

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  
August 2005

## Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements  
– Diskussionsbeitrag Nr. 6/2005 –

### **„Auswirkungen des § 84 Abs. 1 SGB IX auf den Kündigungsschutz bei verhaltensbedingten, betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungen, Teil 3“**

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

Im dritten und letzten Teil erläutert die Autorin die Auswirkungen der Nichtbeachtung des § 84 Abs. 1 SGB IX. Dabei stellt sie heraus, dass eine Kündigung unabhängig davon, ob sie aus behinderungsbedingten Gründen erfolgt immer dann unwirksam ist, wenn zuvor kein Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchgeführt wurde. Eine Kündigung kann allerdings Bestand haben, wenn aus Gründen gekündigt wird, die bereits Gegenstand eines solchen Eingliederungsmanagements waren und daneben lediglich andere noch nicht nach § 84 Abs. 1 SGB IX erörterte Gründe bestehen, auf die die Kündigung aber nicht gestützt wird. Umgekehrt wird klargestellt, dass die erfolglose Durchführung eines Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 1 SGB IX keine Vermutung für die soziale Rechtfertigung einer Kündigung begründet.

Dr. Alexander Gagel

Marcus Schian

Dr. Hans-Martin Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

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

### **Teil 3: Die Auswirkung der Nichtbeachtung des § 84 Abs. 1 SGB IX auf die Wirksamkeit der Kündigung**

#### **Thesen**

- 1. § 84 Abs. 1 SGB IX legt eine Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines Eingliederungsmanagements fest.**
- 2. Die Pflicht, ein solches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen, ist eine Konkretisierung des Ultima-Ratio-Prinzips; die Verletzung dieser Pflicht führt daher zur Unwirksamkeit der Kündigung.**
- 3. Die Unwirksamkeit der Kündigung tritt unabhängig davon ein, ob es sich um einen behinderungsabhängigen oder –unabhängigen Kündigungssachverhalt handelt.**
- 4. Erforderlich ist, dass der Kündigungsgrund und der Grund der Schwierigkeit, die nach § 84 Abs. 1 SGB IX das Beschäftigungsverhältnis gefährden kann, zu derselben Kategorie von Kündigungsgründen gehören; eine strenge Kausalitätsprüfung ist nicht notwendig, eine Kausalität muss aber zumindest möglich sein.**
- 5. Aus der vorherigen erfolglosen Durchführung eines Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 1 SGB IX folgt keine generelle Vermutungswirkung für die soziale Rechtfertigung einer später ausgesprochenen Kündigung.**

Ob und ggf. welche Auswirkungen es auf die Wirksamkeit einer später ausgesprochenen Kündigung hat, wenn der Arbeitgeber nicht möglichst frühzeitig bei Auftreten von Schwierigkeiten, die den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses gefährden können, ein Eingliederungsmanagement durchführt, ist nicht ausdrücklich in § 84 Abs. 1 SGB IX festgelegt.

## 1. Herleitung einer Erörterungspflicht des Arbeitgebers aus § 84 Abs. 1 SGB IX

Die Erörterung und ggf. Durchführung der erarbeiteten Maßnahmen nach § 84 Abs. 1 SGB IX zur Vermeidung der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist eine **Verpflichtung des Arbeitgebers**, es handelt sich nicht lediglich um eine unverbindliche Anweisung.<sup>1</sup> Zwar ist die Vorschrift selbst weder als Muss- noch als Soll- oder gar Kann-Vorschrift ausgestaltet. Der Wortlaut gibt also keine eindeutigen Hinweise auf ihren genauen Regelungsgehalt. Für eine Ausgestaltung als Verpflichtung deutet aber bereits die Formulierung – „Der Arbeitgeber schaltet ... ein, um ... zu erörtern“ – hin. Damit bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass er davon ausgeht, dass der Arbeitgeber die Erörterung durchführt. Davon kann aber nur dann ausgegangen werden, wenn eine Verpflichtung besteht. Hätte der Arbeitgeber Entscheidungsfreiheit, ob er tatsächlich ein Eingliederungsmanagement durchführen möchte, könnte er sich auch dagegen entscheiden.

Auch die Gesetzesbegründung zu § 14c SchwbG, dessen Regelungsinhalt im Wesentlichen von § 84 Abs. 1 SGB IX übernommen wurde,<sup>2</sup> geht davon aus, dass es sich bei dem betrieblichen Eingliederungsmanagement um eine Pflicht des Arbeitgebers handelt. Laut Gesetzesbegründung ist das Ziel der Vorschrift, die betriebliche Prävention dadurch auszubauen, dass der Arbeitgeber *verpflichtet* wird, bei erkennbaren Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis die Schwerbehindertenvertretung und die betrieblichen Interessenvertretungen einzuschalten, um die dauerhafte Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses zu gewährleisten.<sup>3</sup> Schwierigkeiten im Rahmen der Beschäftigung sollen möglichst gar nicht erst entstehen können.<sup>4</sup> Dieses **Ziel kann nur dann wirksam erreicht** werden, wenn der Arbeitgeber zum Ergreifen von Maßnahmen **verpflichtet** wird, die eine betriebliche Prävention gewährleisten. Es wäre realitätsfern, davon auszugehen, dass jeder Arbeitgeber freiwillig die Durchführung eines Verfahrens mit den Interessenvertretungen und dem Integrationsamt auf sich nimmt. Somit ist zunächst

---

<sup>1</sup> Um eine unverbindliche Anweisung handelt es sich dann, wenn man § 84 Abs. 1 SGB IX als sog. Programmsatz qualifiziert, s. dazu *Schneider*, Gesetzgebung, 3. Aufl. 2002, S. 345 Rn. 631; zur Abgrenzung ausführlicher *Brose*, DB 2005, 390, 391.

<sup>2</sup> Ernst/Adlhoch/Seel/Seel, SGB IX, § 84 Rn. 1.

<sup>3</sup> BT-Drs. 14/3372, S. 16.

<sup>4</sup> BT-Drs. 14/3372, S. 19.

festzuhalten, dass § 84 Abs. 1 SGB IX eine Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines Eingliederungsmanagements begründet.<sup>5</sup>

## **2. Die Unwirksamkeit der Kündigung als Rechtsfolge**

### **a) Das Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX als Konkretisierung des Ultima-Ratio-Prinzips**

Einer Pflicht muss auch eine Sanktion gegenüberstehen, um die Durchführung der Pflicht wirksam gewährleisten zu können. Ebenso wie die Nichtbeachtung der Pflicht zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX, die bei einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit eingreift, hat auch die Nichtbeachtung der Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 1 SGB IX grundsätzlich die **Unwirksamkeit der** später ausgesprochenen **Kündigung** zur Folge. Die Begründung liegt auch hier darin, dass die Pflicht, Maßnahmen zu erörtern und ggf. zu ergreifen, die die Schwierigkeiten, welche das Beschäftigungsverhältnis gefährden, beheben können, eine **Konkretisierung des Ultima-Ratio-Prinzips** darstellt.<sup>6</sup> Bei Verletzung des Ultima-Ratio-Prinzips greift die Rechtsfolge des § 1 Abs. 1 KSchG, so dass die Kündigung unwirksam ist.<sup>7</sup>

### **b) Keine Unterscheidung zwischen behinderungsabhängigen und behinderungsunabhängigen Kündigungssachverhalten**

Die Unwirksamkeit der Kündigung tritt nicht nur dann ein, wenn es sich um einen behinderungsabhängigen Kündigungssachverhalt handelt. Zwar scheint sich die Rechtsprechung in Bezug auf das Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt nach den §§ 85 ff. SGB IX so zu entwickeln, dass bei behinderungsunabhängigen

---

<sup>5</sup> Im Ergebnis ebenso *Pahlen*, AR-Blattei SD, 1440.1 Rn. 167f; *Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering/Ritz*, SGB IX, § 84 Rn. 2; *Ernst/Adlhoch/Seel/Seel*, SGB IX, § 84 Rn. 11; *Hauck/Noftz/Schröder*, SGB IX, § 84 Rn. 5; *Düwell*, BB 2000, 2570, 2573.

<sup>6</sup> Insoweit kann auf die Ausführungen von *Gagel*, Diskussionsforum B, Diskussionsbeitrag Nr. 1/2005, „Stärkung des Kündigungsschutzes durch § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX“, und *Brose*, DB 2005, 390, 392 f. verwiesen werden; ebenso *GK-SGB IX/Steinbrück*, § 85 Rn. 6.

<sup>7</sup> Ebenso *GK-SGB IX/Steinbrück*, § 85 Rn. 6; *Ernst/Adlhoch/Seel/Seel*, SGB IX, § 84 Rn. 11; *Düwell*, BB 2000, 2570, 2573; a.A. *KR/Etzel*, Vor §§ 85-92 SGB IX Rn. 37 mit Begründung, dass das Gesetz keine Sanktion vorsieht; für eine etwaige mittelbare Beeinflussung des Ausgangs eines Kündigungsschutzprozesses *Pahlen*, AR-Blattei SD, 1440.1 Rn. 167f..

Sachverhalten die Zustimmung zur Kündigung generell zu erteilen ist.<sup>8</sup> Eine solche Einschränkung kann jedoch nicht für das Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX und seine Wirkung als Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung gelten. **Ausgangspunkt** sind die **Vorgaben des § 84 Abs. 1 SGB IX**. Nach dieser Vorschrift ist das Eingliederungsmanagement bei personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Schwierigkeiten durchzuführen, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden können. Solche Schwierigkeiten reichen bereits aus, § 84 Abs. 1 SGB IX verlangt keineswegs, dass sie im Zusammenhang mit der Behinderung auftreten müssen. Auch aus der Gesetzesbegründung ergibt sich nichts anderes.<sup>9</sup> Zudem soll die Prävention nach § 84 Abs. 1 SGB IX „möglichst frühzeitig“ eingreifen. Eine Unterscheidung danach, ob die Schwierigkeiten ihren Ursprung in der jeweiligen Behinderung des betreffenden Arbeitnehmers haben oder nicht, kann ggf. noch gar nicht vorgenommen werden oder würde aber dazu führen, dass das Eingliederungsmanagement nicht mehr so früh eingreift, wie vom Gesetzgeber gewollt. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung greift demnach, wenn der Arbeitgeber gegen seine Pflicht zum Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX verstoßen hat, unabhängig davon, ob der Kündigungssachverhalt auf behinderungsbedingten Gründen beruht.

### **c) Bezug zwischen ausgesprochener Kündigung und vorheriger Schwierigkeit im Sinne von § 84 Abs. 1 SGB IX**

Erforderlich für das Eingreifen der Unwirksamkeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ist allerdings, dass der Kündigungsgrund und die Schwierigkeit, die die Pflicht zum Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX auslöst, demselben Bereich zugeordnet werden können. Es muss die Möglichkeit bestehen, dass die Schwierigkeit nach § 84 Abs. 1 SGB IX den späteren Kündigungsgrund zumindest teilweise bedingt hat. Das bedeutet, dass z.B. eine Kündigung aus personenbedingten Gründen nur dann unwirksam ist, wenn zuvor personenbedingte Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden können, bestanden haben, der Arbeitgeber aber kein Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchgeführt hat und später eine personenbedingte Kündigung ausspricht. Wenn aber beispielsweise personenbedingte und betriebsbedingte Schwierigkeiten

---

<sup>8</sup> S. hierzu *Seidel*, Der Personalrat 2002, 113, 114 f.

<sup>9</sup> S. BT-Drs. 14/3372, S. 16, 19, in denen ebenfalls nur von Schwierigkeiten die Rede ist und kein Bezug zur Behinderung gefordert wird.

bestehen, der Arbeitgeber nur die betriebsbedingten Schwierigkeiten im Verfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX auszuräumen versucht und später dann die betriebsbedingte Kündigung ausspricht, so scheitert diese Kündigung nicht daran, dass bezüglich der personenbedingten Schwierigkeiten kein Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchgeführt wurde.

Zwar kann **keine strenge Kausalität** zwischen den ursprünglichen Schwierigkeiten im Sinne von § 84 Abs. 1 SGB IX und dem späteren Kündigungsausspruch verlangt werden. Denn die Schwierigkeiten, die das Verfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX auslösen, betreffen einen sehr frühen Zeitpunkt, es ist ggf. auch im Nachhinein nicht mehr feststellbar, ob tatsächlich eine Kausalität bestand. Zudem spricht gegen das Erfordernis einer strengen Kausalität der Wortlaut des § 84 Abs. 1 SGB IX, nach dem die Schwierigkeiten eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses lediglich hervorrufen „können“ muss, die bloße Möglichkeit ist bereits ausreichend.

Dementsprechend muss aber auch ein **zumindest möglicher Bezug zur späteren Kündigung** bestehen. Das Ziel des § 84 Abs. 1 SGB IX ist die Vermeidung des Kündigungsausspruchs *wegen* der dort genannten Schwierigkeiten. Es muss zumindest die Möglichkeit bestehen, dass diese Schwierigkeiten zur späteren Kündigung beigetragen haben.

### **3. Keine Vermutungswirkung für die soziale Rechtfertigung der Kündigung nach erfolgtem Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX**

Die vorherige Durchführung des Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 1 SGB IX führt **nicht** dazu, dass bei einer späteren Kündigung die **soziale Rechtfertigung vermutet** werden kann. Wenn die Kündigung aus denselben Gründen ausgesprochen wurde, die auch den Schwierigkeiten zugrunde liegen, die das betriebliche Eingliederungsmanagement ausgelöst haben und dieses in seiner Wirkung erfolglos blieb, kann dies im Einzelfall zwar durchaus ein Hinweis auf die soziale Rechtfertigung sein. Eine generelle Vermutungswirkung kann jedoch nicht aufgestellt werden. Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 1 SGB IX greift in einem besonders frühen Zeitpunkt ein. Wie bereits im 2. Teil des Beitrages dargestellt, liegt der Zeitpunkt vor allen anderen Verfahrensvorschriften des präventiven Kündigungsschutzes. Bis zum Ausspruch der Kündigung kann sich

der **Sachverhalt noch in erheblichem Maße ändern**, so dass keine Rückschlüsse aus der Erfolglosigkeit der im Rahmen des § 84 Abs. 1 SGB IX erarbeiteten Maßnahmen auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung gezogen werden können. Dies würde auch dem Sinn und Zweck des § 84 Abs. 1 SGB IX widersprechen. Das Eingliederungsmanagement kann zwar auch dazu führen, das Zustimmungsverfahren nach §§ 85 ff. SGB IX zu beschleunigen.<sup>10</sup> Das vorrangige Ziel ist jedoch die Vermeidung der Arbeitslosigkeit von Schwerbehinderten. Eine Vermutungswirkung für eine soziale Rechtfertigung würde letztendlich zur Erleichterung des Ausspruchs einer wirksamen Kündigung führen und die Vorschrift würde sich in seiner Wirkung gegen den Schwerbehinderten wenden.

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

---

<sup>10</sup> Von dieser Wirkung geht auch der Gesetzgeber zu § 14c SchwbG aus, BT-Drs. 14/3372, S. 19.