

Tel: 0561-4001128  
Fax: 0561-4001128  
e-mail: [dralexander.gagel@arcor.de](mailto:dralexander.gagel@arcor.de)

0221-3597-550  
0221-3597-555  
[schian@iqpr.de](mailto:schian@iqpr.de)

AZ 10-08-02-04  
Juli 2005

## Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements  
– Diskussionsbeitrag Nr. 4/2005 –

### **„Auswirkungen des § 84 Abs. 1 SGB IX auf den Kündigungsschutz bei verhaltensbedingten, betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungen, Teil 1“**

von Wiebke Brose, Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht  
der Universität zu Köln

Die folgenden drei Beiträge von Wiebke Brose (Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht der Universität zu Köln), befassen sich mit dem präventiven Arbeitsplatzschutz nach § 84 Abs. 1 SGB IX und seinen Auswirkungen auf das System des Kündigungsschutzes. In ihrem ersten Beitrag klärt die Autorin, in welchen Fällen § 84 Abs. 1 SGB IX ein Tätigwerden des Arbeitgebers vorsieht, stellt klar, dass Absatz 2 gegenüber Absatz 1 die speziellere Vorschrift ist und arbeitet heraus, dass § 84 Abs. 1 SGB IX auch im Vorfeld von Änderungskündigungen und außerordentlichen Kündigungen Anwendung findet.

Wir schließen uns den Ausführungen von Frau Brose vollumfänglich an. Das Verhältnis zwischen § 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX wirft neben der Spezialität des Abs. 2 eine Reihe von weiteren Fragen auf. Diese werden demnächst in einem gesonderten Diskussionsbeitrag erörtert.

Dr. Alexander Gagel

Marcus Schian

Dr. Hans-Martin Schian

<p>Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter <a href="http://www.iqpr.de">www.iqpr.de</a> aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.</p>
--

## **Auswirkungen des § 84 Abs. 1 SGB IX auf den Kündigungsschutz bei verhaltensbedingten, betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungen**

### **Teil 1: Der Anwendungsbereich des § 84 Abs. 1 SGB IX**

#### **Thesen**

- 1. Das Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX soll die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Arbeitnehmer sichern; der Arbeitgeber soll erst an Hilfen denken, ehe er eine Kündigung in Betracht zieht.**
- 2. Eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von § 84 Abs. 1 SGB IX kann auch in Bezug auf den möglichen Ausspruch einer Änderungskündigung bestehen.**
- 3. Schwierigkeiten, die einer außerordentlichen Kündigung zugrunde liegen, fallen ebenfalls in den Anwendungsbereich des § 84 Abs. 1 SGB IX.**

§ 84 Abs. 1 SGB IX sieht vor, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses eines schwerbehinderten Beschäftigten führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen und das Integrationsamt einschaltet. Die Einbeziehung dieser Institutionen soll dazu dienen, dass alle Möglichkeiten und zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert werden, mit dem Ziel, die Schwierigkeiten zu beseitigen und so die dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu gewährleisten.

#### **1. Schwierigkeiten im Sinne von § 84 Abs. 1 SGB IX**

Es werden grundsätzlich alle Schwierigkeiten vom Anwendungsbereich des § 84 Abs. 1 SGB IX erfasst, die zu einer Kündigung führen könnten, also

verhaltensbedingte, betriebsbedingte und personenbedingte Gründe. **Ausgenommen** ist von dem Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX lediglich der **Geltungsbereich des § 84 Abs. 2 SGB IX**. Denn § 84 Abs. 2 SGB IX ist gegenüber Abs. 1 eine Spezialvorschrift, die für den Fall, dass eine sechswöchige Arbeitsunfähigkeit besteht, eine andere Form des betrieblichen Eingliederungsmanagements vorsieht.

## 2. Die von § 84 Abs. 1 SGB IX erfassten Kündigungsarten

### a) Änderungskündigung

§ 84 Abs. 1 SGB IX dient in diesem Rahmen nicht nur der Vermeidung des Ausspruchs der ordentlichen Kündigung. Sie erstreckt sich auf Schwierigkeiten, die eine Änderungskündigung zur Folge haben könnten.<sup>1</sup> Nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist maßgeblich, ob das Beschäftigungsverhältnis gefährdet ist. Eine **Gefährdung liegt auch bei Ausspruch einer Änderungskündigung** vor, da die Möglichkeit besteht, dass der Arbeitnehmer das Änderungsangebot ablehnt. Die Tatsache, dass letztlich eine Handlung des Arbeitnehmers der Auslöser für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist, ist in diesem Rahmen nicht ausschlaggebend. Denn Anknüpfungspunkte des § 84 Abs. 1 SGB IX sind die verhaltensbedingten, personenbedingten und betriebsbedingten Schwierigkeiten. Eben diese Schwierigkeiten können auch dem Änderungsangebot zugrunde liegen.

### b) Außerordentliche Kündigung

§ 84 Abs. 1 SGB IX ist auch hinsichtlich einer künftigen außerordentlichen Kündigung zu beachten. Der **Wortlaut** des § 84 Abs. 1 SGB IX **schließt die Einbeziehung der außerordentlichen Kündigung nicht aus**. Er ist vielmehr weit gefasst, da er lediglich eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses verlangt. Ob die Gefährdung von dem möglichen Ausspruch einer außerordentlichen oder einer ordentlichen Kündigung ausgehen muss, wird nicht vorgegeben. Der Bedarf an Hilfen zur Überwindung von Schwierigkeiten ist hier sogar besonders dringlich. Die außerordentliche Kündigung ist das wohl härteste arbeitsrechtliche Mittel, das der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer einsetzen kann. **Gerade in diesem Fall ist es**

---

<sup>1</sup> Ebenso Ernst/Adlhoch/Seel/Seel, SGB IX, § 84 Rn. 18; Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, Praxiskommentar zum Behindertenrecht, § 84 Rn. 2.

**erforderlich, diese einschneidende Maßnahme zu verhindern.** Es ist zwar denkbar, dass solche Maßnahmen offensichtlich keine Wirkung zeigen können bzw. dass es bereits zu spät ist, weil das Arbeitsverhältnis so erheblich gestört ist, dass die Weiterführung nicht mehr möglich ist. Ob ein solcher Fall vorliegt, kann aber im Rahmen einer Erörterung nach § 84 Abs. 1 SGB IX zügig festgestellt werden, es ist kein Grund, § 84 Abs. 1 SGB IX gar nicht erst anzuwenden. Denn die Vorschrift sieht vor, dass lediglich erörtert werden muss, ob die Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses verhindert werden kann. Wenn eine Verhinderung nicht möglich ist, müssen auch keine weiteren Maßnahmen ergriffen werden. Die Frage, ob eine Verhinderung möglich ist, muss im Einzelfall beurteilt werden. Dies entspricht auch dem generellen Verständnis, das dem Gesetz im Rahmen des präventiven Kündigungsschutzes zugrunde liegt. Denn sowohl die **Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG**, als auch das **Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes nach § 91 SGB IX** sind **ausdrücklich für den Fall der außerordentlichen Kündigung** vorgesehen.<sup>2</sup> Ein genereller Verzicht auf präventiven Kündigungsschutz für den Fall der außerordentlichen Kündigung wird demnach auch sonst nicht als gerechtfertigt angesehen. Diese Annahme muss umso mehr gelten, als es hier um eine Sonderregelung des SGB IX für schwerbehinderte Arbeitnehmer geht. Denn das SGB IX ist ein sog. Fürsorgegesetz. Das hat zur Folge, dass die Interessen eines schwerbehinderten Menschen, seinen Arbeitsplatz zu behalten, grundsätzlich Vorrang gegenüber den Interessen des Arbeitgebers haben.<sup>3</sup> Wenn der Gesetzgeber in § 102 Abs. 1 S. 1 („vor jeder Kündigung“) und Abs. 2 S. 3 BetrVG die Entscheidung getroffen hat, auch vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung die vorherige Betriebsratsanhörung als erforderlich anzusehen und somit auch in diesem Zusammenhang dem präventiven Kündigungsschutz weiter Geltung zukommen zu lassen, muss dies **erst recht für die Prävention im Rahmen des § 84 Abs. 1 SGB IX** gelten. Denn in dieser Vorschrift geht es um besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer, eine Rücknahme des präventiven Kündigungsschutzes für diesen Personenkreis würde zu unnötigen Wertungswidersprüchen führen, die nicht einmal ausdrücklich vom Wortlaut des § 84 Abs. 1 SGB IX vorgeschrieben werden.

---

<sup>2</sup> So auch *Gagel*, Diskussionsbeitrag „Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Integrationsvereinbarung und/oder Betriebsvereinbarung“, S. 6, der eine Parallele zu § 102 BetrVG zieht.

<sup>3</sup> GK-SGB IX/*Schimanski*, § 84 Rn. 27; *Seidel*, Personalrat 2002, 113, 114 f.; BVerwG 2.7.1992 BVerwGE 90, 287.

Gegen eine Einbeziehung der außerordentlichen Kündigungsgründe in den Anwendungsbereich des § 84 Abs. 1 SGB IX wird vorgebracht, dass sich eine vorherige Erörterung mit den in der Vorschrift genannten Einrichtungen nicht mit den im Falle einer außerordentlichen Kündigung einzuhaltenden kurzen Fristen des § 91 Abs. 2 SGB IX und des § 626 Abs. 2 BGB vereinbaren lasse. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung bestehe naturgemäß **Zeitdruck**.<sup>4</sup> Die Nichteinbeziehung des wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB würde sich demnach aus dem Wesen der außerordentlichen Kündigung ergeben.<sup>5</sup> Dem kann aber Rechnung getragen werden, indem jeweils geprüft wird, inwieweit dem Arbeitgeber unter Abwägung mit den Bedürfnissen des schwerbehinderten Arbeitnehmers die Erörterung von Maßnahmen zur Beseitigung von Schwierigkeiten zumutbar ist. § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG (3 Tage) kann als Anhalt dienen. Im Übrigen wird im Rahmen der Erörterung zu prüfen sein, inwieweit es dem Arbeitgeber zumutbar ist, die Kündigung im Interesse erfolgversprechender Hilfen zurückzustellen.

#### **Zur Verfasserin:**

Wiebke Brose war von März 2003 bis Mai 2005 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht der Universität zu Köln beschäftigt. Seit Juni 2005 ist sie Rechtsreferendarin in Köln und als wissenschaftliche Hilfskraft an diesem Institut tätig. Im Rahmen ihres Studiums in Köln absolvierte sie ein Austauschprogramm mit der Universität Paris I/Sorbonne und erhielt dort nach zweijährigem Studium die Maîtrise en droit. Gegenstand ihres Promotionsvorhabens ist ein Rechtsvergleich zwischen Deutschland und Frankreich zum präventiven Kündigungsschutz.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
---

---

<sup>4</sup> Gröninger/Thomas, Schwerbehindertengesetz, § 14c SchwbG Rn. 2; im Ergebnis ebenso Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, Praxiskommentar zum Behindertenrecht, § 84 Rn. 2.

<sup>5</sup> Ernst/Adlhoch/Seel/Seel, SGB IX, § 84 Rn. 20.