben sollte, daß der Kläger zur Zeit der Kündigung zu 50 v.H. in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert war. Wenn der Beklagten zuvor der Grad der Erwerbsminderung des Klägers unbekannt war, mußte der Kläger binnen angemessener Frist nach Zugang der Kündigung seine durch den Ausweis für Schwerbehinderte nachzuweisende Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber der Beklagten geltend machen. Da der Kläger die für diese Mitteilung einzuhaltende Regelfrist von einem Monat nach Zugang der Kündigung weit überschritten hat, würde er den besonderen Kündigungsschutz nach den §§ 12 ff. SchwbG verwirkt haben, wenn die Beklagte zur Zeit der Kündigung keine Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers gehabt haben sollte. Es bedarf deshalb der Feststellung durch das Landesarbeitsgericht, ob die Beklagte - etwa aufgrund der Eintragungen in der Lohnsteuerkarte des Klägers oder aufgrund anderer Umstände - bei Ausspruch der Kündigung gewußt hat, daß der Kläger schon geraume Zeit vor der Kündigung zu 50 v.H. in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert war.

c) Sollte die weitere Aufklärung des Sachverhaltes zu dem Ergebnis führen, daß die Beklagte bei Ausspruch der Kündigung keine Kenntnis von der beim Kläger bestehenden Erwerbsminderung von 50 v.H. hatte, dann schließt die sich daraus ergebende Verwirkung des besonderen Kündigungsschutzes nur die Folge der Nichtigkeit der Kündigung nach § 12 SchwbG in Verbindung mit § 134 BGB aus. Die Schwerbehinderteneigenschaft ist in diesem Falle aber nicht unbeachtlich, sondern bei der dann erforderlichen Prüfung, ob die Kündigung sozialwidrig ist, besonders zu berücksichtigen. Es ist dem Kläger nicht verwehrt, sich auf alle für die Interessenabwägungen nach § 1 KSchG maßgebenden Umstände zu berufen, die sich aus seiner schon im Zeitpunkt der Kündigung objektiv vorhandenen Schwerbehinderteneigenschaft ergeben. Das gilt insbesondere dann, wenn der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der Behinderung steht (vgl. das zu II 1 genannte Urteil mit weiteren Hinweisen).

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Roeper

Meyer-Estorf

Thieß



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)