

Aktenzeichen: 7 AZR 44/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 19. Januar 1983

- 7 AZR 44/81 -

I. Arbeitsgericht

Reutlingen

Urteil vom 22. April 1980

- 2 Ca 490/77 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 29. Oktober 1980

- 2 Sa 70/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten

Gesetz:

SchwBG §§ 12, 2, 3, 17, 18 Abs. 4; BGB § 134

Leitsätze:

1. Der Rechtssatz, daß sich der gekündigte Arbeitnehmer innerhalb einer Regelfrist von einem Monat nach Zugang der Kündigung auf eine bereits festgestellte oder beantragte Schwerbehinderteneigenschaft berufen kann und muß (BAG 30, 141 = AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG und Urteil vom 14. Mai 1982 - 7 AZR 1221/79 - DB 1982, 1778 und 2144) gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber (vorsorglich) eine weitere Kündigung ("Wiederholungskündigung") ausspricht. Auch in einem solchen Falle ist nicht (schon) auf den Zeitpunkt der Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft abzustellen.
2. Das Zustimmungserfordernis des § 12 SchwbG greift unabhängig davon ein, ob die Kündigungsgründe vor oder nach der (behördlichen) Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft entstanden sind.

Hinweise des Senats:

Ordentliche (vorsorgliche) Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers aus Gründen, die vor Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft eingetreten sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 44/81

2 Sa 70/80 Baden-Württemberg

Verkündet am
19. Januar 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. Januar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Kleemann und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten zu 1) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. Oktober 1980 - 2 Sa 70/80 - wird zurückgewiesen, soweit das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die von der Beklagten zu 1)

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

am 10. November 1977 erklärte Kündigung zum 31. Dezember 1978 nicht aufgelöst worden ist.

Unter Aufhebung der vorinstanzlichen Kostenentscheidungen trägt von den Kosten des Rechtsstreits der Kläger 1/10, die Beklagte zu 1) 9/10. Der Kläger trägt ferner die außergerichtlichen Kosten des zweiten und dritten Rechtzuges der Beklagten zu 2) und 3).

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

Tatbestand:

Der im Jahre 1924 geborene Kläger ist seit dem 1. Januar 1971 bei der Beklagten zu 1) als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Er erhielt zuletzt ein Monatsgehalt von 4.750,-- DM brutto. Die Beklagte zu 1), deren persönlich haftende Gesellschafter die Beklagten zu 2) und 3) sind, stellt Uhren her und beschäftigt ca. 200 Arbeitnehmer.

Am 18. November 1976 kündigte die Beklagte zu 1) dem Kläger ordentlich zum 31. Dezember 1977 aus Gründen der Rationalisierung, wegen Arbeitsmangels sowie wegen angeblicher Ungeeignetheit des Klägers. Am 17. Februar 1977 kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich zum 31. März 1977 wegen angeblich unrichtiger Angaben bei der Einstellung. Der erkennende Senat hat mit Urteil vom 7. Dezember 1979 - 7 AZR 1063/77 - (AP Nr. 21 zu § 102 BetrVG 1972) die ordentliche Kündigung vom 18. November 1976 und die vorsorglich erklärte außerordentliche Kündigung vom 17. Februar 1977 für unwirksam angesehen.

Der Kläger wurde durch Bescheid des Arbeitsamtes Balingen vom 28. März 1977 widerruflich einem Schwerbehinderten gleichgestellt. Auf dem Bescheid ist vermerkt, daß neben dem Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern der Arbeitgeber nachrichtlich eine Ausfertigung erhält. Mit Bescheid vom 18. Juli 1977 wurde der Kläger vom Versorgungsamt Rottweil

- 3 -



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



- 3 -

als Schwerbehinderter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 70 v.H. anerkannt.

Nach Anhörung des Betriebsrates, aber ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 10. November 1977 ordentlich zum 31. Dezember 1978 unter Bezugnahme auf die zur Rechtfertigung der vorhergehenden Kündigungen vorgebrachten Gründe.

In der am 24. November 1977 den Beklagten zugestellten Klage hat der Kläger unter Hinweis auf den Bescheid des Arbeitsamtes Balingen vom 28. März 1977 sowie auf den Bescheid des Versorgungsamtes Rottweil vom 18. Juli 1977 den besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG geltend gemacht. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 10. November 1977 sei außerdem mangels Vorliegens von personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Gründen sozialwidrig.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die von der Beklagten am 10. November 1977 ausgesprochene Kündigung zum 31. Dezember 1978, dem Kläger zugegangen am 11. November 1977, nicht aufgelöst worden ist, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben geltend gemacht, die Kündigung vom 10. November 1977 sei aus den zur Rechtfertigung der vorhergehenden Kündigungen vom 18. November 1976 und 17. Februar 1977 vorgebrachten Gründen sozial gerechtfertigt. Die Kündigung sei auch nicht gemäß § 12 SchwbG i.V. mit § 134 BGB unwirksam. Die fehlende Zustimmung der Hauptfürsorgestelle stehe der Wirksamkeit der Kündigung schon deswegen nicht entgegen, weil der Kläger sie über seine Schwerbehinderteneigenschaft nicht schon vor Ausspruch der Kündigung unterrichtet habe. Jedenfalls sei die Berufung auf § 12 SchwbG rechtsmißbräuchlich, weil dem Kläger zu dem Zeitpunkt, in dem die Kündigungsgründe entstanden seien, die Schwerbehinderteneigenschaft noch nicht zuerkannt gewesen sei, sie also in keinem Zusammenhang mit

- 4 -



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



- 4 -

der Schwerbehinderteneigenschaft gestanden hätte. Im übrigen habe der Kläger den besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG verwirkt, weil er nicht innerhalb von einem Monat nach Zustellung des Bescheides des Versorgungsamtes seine Schwerbehinderteneigenschaft mitgeteilt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen eingelegte Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Der Kläger hat in der Revisionsinstanz die Klage mit Schriftsatz vom 6. Januar 1983 gegenüber den Beklagten zu 2) und 3) sowie hinsichtlich der weiterhin begehrten Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 1978 fortbestanden hat, zurückgenommen. Die Beklagten haben mit Schriftsatz vom 10. Januar 1983 der teilweisen Klagerücknahme zugestimmt. Die Beklagte zu 1) verfolgt mit der Revision ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Beide Parteien haben sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Nach der mit Zustimmung der Beklagten erfolgten teilweisen Klagerücknahme hinsichtlich des Feststellungsantrages nach § 256 ZPO geht es in der Revisionsinstanz nur noch um die Frage, ob die von der Beklagten zu 1) mit Schreiben vom 10. November 1977 erklärte ordentliche Kündigung wegen fehlender Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gemäß § 12 SchwbG i.V. mit § 134 BGB unwirksam ist. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht zutreffend bejaht.

I. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Der Kläger sei im Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung unstreitig Schwerbehinderter gewesen. Damit seien die objektiven Voraussetzungen des be-

- 5 -



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



sonderen Kündigungsschutzes nach § 12 SchwbG gegeben. Es könne nicht angenommen werden, daß der besondere Kündigungsschutz des § 12 SchwbG dann nicht eingreife, wenn die Kündigung auf Gründe gestützt werde, die außerhalb des Zeitraumes der Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft lägen. Das Gesetz habe den besonderen Kündigungsschutz allein an den objektiven Tatbestand der Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt des Kündigungszuganges geknüpft. Es könne daher nicht darauf ankommen, wann die zur Begründung der Kündigung vorgebrachten Gründe entstanden seien. Es sei insbesondere unerheblich, ob die Kündigungsgründe aus der Zeit vor oder nach der Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft herstammten.

Der Kläger habe den besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG auch nicht verwirkt, weil er die Beklagten nicht umgehend, jedenfalls aber nicht innerhalb eines Monats nach der Feststellung seiner Schwerbehinderteneigenschaft hierüber unterrichtet habe. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 30, 141 = AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG) greife der besondere Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG auch dann ein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb einer Regelfrist von einem Monat nach Zugang der Kündigung seine bereits festgestellte oder beantragte Schwerbehinderteneigenschaft mitteilt. Diese Mitteilungsfrist habe der Kläger gewahrt, indem er in der am 24. November 1977 zugestellten Klageschrift seine Schwerbehinderteneigenschaft geltend gemacht habe. Auch der Umstand, daß zu dem Zeitpunkt der Anerkennung des Klägers als Schwerbehinderter ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit der vorhergehenden Kündigungen anhängig gewesen sei, führe nicht zu einem früheren Beginn der Mitteilungsfrist. Der Kläger sei insbesondere nicht verpflichtet gewesen, die Beklagten spätestens einen Monat nach Anerkennung seiner Schwerbehinderteneigenschaft hierüber zu unterrichten. Die Berufung auf den besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG in dem bereits anhängigen Kündigungsrechtsstreit sei allein Sache des Klägers gewesen.

II. Der angefochtenen Entscheidung ist sowohl im Ergebnis als auch weitgehend in der Begründung zuzustimmen. Dem Kläger



steht der besondere Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG zu.
Im einzelnen gilt folgendes:

1. Der Senat hat sich in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 14. Mai 1982 - 7 AZR 1221/79 - auch für den Fall einer außerordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung der Grundsatzentscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Februar 1978 - 2 AZR 462/76 - (BAG 30, 141 = AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG) angeschlossen, 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 Zugang der Kündigung auf eine bereits festgestellte oder beantragte Schwerbehinderteneigenschaft berufen muß. Dabei waren für den Senat im wesentlichen folgende Erwägungen maßgeblich: 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 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 Ausschlußfrist von einem Monat beeinträchtigt auch nicht in unzumutbarer Weise die schutzwerten wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers. Bereits wegen der in § 4 KSchG geregelten dreiwöchigen Klagfrist 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 Ausschlußfrist 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 herbeigeführt werden.

2. Diese Erwägungen treffen auch für den hier zu beurteilenden Fall einer im Laufe eines Kündigungsrechtsstreits vom Arbeitgeber vorsorglich erklärten weiteren ordentlichen Kündigung zu. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer - wie hier - in dem bereits anhängigen Kündigungsrechtsstreit die Voraussetzungen des besonderen Kündigungsschutzes nach §§ 12 ff. SchwbG noch nicht erfüllt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteile vom 17. Februar 1977 - 2 AZR 687/75 -, 20. Oktober



1977 - 2 AZR 770/76 - und vom 23. Februar 1978 - 2 AZR 462/76 - BAG 29, 17, (BAG 29, 334 und 30, 141 = AP Nr. 1 bis 3 zu § 12 SchwbG) bedarf es zur Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer dann nicht der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 12 SchwbG, wenn bis zur Kündigung der Arbeitnehmer weder einen Bescheid i.S. des § 3 SchwbG über seine Schwerbehinderteneigenschaft erhalten noch wenigstens einen entsprechenden Antrag beim Versorgungsamt gestellt hatte.

b) Der Kläger hat den Antrag auf Feststellung seiner Schwerbehinderteneigenschaft erst am 20. März 1977 gestellt, wie sich aus dem Inhalt des Bescheids des Versorgungsamts Rottweil vom 18. Juli 1977 ergibt. Damit konnte der Kläger weder hinsichtlich der ordentlichen Kündigung vom 18. November 1976 noch hinsichtlich der mit Schreiben vom 17. Februar 1977 erklärten außerordentlichen Kündigung den besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG in Anspruch nehmen.

c) Auch aufgrund des Gleichstellungsbescheids des Arbeitsamtes Balingen vom 28. März 1977 konnte der Kläger keinen besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG hinsichtlich der vorausgehenden Kündigungen vom 18. November 1976 und 18. Februar 1977 erwerben.

Die Gleichstellung i.S. des § 2 SchwbG ist - anders als die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft - ein konstitutiver Verwaltungsakt (vgl. BVerwG vom 13. Januar 1971, BVerwGE 37, 79; BAG Urteil vom 20. März 1969 - 2 AZR 190/68 - AP Nr. 6 zu § 2 SchwBeschG; Gröninger, SchwbG 1981, § 2 Anm. 5 b; Wilrodt/Neumann, SchwbG, 5. Aufl., § 2 Anm. 38). Sie tritt mit dem Tage in Kraft, an dem das Arbeitsamt sie dem Gleichgestellten bekannt gibt. Wegen des konstitutiven Charakters des Bescheids kann das Arbeitsamt der Gleichstellung keine rückwirkende Kraft beimessen.

d) Da somit für den Kläger bereits nach der objektiven Rechtslage keine Möglichkeit bestand, in dem bereits anhängigen Rechtsstreit mit Erfolg den besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG in Anspruch zu nehmen, besteht kein Anlaß, in den Fällen der vorliegenden Art von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. die Urteile des Zweiten Senats



vom 17. Februar 1977, 20. Oktober 1977 und vom 23. Februar 1978, aaO, sowie das Urteil des erkennenden Senats vom 14. Mai 1982, aaO) in dem von der Revision vertretenen Sinne abzuweichen. Dabei ist auch unmaßgeblich, ob der Kläger wegen der Art der von ihm gerügten Kündigungsmängel mit einer weiteren vorsorglichen Kündigung rechnen mußte oder nicht. Abgesehen davon, daß die von der Revision vertretene Ansicht zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen würde, besteht kein sachlicher Grund, den schwerbehinderten Arbeitnehmer bei einer vorsorglichen "Wiederholungs-"Kündigung kündigungsschutzrechtlich schlechter zu stellen als bei einer erstmaligen arbeitgeberseitigen Kündigung. Die von der Revision vertretene Anknüpfung der Mitteilungsfrist an die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft und nicht an den Zugang der Kündigung würde auf eine derartige Schlechterstellung hinauslaufen.

Das Landesarbeitsgericht hat daher im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die Mitteilungsfrist von einem Monat am 11. November 1977 (Zugang der Kündigung vom 10. November 1977) in Lauf gesetzt worden ist. Die Berufung des Klägers auf seine Schwerbehinderteneigenschaft in der Klageschrift, welche den Beklagten am 24. November 1977 zugestellt worden ist, ist daher rechtzeitig erfolgt. Die Geltendmachung des besonderen Kündigungsschutzes nach § 12 SchwbG ist somit - entgegen der Ansicht der Revision - nicht rechtsmißbräuchlich.

3. Der Revision kann auch nicht in ihrer Auffassung gefolgt werden, der Kläger könne den besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG deshalb nicht in Anspruch nehmen, weil die Kündigungsgründe aus einer Zeit vor Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft stammten.

a) Von dem Zustimmungserfordernis des § 12 SchwbG macht das Gesetz nur in den enumerativ in § 17 SchwbG erwähnten Tatbeständen eine Ausnahme. Abgesehen von den in § 17 SchwbG enthaltenen Ausnahmen gilt das Zustimmungserfordernis der §§ 12, 18 Abs. 1 SchwbG ausnahmslos für jede (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber. Das Gesetz knüpft lediglich an den objektiven Tatbestand der Schwerbe-



- 10 -

hinderteneigenschaft sowie an das Vorliegen einer arbeitgeberseitigen (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung an. Das gesetzliche Zustimmungserfordernis ist dagegen weder von der Art der Kündigungsgründe noch von deren zeitlichen Entstehung abhängig. Lediglich bei der außerordentlichen Kündigung sieht § 18 Abs. 4 SchwbG eine Einschränkung der behördlichen Ermessensentscheidung für den Fall vor, daß die außerordentliche Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Im Unterschied zur Rechtslage nach dem Schwerbeschädigtengesetz i.d.F. der Bekanntmachung vom 14. August 1961 (BGBl. I S. 1233) **ist nach § 18 Abs. 1 SchwbG auch jede außerordentliche Kündigung zustimmungspflichtig.** Nach § 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG benötigte der Arbeitgeber demgegenüber bei einer außerordentlichen Kündigung nur dann die behördliche Zustimmung, wenn diese aus einem Grunde erfolgt, der im unmittelbaren Zusammenhang mit der gesundheitlichen Schädigung steht. Durch die Neuregelung des § 18 Abs. 4 SchwbG sollte der besondere Kündigungsschutz des Schwerbehinderten auch im Bereich der außerordentlichen Kündigung verstärkt werden (vgl. Amtl. Begr. BT-Drucks. 7/656 zu Nr. 22 Buchst. b, S. 30).

b) Die Auffassung der Revision würde eine Ausdehnung der vom Gesetzgeber im Interesse einer verstärkten Wahrung der sozialen Schutzbelange von Schwerbehinderten aufgehobenen Vorschrift des § 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG auf ordentliche arbeitgeberseitige Kündigungen bedeuten. Eine derartige Ansicht ist weder mit dem Gesetzeswortlaut noch mit dem Sinn und Zweck des gesetzlichen Zustimmungserfordernisses zu vereinbaren. Schließlich würde auch die wichtigste Zielvorstellung des Gesetzgebers (vgl. BT-Drucks. 7/656 und 7/1515), die Rechtsstellung aller Schwerbehinderten gegenüber der früheren Rechtslage zu verbessern, in ihr Gegenteil verkehrt werden. Das Landesarbeitsgericht hat daher im Ergebnis zu Recht den Standpunkt vertreten, daß das Zustimmungserfordernis des § 12 SchwbG unabhängig davon eingreift, ob die Kündigungsgründe vor oder nach der behördlichen Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft entstanden sind.

- 11 -



- 11 -

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1, § 269
Abs. 3 ZPO.

Bichler

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Dr. Kleemann

Lappe

