

Newsletter

Ausgabe 02/2007

Vorwort

Der zweite Newsletter des Jahres 2007 beschäftigt sich zunächst mit dem auch in den Medien des Öfteren besprochenen „tariflichen Sozialplänen“. Wie das Beispiel Elektrolux gezeigt hat, setzen Gewerkschaften das Kampfmittel des Streiks ein, um Sozialpläne zu erzwingen, die an sich zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat auszuhandeln sind. Das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich diese Vorgehensweise der Gewerkschaften für rechtmäßig erachtet. Des Weiteren beschäftigt sich der Newsletter mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates bei der Einstellung von Arbeitnehmern. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, Einstellungen zu verhindern, indem er seine Zustimmung zu einer Einstellung verweigert. Mit diesen in der Praxis häufig anzutreffenden Problemen beschäftigt sich einer unserer Beiträge. Des weiteren berichten wir über ein überraschendes Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück, welches die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers für rechtswidrig erachtet, weil die Kündigung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen haben soll. Schließlich blicken wir auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen, welches einen seit längerem geführten Meinungsstreit endlich schlichtet.



Dürfen die Gewerkschaften Sozialpläne erstreiken?

Einleitung Beabsichtigt ein Arbeitgeber beispielsweise, einen Betrieb ins Ausland zu verlagern und aus diesem Grunde Personal abzubauen, so hat er hierüber mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln. Neuerdings – und die Stilllegung des Electrolux-Werkes ist ein leuchtendes Beispiel hierfür – schalten sich die Gewerkschaften mehr und mehr in diese Prozesse ein. Taktisches Mittel einer Gewerkschaft ist dabei der Streik, wobei sich dieser nicht direkt beispielsweise gegen die Produktionsverlagerung richtet – die Entscheidung, ob eine Produktionsverlagerung vorgenommen wird, unterliegt der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Freiheit und ist damit ausschließlich Sache des Arbeitgebers –, sondern auf den Abschluss tariflicher Sozialpläne. Inhalt dieser tariflichen Sozialpläne ist üblicherweise die Festlegung von erheblich längeren Kündigungsfristen, hohen Abfindungsansprüchen und arbeitgeberfinanzierten Qualifizierungsmaßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick darauf aber, dass bei solchen Betriebsänderungen der Betriebsrat entsprechend den §§ 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beteiligt werden muss, ist es seit jeher umstritten, ob der Abschluss tariflicher Sozialpläne überhaupt zulässig und darüber hinaus noch erstreikbar ist, wenn bereits betriebliche Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat geführt werden. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber nämlich gleichzeitig zwei Verhandlungsgegnern ausgesetzt, nämlich dem Betriebsrat – der nach § 74 Abs. 2 BetrVG nicht zu einem Streik aufrufen darf (!) – auf der einen Seite und der Gewerkschaft, der zur Durchsetzung ihrer Forderungen der Streik zur Verfügung steht, auf der anderen Seite.



Landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung Die Landesarbeitsgerichte Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Hessen vertreten in ihren Urteilen vom 27. März 2003 (5 Sa 137/03), 2. Juni 2004 (7 Sa 819/04) und 2. Februar 2006 (9 Sa 915/05) die Rechtsauffassung, dass parallel zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat auch die Durchsetzung von tariflichen Sozialplänen seitens der Gewerkschaft zulässig ist und auch erstreikt werden kann. Begründet wird dies mit dem Vorrang des Tarifvertragsrechts. Insbesondere könnten sich Einschränkungen der Tarifautonomie nicht aus dem das Verhältnis Arbeitgeber und Betriebsrat regelnden Betriebsverfassungsrecht ergeben, sondern ausschließlich aus Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG). Im Falle des Abschlusses eines Sozialplans mit dem Betriebsrat nach § 112 BetrVG und eines Tarifvertragssozialplans mit der Gewerkschaft solle dann das Günstigkeitsprinzip gelten, es solle also dasjenige gelten, was für die betroffenen Arbeitnehmer günstiger sei. Dabei unterliege die Höhe einer Tarifforderung seitens der Gewerkschaft keiner gerichtlichen Kontrolle. Solange die Tarifforderung auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet sei, sei es nicht Aufgabe der Arbeitsgerichte, korrigierend in die Höhe einer Tarifforderung einzugreifen. In einer Situation, in der die Existenz der Arbeitsplätze auf dem Spiel stehe, würden daher auch sehr weitreichende Tarifforderungen nicht gegen die Unternehmensautonomie verstoßen. Der Einwand, dass die Tarifforderung zu hoch sei, könne somit nicht die Rechtswidrigkeit des Streiks begründen. Die Landesarbeitsgerichte haben den bestreikten Arbeitgebern daher eine Unterlassungsverfügung gegen einen solchen Streik zur Durchsetzung eines tariflichen Sozialplans versagt.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. April 2007 – 1 AZR 252/07 Mit Urteil vom 24. April 2007 (1 AZR 252/06) hat nunmehr der erste Senat des Bundesarbeitsgerichts die landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung bestätigt. Danach dürfen Gewerkschaften zu Streiks für einen Tarifvertrag aufrufen, in dem wirtschaftliche Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Zwar seien für die Aufstellung betriebsbezogener Sozialpläne nach den §§ 111, 112 BetrVG Arbeitgeber und Betriebsrat zuständig. Das Betriebsverfassungsgesetz schränke jedoch die Regelungsbefugnis von Tarifvertragsparteien nicht ein, so dass typische Sozialplaninhalte, wie beispielsweise Abfindungen, zugleich tariflich regelbar seien. Zur Durchsetzung eines entsprechenden Sozialplans

dürfe dann auch gestreikt werden, wobei die Gewerkschaften mit dem Streik auch sehr weitgehende Tarifforderungen verfolgen können. Der Umfang einer Streikforderung, die auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet sei, unterliege nämlich wegen der durch Artikel 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit einer Gewerkschaft und im Interesse der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie keiner gerichtlichen Kontrolle.

Fazit Durch die Bestätigung seitens des Bundesarbeitsgerichts, dass der Abschluss tariflicher Sozialpläne auch im Wege des Streiks durchgesetzt werden kann, besteht nun die Gefahr, dass die Umsetzung geplanter Betriebsänderungen immens erschwert wird. Der Arbeitgeber muss dann nämlich damit rechnen, zusätzlich und gleichzeitig zu den Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat auch noch solche mit der Gewerkschaft zu führen. Da die Tarifforderungen der Gewerkschaft nur einer beschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegen, besteht zudem die Gefahr, dass die Gewerkschaften unangemessen hohe Forderungen stellen, so dass sich im schlimmsten Fall die geplante Betriebsänderung als wirtschaftlich nicht mehr tragbar darstellen könnte. Der Arbeitgeber hat auch kaum eine Möglichkeit, auf einen Streik mit einem gleichwertig starken Arbeitskämpfungsmittel zu reagieren. Nimmt der Arbeitgeber den gewerkschaftlich organisierten Streik hin und steht er diesen sogar durch, muss er trotzdem damit rechnen, dass nunmehr der Betriebsrat ähnlich hohe Sozialplanforderungen stellt, die im Wege des Einigungsstellenverfahrens zumindest teilweise erfüllt werden könnten. Auch eine schnelle Umsetzung der geplanten Betriebsänderung noch vor Ausschöpfung des Verfahrens über die Herbeiführung eines Interessenausgleichs bringt den Arbeitgeber nicht weiter, da er dadurch die Geltendmachung von Nachteilsausgleichsansprüchen riskiert. Vor dem Hintergrund dieses Verhandlungsungleichgewichts wird daher teilweise in der Literatur vorgeschlagen, dass im Falle von Streikmaßnahmen zur Durchsetzung tariflicher Sozialpläne die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats suspendiert sowie die Spruchkompetenz der Einigungsstelle zur Aufstellung eines betrieblichen Sozialplans bzw. ein eventuell bereits eingeleitetes Einigungsstellenverfahren ruhend gestellt werden. Es bleibt abzuwarten, ob die Arbeitsgerichtsbarkeit Gelegenheit erhalten wird, sich mit diesen Lösungsvorschlägen zu befassen.

Die Beteiligung des Betriebsrates bei der Einstellung von Arbeitnehmern gemäß § 99 Abs.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Einführung § 99 Abs.1 BetrVG bestimmt, dass in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die beteiligten Personen zu geben hat. Dabei ist insbesondere der in Aussicht genommene Arbeitsplatz sowie die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ist der Betriebsrat zudem über die Auswirkungen der Einstellung zu informieren und es ist dessen Zustimmung zu der Einstellung einzuholen. § 99 Abs.1 BetrVG verpflichtet somit den Arbeitgeber, vor einer Einstellung den Betriebsrat über die geplante Einstellung umfassend zu informieren und dessen Zustimmung zu dieser Einstellung einzuholen. Dabei ist unter dem Begriff der Einstellung die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb und nicht der Abschluss des Arbeitsvertrags zu verstehen. Eine zustimmungspflichtige Einstellung liegt somit dann vor, wenn der Arbeitnehmer angewiesen wird, Arbeitsleistungen in dem Betrieb zu erbringen, unabhängig davon, ob (schon) ein Arbeitsvertrag geschlossen worden ist oder nicht. Wird der Arbeitsvertrag jedoch zeitlich vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers in dem Betrieb geschlossen, so muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Abschluss dieses Arbeitsvertrags entsprechend unterrichten und dessen Zustimmung zu dieser Einstellung einholen. Der Betriebsrat ist berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern. Die Gründe, aus denen der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern kann, sind in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgezählt. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG dem Arbeitgeber unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb dieser Wochenfrist mit, so gilt die Zustimmung als erteilt. Stimmt der Betriebsrat der Einstellung nicht zu, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Einstellung trotzdem vorzunehmen. Er hat jedoch die Möglichkeit, die Erteilung der Zustimmung vor dem Arbeitsgericht durchsetzen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrates Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (siehe beispielsweise BAG, Urteil vom 28.06.2005, Aktenzeichen 1 ABR 26/04; BAG, Urteil vom 14.12.2004, Aktenzeichen 1 ABR 55/03) ist Sinn und Zweck der Unterrichtungs- und Vorlagepflicht nach § 99 Abs.1 BetrVG, dem Betriebsrat die Informationen zu verschaffen, die er benötigt, um sein Recht zur Stellungnahme ausüben zu können. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser auf Grund der mitgeteilten Tatsachen in der Lage ist zu prüfen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund i. S. d. § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegt. Im Ergebnis soll der Betriebsrat den gleichen Informationsstand besitzen, wie der Arbeitgeber. Dem Betriebsrat sind somit zunächst die Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Dies sind alle vom Bewerber selbst eingereichten Unterlagen, wie Bewerbungsschreiben, Zeugnisse, Teilnahmebestätigungen, Lebenslauf, Lichtbild, Angaben über den Gesundheitszustand und ähnliches. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber auch die erst anlässlich der Bewerbung oder im Rahmen des Bewerbungsverfahrens über die Person des Bewerbers erstellten Unterlagen vorlegen, wie zum Beispiel Personalfragebögen, schriftliche Auskünfte von dritter Seite und Ergebnisse von Tests oder Einstellungsprüfungen. Zwar besteht keine gesetzliche Verpflichtung des (privaten) Arbeitgebers, schriftliche Aufzeichnungen über die Vorstellungsgespräche anzufertigen. Er muss auch nicht jede Kurznotiz vorlegen. Dem Betriebsrat sind aber diejenigen Aufzeichnungen vorzulegen, die bis zum Abschluss des Auswahlverfahrens aufbewahrt worden sind. Die Auswahl unter den Bewerbern ist zwar letztlich allein Sache des Arbeitgebers. Da der Betriebsrat aber berechtigt ist, Anregungen hinsichtlich der Bewerberauswahl zu geben sowie Aspekte vorzubringen, die aus seiner Sicht für die Berücksichtigung eines anderen als des vom Arbeitgeber ausgewählten Stellenbewerbers sprechen, sind ihm nicht nur die entsprechenden Unterlagen der vom Arbeitgeber zur Einstellung schließlich vorgesehenen Bewerber vorzulegen, sondern aller (inner- und außerbetrieblicher) Stellenbewerber, auch der abgelehnten. Die Auskünfte über ihre



Person umfassen dabei nicht nur die Namen und die Personalien, sondern auch die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz. Auch Test- und Übungsergebnisse, die der Arbeitgeber selbst erhoben hat, sind mitzuteilen. Ergeben sich die entsprechenden Daten nicht aus den Unterlagen, muss der Arbeitgeber die Daten auf sonstige Weise mitteilen. Sofern sich die für die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers maßgeblichen Umstände zusätzlich auch aus den mit den Bewerbern geführten Gesprächen ergeben, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über den für ihn maßgeblichen Inhalt dieser Gespräche unterrichten. Der Betriebsrat hat kein gesetzliches Recht, an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Daher ist der Arbeitgeber zwar nicht verpflichtet, den Verlauf der Vorstellungsgespräche im Einzelnen darzustellen. Er muss aber die Umstände mitteilen, die ihn veranlassen, einen von mehreren Bewerbern auszuwählen. Gegebenenfalls muss er vergleichend darstellen, warum der ausgewählte Bewerber nach seiner Einschätzung besser war als die anderen. Gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG sind die Unterlagen dem Betriebsrat vorzulegen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Unterlagen für die Dauer der gesetzlichen Entscheidungsfrist (1 Woche) tatsächlich zur Verfügung stellt und überlässt. Regelmäßig werden die Unterlagen dem Zustimmungsantrag beigelegt.

Rechtsfolgen Damit sich der Betriebsrat sachgemäß zu der geplanten Einstellung äußern kann, ist er somit vom Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig zu informieren. Unterrichtet der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht oder nicht vollständig, dann beginnt die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG auch nicht zu laufen. Der Arbeitgeber darf dann auch nicht die beabsichtigte Einstellung durchführen. Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dennoch ein, dann kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer im Betrieb nicht beschäftigt wird. Die Aufhebung der Einstellung kann der Betriebsrat auch vor dem Arbeitsgericht durchsetzen.



Erstes Urteil eines Arbeitsgerichts zur Unwirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung wegen Altersdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Leitsatz Das Arbeitsgericht Osnabrück hat die Auffassung vertreten, dass die Vorschriften des AGG auf eine arbeitgeberseitige Kündigung trotz der in § 2 Abs. 4 AGG geregelten Ausnahme (hiernach gelten für Kündigungen nur die kündigungsspezifischen Regelungen) Anwendung finden. Eine in einem Interessenausgleich vorgenommene Altersgruppenbildung ist danach nicht mit § 7 AGG vereinbar, wenn sie nicht durch ein an den Zwecken des Diskriminierungsschutzes gemessenes betriebliches Interesse gerechtfertigt ist. Für die berechnete Bildung von Altersgruppen genügt nicht jedes wirtschaftliche Interesse (ArbG Osnabrück, Urteil vom 2.5.2007, Az.: 3 Ca 677/06).

Sachverhalt Die Beklagte, ein Automobilunternehmen, schloss im Hinblick auf einen von ihr geplanten Personalabbau mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Hierin vereinbarten die Betriebsparteien zur Sozialauswahl, dass diese zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes nach verschiedenen Altersgruppen durchgeführt wird. Insgesamt bildeten die Betriebsparteien fünf Altersgruppen. Auf Grund dieser kollektiven Vereinbarungen sprach die Beklagte dann innerhalb der verschiedenen Altersgruppen gegenüber insgesamt 619 Arbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen aus, u.a. auch gegenüber dem Kläger. Der Kläger erhob daraufhin vor dem Arbeitsgericht Osnabrück Kündigungsschutzklage mit der Begründung, dass die Kündigung sozialwidrig ausgesprochen und damit rechtsunwirksam sei. Die Beklagte verwies bezüglich der Rechtswirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung auf den mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Interessenausgleich und Sozialplan. Insbesondere führte sie an, dass es notwendig gewesen sei, Altersgruppen zu bilden, da sich die Altersstruktur durch die vorangegangenen Sozialpläne bei der Beklagten be-

reits verschlechtert habe und sich daher der Altersdurchschnitt um weitere vier Jahre erhöht hätte, wenn die Beklagte die Sozialauswahl zwischen den zu kündigenden Arbeitnehmern ohne Altersgruppenbildung vorgenommen hätte. Die Kündigungsschutzklage hatte vor dem Arbeitsgericht Osnabrück Erfolg.

Entscheidung Das Arbeitsgericht Osnabrück stellte fest, dass die betriebsbedingte Kündigung unwirksam sei, weil die von der Beklagten durchgeführte Sozialauswahl auf der Basis der im Interessenausgleich und Sozialplan vorgenommenen Altersgruppenbildung nicht mit § 7 AGG zu vereinbaren sei. Die Vereinbarung zur Bildung von Altersgruppen und die daran anknüpfende Sozialauswahl innerhalb der Gruppen verstoße gegen § 7 Abs. 1 AGG und sei daher nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dabei ist nach Auffassung des Arbeitsgerichts Osnabrück das AGG auf die Kündigung trotz der in § 2 Abs. 4 AGG geregelten Ausnahme anzuwenden. § 2 Abs. 4 AGG, wonach für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten sollen, sei nämlich in seinem Wortlaut europarechtswidrig, da sich die Richtlinie 2000/78/EG in ihrem Anwendungsbereich unstrittig auch auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehe. Mit der Bildung von Altersgruppen würden jedoch ältere Arbeitnehmer entgegen § 7 Abs. 1 AGG bei den von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen benachteiligt, da die bei der Sozialauswahl zugrunde gelegten Altersgruppen nach eigenem Vortrag der Beklagten zu einer unmittelbar an das Alter anknüpfenden Schlechterstellung der älteren Arbeitnehmer führen würden. Es liege daher eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer vor, da die Altersgruppenbildung dazu führe, dass mehr ältere Arbeitnehmer gekündigt worden sind, als dies ohne die Altersgruppenbildung geschehen wäre. Die Beklagte habe auch nicht dargelegt, dass sie ein berechtigtes Interesse an dieser Gruppenbildung habe. Dabei kann nach Auffassung des Arbeitsgerichts Osnabrück eine Altersgruppenbildung dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ein an den Zwecken des Diskriminierungsschutzes gemessenes berechtigtes Interesse an der Alterszusammensetzung konkret darlegt. Dabei reiche jedoch nicht jedes wirtschaftliche Interesse aus. Im Übrigen sei angesichts des europäischen Diskriminierungsschutzes nach Auffassung des Arbeitsgerichts Osnabrück auch

nicht mehr die zum Teil in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung vertretene Auffassung haltbar, dass der Arbeitgeber dann kein besonderes betriebliches Interesse darlegen müsse, wenn er die bestehende Altersstruktur erhalten, nicht aber verändern wolle.

Anmerkung Soweit ersichtlich, handelt es sich um das erste arbeitsgerichtliche Urteil, in welchem festgestellt wird, dass § 2 Abs. 4 AGG europarechtswidrig sei und daher entgegen seinem klaren Wortlaut auch auf Kündigungen Anwendung finde. Es bleibt abzuwarten, ob das Urteil der Überprüfung durch die nächsten Instanzen standhält. Sollte dies der Fall sein, dürfte sich eine rechtswirksame Bildung von Altersgruppen in Interessenausgleich (und Sozialplänen) als schwierig gestalten, da an die konkrete Darlegung von Rechtfertigungsgründen für diese Altersgruppenbildung wohl hohe Anforderungen zu stellen sein dürften. Die Folge könnte diejenige sein, die auch das beklagte Automobilunternehmen heraufbeschworen hat: eine stetig zunehmende Überalterung der Belegschaft.



Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Leitsatz Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist nach § 85 SGB IX unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt. Vom Zustimmungserfordernis erfasst werden jedoch nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als schwerbehindert anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben (vgl. § 90 Abs. 2a SGB IX). Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt haben (BAG, Urteil vom 1.3.2007, Az.: 2 AZR 217/06).

Anmerkung Das Bundesarbeitsgericht hat ausdrücklich erklärt, dass es mit dieser Rechtsprechung einen seit längerer Zeit bestehenden Streit über die Auslegung des § 90 Abs. 2a SGB IX beendet habe. Diese Vorschrift sei nämlich in das Gesetz eingefügt worden, um einer missbräuchlichen Erschwerung von Kündigungen zu begegnen. Diese eindeutige Rechtsprechung ist zu begrüßen, da sie zur Rechtssicherheit beiträgt. Insbesondere besteht nunmehr keine Möglichkeit mehr, dass ein Arbeitnehmer den Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX allein zu dem Zweck, eine Kündigung zu verhindern bzw. zu erschweren, herbeiführt, indem er kurzfristig vor einer erwarteten Kündigung einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter stellt. Wird der Antrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt, ist es gleichgültig, wie er beschieden wird. Selbst wenn der Arbeitnehmer als schwerbehinderter Mensch anerkannt werden sollte, genießt er wegen des zu spät gestellten Antrages auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch keinen Sonderkündigungsschutz.



GÖRG – Partnerschaft von Rechtsanwälten

www.goerg.de

Unsere Ansprechpartner:

Berlin

Susanne Schaeff

sschaeff@goerg.de

Tel +49 (0)30 – 88 45 03-122

Fax +49 (0)30 – 88 45 03-153

Frankfurt/M.

Dr. Christian Pabst

cpabst@goerg.de

Tel +49 (0)69 – 17 00 00-140

Fax +49 (0)69 – 17 00 00-27

Dr. Lars Nevian

lnevian@goerg.de

Tel +49 (0)69 – 17 00 00-210

Fax +49 (0)69 – 17 00 00-27

Köln

Dr. Ralf Hottgenroth

rhottgenroth@goerg.de

Tel +49 (0)221 – 3 36 60-51

Fax +49 (0)221 – 3 36 60-82

Dr. Thomas Bezani

tbezani@goerg.de

Tel +49 (0)221 – 3 36 60-57

Fax +49 (0)221 – 3 36 60-82

Dr. Christoph J. Müller

cmueller@goerg.de

Tel +49 (0)221 – 3 36 60-63

Fax +49 (0)221 – 3 36 60-965

Unsere Standorte:

Berlin

Tiergarten Dreieck

Klingelhöferstraße 5

D-10785 Berlin

Essen

Bredeneyer Tor

Alfredstraße 279

D-45133 Essen

Frankfurt am Main

Platz der Einheit 2

D-60327 Frankfurt/M.

Köln

Sachsenring 81

D-50677 Köln

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.