

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 4/2010 –

24.06.2010

Angemessenheit und Zumutbarkeit einer Änderungskündigung - Anmerkung zu OVG Nordrhein-Westfalen, B. v. 03.02.2009 – 12 A 2931/08

von Christian Paschke, LL.M. oec., Halle

Immer wieder stellt sich im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung die Frage nach der Angemessenheit und Zumutbarkeit eines anderen Arbeitsplatzes, sofern dieser nicht der Dotierung der bisherigen Tätigkeit entspricht. Besondere Bedeutung gewinnt dies in Bezug auf die Prüfung der Zustimmungsvoraussetzungen durch das Integrationsamt und die Grundsätze korrekter Ermessensausübung insoweit. Zu berücksichtigen sind hierbei insbesondere die Vorbildung, die Fähigkeiten und das verbleibende Einsatzvermögen eines schwerbehinderten Arbeitnehmers.

Dieser Beitrag zeigt die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung des Einzelfalles und die Erfordernisse an die Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe auf.

Dr. Alexander Gagel
Anja Hillmann-Stadtfeld
Dr. Hans-Martin Schian

Wesentliche Aussagen des Urteils

1. Bei der Prüfung, ob der vom Arbeitgeber im Wege der beabsichtigten Änderungskündigung angebotene neue Arbeitsplatz i. S. v. § 89 Abs. 2 SGB IX angemessen ist, hat das Integrationsamt auch das dort gezahlte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.
2. Das Entgelt für den anderen Arbeitsplatz braucht nicht dem für den vorhergehenden Arbeitsplatz zu entsprechen. Es kann auch geringer sein, sofern dadurch nicht „die Lebensstellung als solche verschlechtert wird“.
3. Eine Verringerung des Arbeitsentgelts um mehr als ein Drittel ist nicht mehr angemessen i. S. v. § 89 Abs. 2 SGB IX.

I. Der Fall

Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung war die Erteilung der Zustimmung zu einer Änderungskündigung durch das Integrationsamt. Dies gibt die Gelegenheit, sich den Schwerbehindertenschutz bei einer Änderungskündigung zu verdeutlichen.

Der Arbeitgeber beabsichtigte, den Tätigkeitsbereich des schwerbehinderten Klägers auf einen Nachunternehmer zu übertragen. Dem Kläger sollte in diesem Zusammenhang gekündigt und eine Weiterbeschäftigung als Vorarbeiter im Hauptbahnhof Köln angeboten werden. Bedingt durch den Wechsel des Arbeitsplatzes hätte sich das monatliche Gesamtbruttoeinkommen des Klägers von ca. 2400 € auf ca. 1500 € verringert.

Der Arbeitgeber beantragte entsprechend § 85 SGB IX beim Integrationsamt die Zustimmung zu dieser Änderungskündigung. Die Zustimmung wurde vom Integrationsamt abgelehnt, dagegen im Widerspruchsverfahren erteilt. Anders als das Integrationsamt ging der Widerspruchsausschuss davon aus, dass der dem Kläger angebotene Arbeitsplatz sowohl angemessen als auch zumutbar i. S. v. § 89 Abs. 2 SGB IX sei. Infolgedessen sah sich der Widerspruchsausschuss in seinem Ermessen (§ 89 Abs. 2 SGB IX: „Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, ...“) beschränkt und traf seine Entscheidung ohne die im Rahmen des freien Ermessens erforderliche Aufklärung und Abwägung sämtlicher schwerbehindertenrelevanter Gesichtspunkte.

Gegen die Zustimmung zur Änderungskündigung erhob der Kläger beim Verwaltungsgericht Köln Anfechtungsklage. Das Verwaltungsgericht entschied, dass die Zustimmung ermessensfehlerhaft erfolgt sei, und hob den Zustimmungsbescheid auf. Hiergegen wandte sich die Beklagte mit ihrem Antrag auf Zulassung der Berufung.

II. Die Entscheidung

Das OVG Nordrhein-Westfalen hat den Antrag als unbegründet zurückgewiesen. Das Verwaltungsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, dass die Entscheidung des Widerspruchsausschusses ermessensfehler-

haft erfolgt sei. Die konkret getroffene und allein der gerichtlichen Überprüfung unterliegende Ermessensentscheidung beruhe nämlich auf der Annahme unzutreffender rechtlicher Voraussetzungen. Entgegen der Auffassung des Widerspruchsausschusses habe das Integrationsamt bei der Entscheidung freies Ermessen ausüben müssen. Die in § 89 Abs. 2 SGB IX normierte Ermessensbeschränkung greife im vorliegenden Fall nicht, da dem Kläger kein angemessener Arbeitsplatz gesichert gewesen sei. Diesbezüglich hält das OVG unter Verweis auf die Rechtsprechung des BVerwG (Urteil vom 12. Januar 1966 – V C 62.64 –, BVerwGE 23, 123 ff.) zunächst fest, dass angemessen nur der Arbeitsplatz sei, der nach Entgelt und Art der Tätigkeit, den Fähigkeiten, den durch die Behinderung bedingten Einsatzmöglichkeiten und der Vorbildung des Schwerbehinderten entspreche. Das Entgelt für den anderen Arbeitsplatz brauche dabei nicht dem für den vorhergehenden Arbeitsplatz zu entsprechen. Es könne auch geringer sein, sofern dadurch nicht „die Lebensstellung als solche verschlechtert wird“. Eine Verschlechterung der Lebensstellung sei anzunehmen, wenn wie im vorliegenden Fall bei einem ohnehin nicht hohen Einkommen von ursprünglich 2400 € die Einkommensminderung 37,5 % betrage. Zu berücksichtigen sei überdies der mit dieser gravierenden Einkommensminderung einhergehende soziale Abstieg. Bei einem verbleibenden Bruttoeinkommen von ca. 1500 € werde der Kläger mit seiner Familie (Ehefrau und vier unterhaltsberechtigten Kindern) nach Abzug aller Sozialversicherungsabgaben und Steuern praktisch in das Umfeld der Sozialhilfe herabgestuft.

Die Tatsache, dass die Arbeit auf dem neuen Arbeitsplatz tarifgerecht entlohnt werde, rechtfertige keine andere Beurteilung. Die tarifgerechte Bezahlung beseitige lediglich ein Hindernis für die Anerkennung

des Arbeitsplatzes als angemessen, führe für sich genommen jedoch nicht stets zur Angemessenheit des Arbeitsplatzes. Demgegenüber sei der Umstand, dass die Beigeladene mit der Änderungskündigung eine Beendigungskündigung vermeiden wollte, überhaupt nicht in die Abwägung mit einzubeziehen, denn mit dem Angebot einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit habe die Beigeladene lediglich ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen genügt. Im Übrigen fehle es in der maßgebenden Ermessensbetätigung des Widerspruchsausschusses auch an Erwägungen darüber, dass im Falle einer beabsichtigten Beendigungskündigung nach Aufklärung sämtlicher abwägungsrelevanter Umstände die erforderliche Zustimmung des Integrationsamts hätte erteilt werden müssen.

III. Würdigung und Kritik

Die Entscheidung des OVG Nordrhein-Westfalen überzeugt sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung. Sie bedarf allerdings ergänzender Überlegungen:

1. Rechtlicher Kontext der Entscheidung

Gemäß § 85 SGB IX bedarf die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der Zustimmung des Integrationsamtes. Das Integrationsamt trifft seine Entscheidung grundsätzlich nach freiem Ermessen. Bei der Ausübung des Ermessens hat sich das Integrationsamt am Zweck des SGB IX – der Förderung einer selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben – zu orientieren. Unter Berücksichtigung dieser Zwecksetzung ist das Interesse des schwerbehinderten Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung gegen das Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner kündigungrechtlichen

Gestaltungsmöglichkeiten abzuwägen (zum Abwägungsprozess im Einzelnen: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol-Schmitz, SGB IX § 85 Rn. 30; Düwell in LPK-SGB IX § 89 Rn. 3 ff.). Zu prüfen ist stets, inwiefern dem Arbeitgeber gegebenenfalls unter behindertengerechter Ausstattung des Arbeitsplatzes und entsprechender Ausgestaltung der Arbeitsabläufe eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers wirtschaftlich zugemutet werden kann. Dabei gewinnt der Schwerbehindertenschutz besonders an Gewicht, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf Gründe stützt, die in der Behinderung selbst ihre Ursache haben. Auf der Seite des schwerbehinderten Menschen sind seine Interessen an der Erhaltung des Arbeitsplatzes in die Abwägung einzubeziehen. Das Integrationsamt hat im Rahmen seiner von Amts wegen bestehenden Ermittlungspflicht (§ 20 SGB X) intensiv nachzuprüfen, ob der vom Arbeitgeber im Antrag angegebene Kündigungssachverhalt – z. B. eine Kündigung aus verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen – auch tatsächlich vorliegt (siehe OVG Nordrhein-Westfalen 12.02.2009 - 12 A 3108/08 – Behindertenrecht 2009, 150-151; Stähler, jurisPR-ArbR 52/2009 Anm. 6). Erst durch eine Klärung der der Kündigung zu Grunde liegenden Tatsachen lässt sich feststellen, ob die Kündigung nicht doch (mittelbar) mit der Schwerbehinderung in Zusammenhang steht und der Betroffene daher zusätzlich des präventiven verwaltungsrechtlichen Kündigungsschutzes bedarf. Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Bedeutung des § 20 SGB X vor kurzem bekräftigt (BVerwG 24.11.2009 - 5 B 35/09).

In § 89 Abs. 2 SGB IX wird u. a. für den Fall der Änderungskündigung das Ermessen des Integrationsamtes unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt. Danach soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer

Arbeitsplatz gesichert ist. Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, wird der verwaltungsrechtliche Kündigungsschutz deutlich abgeschwächt, so dass genau zu prüfen ist, ob der angebotene Arbeitsplatz angemessen und zumutbar ist (Gagel jurisPRArbR 40/2006 Anm. 6). Ob ein Arbeitsplatz angemessen ist, bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen der Beteiligten, sondern richtet sich maßgeblich danach, ob die unmittelbaren Arbeitsbedingungen den Fähigkeiten und der Vorbildung des schwerbehinderten Menschen und den anderen Voraussetzungen des § 81 SGB IX entsprechen. Die Zumutbarkeit des neuen Arbeitsplatzes richtet sich demgegenüber nach den mittelbaren Arbeitsbedingungen (z. B. Weg zur neuen Arbeitsstätte). Fehlt es an der Angemessenheit oder Zumutbarkeit des neu angebotenen Arbeitsplatzes, hat das Integrationsamt auch bei einer Änderungskündigung nach freiem Ermessen unter eingehender Einbeziehung der Bestandsschutzinteressen des schwerbehinderten Menschen zu entscheiden. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass es sich sowohl bei der Angemessenheit als auch bei der Zumutbarkeit um unbestimmte Rechtsbegriffe handelt und das Integrationsamt daher bei der Ausfüllung dieser Rechtsbegriffe keinen Ermessensspielraum besitzt.

2. Würdigung der Entscheidung

Der Beschluss des OVG Nordrhein-Westfalen liefert einen hilfreichen Beitrag zur Frage, nach welchen Grundsätzen der unbestimmte Rechtsbegriff „angemessener“ Arbeitsplatz im Einzelfall präzisiert werden kann.

Konsequent ist zunächst die Feststellung, dass allein die tarifgerechte Bezahlung nicht per se die Angemessenheit des angebotenen Arbeitsplatzes zu begründen vermag. Die Angemessenheit bestimmt sich nämlich nicht danach, ob für irgendeine Tätigkeit ein adäquater Lohn gezahlt wird. Maßgebend ist vielmehr, dass die Arbeitsbedingungen und die Art der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis zu dem Leistungsvermögen des schwerbehinderten Arbeitnehmers stehen. Letzteres bemisst sich nach den Fähigkeiten, den trotz der Behinderung verbleibenden Einsatzmöglichkeiten und der Vorbildung.

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