

Aktenzeichen: 7 AZR 1221/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. Mai 1982

Az. 7 AZR 1221/79

I. Arbeitsgericht

Bremen

Urteil vom 29. November 1978

Az. 5 Ca 5194/78

II. Landesarbeitsgericht

Bremen

Urteil vom 24. Oktober 1979

Az. 2 Sa 1/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten

Gesetz:

SchwBG § 18 Abs. 1, § 12; KSchG 1969 §§ 4, 5; BGB § 134

Leitsätze:

1. Hat der Arbeitgeber bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung keine Kenntnis davon, daß der Arbeitnehmer vor der Kündigung die Feststellung seiner Schwerbehinderteneigenschaft beantragt hatte oder daß diese Feststellung bereits getroffen war, dann greift der besondere Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1, § 12 SchwBG - ebenso wie bei einer ordentlichen Kündigung - nur dann ein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb einer Regelfrist von einem Monat seine bereits festgestellte oder beantragte Schwerbehinderteneigenschaft mitteilt (in Fortführung von BAG 30, 141 = AP Nr. 3 zu § 12 SchwBG).
2. Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung von einer bereits festgestellten oder beantragten Schwerbehinderteneigenschaft gemäß § 18 Abs. 2 SchwBG die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung bei der Hauptfürsorgestelle beantragen.

Hinweise des Senats:

Außerordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers bei Unkenntnis des Arbeitgebers von dessen Schwerbehinderteneigenschaft; Dauer der Mitteilungsfrist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 1221/79

2 Sa 1/79 Bremen

Verkündet am
14. Mai 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Mai 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Deckert und Dr. Blaeser für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 24. Oktober 1979 - 2 Sa 1/79 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 29. November 1978 - 5 Ca 5194/78 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war beim Beklagten seit dem 26. April 1973 als Maschinenschlosser und Monteur beschäftigt. Er ist Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes; der Grad der Minderung seiner Erwerbsfähigkeit beträgt laut Bescheid des Versorgungsamtes Verden vom 19. Oktober 1977 50 v.H..

Am 17. April 1978 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen unentschuldigter Fernbleibens von der Arbeit mündlich fristlos.

Der Kläger hält die Kündigung sowohl wegen fehlender Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gemäß § 18 Abs. 1, § 12 SchwbG i.V. mit § 134 BGB als auch mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB für unwirksam.

Mit der am 24. Mai 1978 zu Protokoll der Geschäftsstelle erklärten Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 17. April 1978 aufgelöst worden ist. Darüber hinaus hat er beantragt, die Klage, soweit sie sich auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung nach § 626 BGB bezieht, nachträglich zuzulassen.

Am 28. Juni 1978 ist gegen den Kläger ein klageabweisendes Versäumnisurteil ergangen, gegen das dieser form- und fristgerecht Einspruch eingelegt hat. Der Kläger hat danach beantragt, das Versäumnisurteil vom 28. Juni 1978 aufzuheben und festzustellen, daß die mündlich am 17. April 1978 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam und das Arbeitsverhältnis dadurch nicht zur Auflösung gekommen ist. Der Beklagte hat beantragt, das Versäumnisurteil vom 28. Juni 1978 aufrechtzuerhalten.

Zur Begründung seines Antrages hat der Beklagte im wesentlichen vorgetragen, er habe erst - dies wird vom Kläger nicht bestritten - durch ein Schreiben des Bevollmächtigten B des Klägers vom 11. Mai 1978, das er am 16. Mai 1978 erhalten habe, von der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers erfahren. Bei dieser Sachlage habe der Kläger den besonderen

- 3 -



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



Kündigungsschutz des Schwerbehinderten verwirkt. Es sei dem Kläger zuzumuten gewesen, sich auf die Kündigung hin sofort auf den Schwerbehindertenschutz zu berufen.

Der Kläger hat erwidert, daß ihm nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Berufung auf seine Schwerbehinderteneigenschaft ein Zeitraum von einem Monat zur Verfügung stehe; es könne kein Unterschied zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung gemacht werden. Im übrigen habe der Beklagte von seiner - des Klägers - Schwerbehinderteneigenschaft Kenntnis gehabt. Denn dem Beklagten sei bekannt gewesen, daß er - der Kläger - sich im Januar 1977 bei einem Arbeitsunfall schwer verletzt habe. Die Verletzungsfolgen habe er ebenfalls gekannt.

Das Arbeitsgericht hat nach den Anträgen des Klägers erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und den Rechtsstreit zur Verhandlung und Entscheidung über den Antrag gemäß § 5 KSchG und gegebenenfalls zur weiteren Sachverhandlung und -entscheidung an das Arbeitsgericht zurückverwiesen.

Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils; der Beklagte bittet um die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

I. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, daß die vom Beklagten am 17. April 1978 erklärte außerordentliche Kündigung wegen fehlender Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gemäß §§ 12, 18 Abs. 1 SchwbG i.V. mit § 134 BGB unwirksam ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seinen gegenteiligen Standpunkt im wesentlichen wie folgt begründet: Unter Fortentwicklung der vom Bundesarbeitsgericht (BAG 30, 141 = AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG)



- 4 -

zur ordentlichen Kündigung aufgestellten Grundsätze betrage die Mitteilungsfrist bei der außerordentlichen Kündigung 10 Tage. Das Bundesarbeitsgericht habe die bei der ordentlichen Kündigung geltende Regelfrist von einem Monat in Anknüpfung an die in § 15 Abs. 1 SchwbG enthaltene monatliche Entscheidungsfrist aufgestellt. Es sei daher folgerichtig, bei der außerordentlichen Kündigung die Mitteilungsfrist entsprechend der Regelung in § 18 Abs. 3 SchwbG auf regelmäßig 10 Tage zu bemessen. Im Streitfall seien besondere Umstände, von dieser Regelfrist abzuweichen, nicht erkennbar.

2. Der erkennende Senat schließt sich der Grundsatzentscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Februar 1978 - 2 AZR 462/76 - (BAG 30, 141 = AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG) an, nach der die im Schwerbehindertengesetz enthaltene Regelungslücke im Wege richterlicher Rechtsfortbildung bei der ordentlichen Kündigung eines Schwerbehinderten in der Weise zu schließen ist, daß sich der Arbeitnehmer innerhalb einer Regelfrist von einem Monat nach Ausspruch der Kündigung auf eine bereits festgestellte oder beantragte Schwerbehinderteneigenschaft berufen muß.

Für die Bemessung der Mitteilungsfrist auf regelmäßig einen Monat sprechen neben den vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 23. Februar 1978 (aaO, zu B III 3) bereits genannter Gründe nach Auffassung des erkennenden Senats folgende Erwägungen: Das Schwerbehindertengesetz enthält - im Unterschied zum Mutterschutzgesetz - keine Mitteilungsfrist. Der Schwerbehinderte wird wie andere Arbeitnehmer nach einer Kündigung regelmäßig innerhalb von drei Wochen (§ 4 Satz 1 KSchG) Rechtsrat in Anspruch nehmen. Die Berufung auf den besonderen Kündigungsschutz der §§ 12 ff. SchwbG erfolgt in der Praxis oft in der Klageschrift, die - bei vollständiger Ausnutzung der dreiwöchigen Klagefrist - regelmäßig erst in der vierten Woche nach Zugang der Kündigung dem Arbeitgeber zugestellt wird. Ein Zeitraum von etwa einem Monat ist daher notwendig, um dem schwerbehinderten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, den besonderen Kündigungsschutz der §§ 12 ff. SchwbG in Anspruch zu nehmen. Für diese

- 5 -



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



- 5 -

Fristbemessung spricht weiterhin, daß die Berufung auf den Schwerbehinderten-Kündigungsschutz einen sonstigen Unwirksamkeitsgrund i.S. des § 13 Abs. 3 KSchG zum Gegenstand hat und demgemäß eine klageweise Geltendmachung sogar noch nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG möglich ist.

Die zeitliche Begrenzung der Mitteilungsfrist auf einen Monat orientiert sich somit an den schutzwürdigen Belangen des schwerbehinderten Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der im Kündigungsschutzgesetz zum Ausdruck gekommenen Wertungen des Gesetzgebers. Die im Wege richterlicher Rechtsfortbildung geschaffene materiellrechtliche Ausschußfrist von einem Monat beeinträchtigt auch nicht in unzumutbarer Weise die schutzwerten wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers. Bereits wegen der in § 4 KSchG geregelten dreiwöchigen Klagefrist muß der Arbeitgeber innerhalb des ersten Monats nach Zugang der Kündigung regelmäßig damit rechnen, daß seine Kündigung vom Arbeitnehmer klageweise angegriffen wird. Die Durchführung von personalpolitischen Maßnahmen (z.B. endgültige Neubesetzung des Arbeitsplatzes) innerhalb dieses Zeitraumes liegt deshalb in der Risikosphäre des Arbeitgebers. Durch die zeitliche Begrenzung der Mitteilungsfrist auf einen Monat wird dem Arbeitgeber, der in Unkenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft eines Arbeitnehmers gekündigt hat, die Möglichkeit eingeräumt, das Zustimmungsverfahren gemäß §§ 12 ff. SchwbG in angemessener Frist nachzuholen. Wegen der Ausgestaltung der Frist als materiell-rechtliche Ausschußfrist tritt mit der Versäumung der Frist eine Verwirkung des besonderen Kündigungsschutzes des Schwerbehinderten ein, ohne daß der Arbeitgeber sonstige Verwirkungsgesichtspunkte (z.B. Vertrauens- und Umstandsmomente) darlegen und beweisen muß. Auf diese Art und Weise wird dem im Kündigungsschutzrecht geltenden Grundsatz der Rechtsklarheit in einer die schutzwerten Interessen beider Vertragsparteien berücksichtigenden Art und Weise Rechnung getragen. Beim Abstellen auf eine nach allgemeinen Grundsätzen zu beurteilende Verwirkung (so Jobs, ArbuR 1981, 225, 228) würde eine die Interessen beider Arbeitsvertragsparteien nachteilig berührende Rechtsunsicherheit

- 6 -



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



- 6 -

herbeigeführt werden.

3. Nach Ansicht des Senats treffen diese Erwägungen auch für den Fall einer außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zu.

a) Obwohl im Schrifttum - zumeist unter Berufung auf das bei der außerordentlichen Kündigung geltende Beschleunigungsprinzip - eine wesentlich unter dem Zeitraum von einem Monat liegende Mitteilungsfrist gefordert wird, stehen diesem Standpunkt gewichtige Argumente entgegen, die den Senat dazu bewegen haben, auch bei einer außerordentlichen Kündigung eine Regelfrist von einem Monat für die nachträgliche Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft festzulegen.

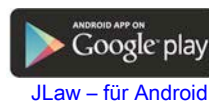
aa) Nicht gefolgt werden kann einer im Schrifttum vertretenen Auffassung, nach der der Arbeitnehmer bei der außerordentlichen Kündigung die nachträgliche Mitteilung "unverzüglich" vorzunehmen habe (so Gröninger, SchwbG, Stand Dezember 1981, § 18 Anm. 3 c; Meisel, Anm. zu BAG AP Nr. 3 und 4 zu § 12 SchwbG, zu II 8; auch bei der ordentlichen Kündigung für unverzügliche Mitteilung: Wilrodt/Neumann, SchwbG, 5. Aufl., § 12 Rz 40). Gegen diesen Standpunkt spricht bereits die Beachtung der im Kündigungsschutzrecht geltenden Gebote der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Hierauf hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits in seinem Urteil vom 23. Februar 1978 (aaO, zu B III 3 d der Gründe) hingewiesen. Auch bei der außerordentlichen Kündigung muß im Interesse aller Beteiligten sichergestellt werden, daß nicht die Frist von Fall zu Fall verschieden ist, sondern eine einheitliche Regelfrist für die nachträgliche Mitteilung gilt.

bb) Abzulehnen ist auch die im Schrifttum vertretene Meinung, die Frist für den Schwerbehinderten zur nachträglichen Berufung auf den Sonderkündigungsschutz bei einer außerordentlichen Kündigung sei auf 10 Tage zu bemessen (Braasch in: Handbuch des Arbeitsrechts, hrsg. von Maus, Teil VII B, SchwbG § 18 Anm. 30 ff.; ders., SAE 1981, 158, 163; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand Juli 1981, Anhang 1, § 622 BGB Anm. 8 a; Rewolle, SchwbG, Stand September 1981, § 18 Anm. I; vgl. auch LAG

- 7 -



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



Baden-Württemberg vom 5. Dezember 1979, BB 1980, 581). Zur Begründung dieser Auffassung wird zumeist auf die in § 18 Abs. 3 Satz 1 SchwbG geregelte behördliche Entscheidungsfrist von 10 Tagen hingewiesen. Hieraus sei zu entnehmen, daß der Gesetzgeber anders als bei der ordentlichen Kündigung die Frist der Ungewißheit für den Arbeitgeber bei der außerordentlichen Kündigung nicht auf einen Monat, sondern auf 10 Tage festgesetzt habe. Dieser gesetzgeberischen Wertung müsse auch bei der zeitlichen Bemessung der nachträglichen Mitteilungsfrist Rechnung getragen werden. Gegen diese Ansicht sprechen im wesentlichen folgende Erwägungen: Mit der Festlegung einer nachträglichen Mitteilungsfrist von 10 Tagen würde die gemäß § 9 Abs. 1 MuSchG für schwangere Arbeitnehmerinnen geltende gesetzliche Mitteilungsfrist von zwei Wochen für eine mindestens ebenso schutzwürdige Arbeitnehmergruppe unterschritten. Während es sich bei der Schwangerschaft um einen nur vorübergehenden Zustand handelt, sind Schwerbehinderte in der Regel auf Dauer in ihrer Erwerbsfähigkeit eingeschränkt und daher nicht minder sozial schutzbedürftig. Aus diesem Grunde besteht keine sachliche Rechtfertigung, im Wege richterlicher Rechtsfortbildung die zweiwöchige Mitteilungsfrist des § 9 Abs. 1 MuSchG im Bereich des Schwerbehindertenkündigungsschutzes für den Fall der außerordentlichen Kündigung durch die Festlegung einer Mitteilungsfrist von 10 Tagen zu unterschreiten.

cc) Es ist sowohl aus Gründen der Rechtssicherheit und Praktikabilität als auch wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit der schwerbehinderten Arbeitnehmer schließlich nicht geboten, die nachträgliche Mitteilungsfrist für schwerbehinderte Arbeitnehmer im Falle einer außerordentlichen Kündigung in entsprechender Anwendung des § 9 Abs. 1 MuSchG auf zwei Wochen zu begrenzen (so KR-Etzel, § 18 SchwbG Rz 4; auch bei der ordentlichen Kündigung für eine zweiwöchige Mitteilungsfrist: KR-Etzel, §§ 12 - 17 SchwbG Rz 21 sowie Schukai, DB 1976, 436, 438).

Gegen diese Auffassung spricht zunächst der Umstand, daß eine schwangere Arbeitnehmerin die zeitliche Begrenzung



der Mitteilungsfrist auf zwei Wochen dem Mutterschutzgesetz entnehmen kann. Das Schwerbehindertengesetz kennt keine nachträgliche Mitteilungsfrist und daher ist auch deren Dauer nicht gesetzlich festgelegt. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer wird, wie bereits oben (unter I 2 der Gründe) dargelegt worden ist, Rechtsberatung auch unter Ausschöpfung der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG in Anspruch nehmen. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer erst in der letzten Woche der dreiwöchigen Klagefrist Rechtsrat einholt, wäre der besondere Kündigungsschutz der §§ 12, 18 Abs. 1 Schwbc i.V. mit § 134 BGB bereits erloschen, wenn eine kürzere Mitteilungsfrist als ein Monat angenommen werden würde.

dd) Aus allen Erwägungen ist es sachgerecht, die nachträgliche Mitteilungsfrist für schwerbehinderte Arbeitnehmer einheitlich, d.h. sowohl für die ordentliche als auch für die außerordentliche Kündigung, auf einen Zeitraum von einem Monat festzulegen.

Für eine einheitliche Bemessung der nachträglichen Mitteilungsfrist auf regelmäßig einen Monat sprechen zusammengefaßt im wesentlichen folgende Überlegungen: Ebenso wie der Gesetzgeber in § 9 Abs. 1 MuSchG keine Veranlassung gesehen hat, zwischen der außerordentlichen und ordentlichen Kündigung zu unterscheiden, bestehen nach Ansicht des Senats auch keine zwingenden Gründe für eine hiervon abweichende Regelung im Bereich des Schwerbehinderten-Kündigungsschutzes. Für eine einheitliche Fristbemessung spricht auch die Vorschrift des § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG, nach der die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 KSchG geltend gemacht werden kann. Die in diesen gesetzlichen Vorschriften zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Wertungen sind auch bei der hier vorzunehmenden richterlichen Rechtsfortbildung zu beachten, zumal auf diese Art und Weise Schwierigkeiten in der Praxis, die bei einer unterschiedlicher Dauer der nachträglichen Mitteilungsfristen auftreten könnten, vermieden werden. Bei einer kürzeren Bemessung der nachträglichen Mitteilungsfrist im Falle der außerordentlichen Kündigung (auf 10 Tage oder



2 Wochen) entstünden insbesondere dann Schwierigkeiten, wenn unklar ist, ob eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist oder eine ordentliche Kündigung ausgesprochen ist. Da der Charakter der Kündigung u.U. erst im Laufe des Kündigungsrechtsstreits geklärt werden kann, entstünde für alle Beteiligten eine nicht zu vertretende Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Dauer der nachträglichen Mitteilungsfrist. Ähnliche Schwierigkeiten können sich auch in den Fällen einer gleichzeitig erklärten vorsorglichen ordentlichen Kündigung ergeben. Bei der zuletzt genannten Fallkonstellation könnte es zudem zu einer Aufspaltung des Schwerbehinderten-Kündigungsschutzes kommen, und zwar in der Weise, daß die ordentliche Kündigung wegen rechtzeitiger Mitteilung nach § 12 SchwbG unwirksam wäre, die außerordentliche Kündigung dagegen wegen Versäumung der kürzeren Mitteilungsfrist nicht unter den besonderen Kündigungsschutz der §§ 12 ff. SchwbG fiel. Der Senat verkennt nicht, daß gegen den von ihm vertretenen Standpunkt insbesondere der im Recht der außerordentlichen Kündigung in zahlreichen gesetzlichen Regelungen (z.B. § 626 Abs. 2 BGB, § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, § 18 SchwbG) zum Ausdruck gekommene Beschleunigungsgrundsatz angeführt werden kann. Da der Gesetzgeber den Beschleunigungsgrundsatz bislang nur bis zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung, nicht dagegen für den Zeitraum danach anerkannt hat, wie die Vorschriften des § 9 Abs. 1 MuschG und des § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG zeigen, stehen aber der Ansicht des Senats keine zwingenden gesetzlichen Wertungen entgegen. Die Bemessung der nachträglichen Mitteilungsfrist auf regelmäßig einen Monat führt zwar zu einer zeitlichen Verzögerung bei der Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechts durch den Arbeitgeber, nicht aber zu einem Ausschluß der Kündigungsbeurteilung. Zu den für die außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen i.S. des § 18 Abs. 2 Satz 2 SchwbG gehört nämlich nach der Auffassung des Senats auch die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers (ebenso BAG vom 23. Februar 1978, aaO, zu B II 2 b der Gründe; Etzel, BlStSozArbR 1977, 161, 163; Gröninger, aaO, § 18 Anm. 3c). Die Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft kann den



Arbeitgeber z.B. dazu bewegen, an Stelle der zunächst erklärten außerordentlichen Kündigung nur eine ordentliche Kündigung zu erklären. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Im übrigen ist die Schwerbehinderteneigenschaft eines Arbeitnehmers ein wichtiges Beurteilungsmoment bei der auch im Falle einer außerordentlichen Kündigung vorzunehmenden umfassenden Interessenabwägung, so daß es auch aus dieser Erwägung gerechtfertigt ist, die zweiwöchige Ausschußfrist des § 18 Abs. 2 Satz 1 SchwbG erst mit der Kenntniserlangung des Arbeitgebers von einer bereits festgestellten oder beantragten Schwerbehinderteneigenschaft beginnen zu lassen.

II. Die Anwendung der dargestellten Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die außerordentliche Kündigung vom 17. April 1978 gemäß § 18 Abs. 1, § 12 SchwbG i.V. mit § 134 BGB unwirksam ist, denn der Kläger hat sich mit Schreiben seines Bevollmächtigten vom 11. Mai 1978, das dem Beklagten unstreitig am 16. Mai 1978 zugegangen ist, innerhalb der Regelfrist von einem Monat auf den besonderen Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz berufen. Dies führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Dabei kann es offenbleiben, ob die Kündigung darüber hinaus auch nach § 626 BGB unwirksam ist. Es bedurfte daher auch keiner Stellungnahme des Senats zu der Frage, ob die verfahrensmäßige Behandlung des vom Kläger gemäß § 5 KSchG gestellten Antrages durch das Landesarbeitsgericht zulässig gewesen ist.

Berufung und Revision des Beklagten waren daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Bichler

Roepert

Dr. Becker

Deckert

Dr. Blaeser



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

