

– Fachbeitrag B2-2024 –

10.04.2024

## **Die Kündigungserklärungsfrist bei außerordentlichen, fristlosen Arbeitgeberkündigungen nach § 174 Abs. 5 SGB IX** **Anmerkung zu LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24. Januar 2023 – 8 Sa 157/22<sup>1</sup>**

*Von Dr. Doreen Kalina, Richterin am Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven*

### **I. Thesen der Autorin**

1. Die Arbeitsgerichte tendieren im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX zur Prüfung einer Wochenfrist nach den §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2, 193 BGB. Für eine davon abweichende Beurteilung des Begriffs der „unverzüglichen“ Kündigungserklärung ist der kündigende Arbeitgeber gehalten, gute Gründe vorzubringen, aus denen zu folgern ist, dass sein objektiv längeres Zuwarten nicht schuldhaft gewesen ist.
2. Die strenge Handhabung der unverzüglichen Kündigungserklärung i. S. v. § 174 Abs. 5 SGB IX ist deswegen gerechtfertigt, weil die Kündigungsabsicht bereits Gegenstand des Zustimmungsverfahrens vor dem Integrationsamt gewesen ist, also ergänzende Überlegungen, ob der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung erklären will oder nicht, kaum nötig sind.
3. Die Arbeitsgerichte sind im Kündigungsschutzverfahren auf die Überprüfung, ob die Kündigungserklärungsfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX gewahrt ist, beschränkt. Eine Prüfung nach § 626 Abs. 2 BGB findet nicht (mehr) statt. Allein die Integrationsämter und im Falle der Anfechtung die Verwaltungsgerichte überprüfen, ob die zweiwöchige Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX eingehalten ist.

### **II. Wesentliche Aussagen der Entscheidung**

1. Eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmers ist i. S. v. § 174 Abs. 5 SGB IX „unverzüglich“ nach

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag B2-2024 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Kalina: Die Kündigungserklärungsfrist bei außerordentlichen, fristlosen Arbeitgeberkündigungen nach § 174 Abs. 5 SGB IX - Anmerkung zu LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24. Januar 2023 – 8 Sa 157/22; Beitrag B2-2024 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 10.04.2024.

Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt zu erklären, wobei dem Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als eine Woche an Überlegungszeit zuzubilligen ist.

2. Den Arbeitgeber trifft eine Obliegenheit, sich beim Integrationsamt zu erkundigen, ob eine Entscheidung vor Fristablauf der Zwei-Wochenfrist des § 174 Abs. 3 SGB IX ergangen ist. Ist eine Entscheidung innerhalb der Frist nicht getroffen, beginnt die Erklärungsfrist nach § 174 Abs. 5 SGB IX auf Grund der eingetretenen Fiktionswirkung am 15. Tag nach Eingang des Antrags auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung beim Integrationsamt zu laufen.
3. Für die unverzügliche Erklärung der Kündigung kommt es auf deren Zugang an. Ein noch innerhalb der Wochenfrist zur Post aufgegebenes Kündigungsschreiben ist dann nicht mehr unverzüglich, wenn es nach Ablauf der Wochenfrist dem Arbeitnehmer zugeht. Das gilt auch im Falle ggf. verlängerter Postlaufzeiten.

### III. Der Sachverhalt

Zwischen den Parteien bestand insbesondere über die Wirksamkeit von zwei außerordentlichen Arbeitgeberkündigungen Streit. Der schwerbehinderte Kläger ist seit dem 1. März 1993 bei der beklagten Arbeitgeberin, die ein Seniorenwohnheim betreibt, bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt und war zuletzt für die Haustechnik verantwortlich. Nachdem die Beklagte zunächst im Juni 2021 dem Kläger erfolglos außerordentlich kündigte, beantragte sie mit am 24. November 2021 (Mittwoch) beim Integrationsamt eingegangenem Schreiben die Zustimmung zu einer weiteren beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Klägers und führte aus, dieser habe Maschinen und Arbeitsgeräte entwendet und dies teilweise auch schon im Jahre 2016. Das Integrationsamt teilte mit Schreiben vom 9. Dezember 2021 mit, dass eine Entscheidung innerhalb der am 8. Dezember 2021 (Mittwoch) beendeten Zwei-Wochenfrist des § 174 Abs. 3 SGB IX nicht getroffen worden sei und die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung damit als erteilt gelte. Mit Schreiben vom 13. Dezember 2021, welches am 14. Dezember 2021 zur Post gegeben wurde und dem Kläger am 16. Dezember 2021 (Donnerstag) zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ein zweites Mal außerordentlich. Am 20. Dezember 2021 ging dem Arbeitnehmer ein weiteres Kündigungsschreiben vom 13. Dezember 2021 mit identischem Inhalt zu.

Der Kläger erhob gegen beide Kündigungen innerhalb der Drei-Wochen-Frist der §§ 4 S. 1, 7, 13 Abs. 1 S. 2 KSchG Kündigungsschutzklage. Er bestritt die gegen ihn erhobenen Vorwürfe, rügte die Einhaltung der Zwei-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB und die Einhaltung der Erklärungsfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX. Die Beklagte vertrat demgegenüber die Auffassung, sie habe sowohl die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB als auch die Frist nach § 174 Abs. 5 SGB IX eingehalten. Sie argumentierte, dass die nach § 174 Abs. 5 SGB IX einzuräumende Erklärungsfrist von einer Woche gewahrt sei, denn es komme gem. § 121 Abs. 1 S. 2 BGB auf den Zeitpunkt der Absendung der Kündigungserklärung und nicht auf deren Zugang an. Außerdem sei Verschulden erforderlich, was nicht vorliege, denn sie habe die erste Kündigung am 14. Dezember 2021 zur Post aufgegeben.

Die Postlaufzeit von zwei Tagen sei ungewöhnlich lang gewesen, was sie nicht zu verantworten habe. Die Kündigungsschutzklage hatte Erfolg. Sowohl das Arbeitsgericht Koblenz als auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz erachteten die beiden außerordentlichen Kündigungen vom 13. Dezember 2021 wegen Verstreichens der Erklärungsfrist nach § 174 Abs. 5 SGB IX für unwirksam.

#### IV. Die Entscheidung

Das LAG beurteilte die erste Kündigung vom 13. Dezember 2021, die am 16. Dezember 2021 (Donnerstag) dem Kläger zuging, als rechtsunwirksam. Das Gericht merkt hierbei zunächst mit wenigen Worten an, dass die außerordentliche, fristlose Kündigung bereits wegen Nichteinhaltens der Zwei-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam sei, da die Beklagte nach ihrem eigenen Vorbringen bereits am 10. November 2021 Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen gehabt habe.<sup>2</sup> Sodann stellt das LAG allerdings maßgeblich darauf ab, dass die außerordentliche Kündigung deshalb unwirksam sei, weil sie nicht unverzüglich i. S. v. § 174 Abs. 5 SGB IX erklärt worden sei. In seinen weiteren Ausführungen geht das Gericht ausführlich auf die Voraussetzungen des § 174 Abs. 5 SGB IX ein. Gem. § 174 Abs. 5 SGB IX kann eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

Im konkreten Fall war der Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers am 24. November 2021 (einem Mittwoch) beim Integrationsamt eingegangen und die Zustimmung galt aufgrund der Fiktionswirkung mit Ablauf der Zwei-Wochenfrist des § 174 Abs. 3 SGB IX gem. §§ 26 Abs. 1 SGB X i. V. m. §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 1 BGB am 8. Dezember 2021 (einem Mittwoch) als „erteilt“. Lediglich diesen Eintritt der Fiktionswirkung bestätigte das Integrationsamt in seinem Schreiben vom 9. Dezember 2021; eine Entscheidung des Integrationsamts war hierin nicht zu sehen. Davon ausgehend hatte das LAG die Frage zu beantworten, ob die am 14. Dezember 2021 zur Post aufgebene und am 16. Dezember 2021 (Donnerstag) zugegangene Kündigung noch „unverzüglich“ „erklärt“ worden ist. Hierbei stellte das Gericht zunächst klar, dass eine Kündigung ist i. S. v. § 174 Abs. 5 SGB IX „erklärt“ ist, wenn sie dem schwerbehinderten Menschen gem. § 130 BGB zugegangen ist.<sup>3</sup> Die unverzügliche Absendung des Kündigungsschreibens sei entgegen der Auffassung der beklagten Arbeitgeberin und anders als bei § 121 Abs. 1 S. 2 BGB nicht ausreichend.<sup>4</sup> Sodann befasste sich das Gericht eingehend damit, ob der Kündigungszugang am Donnerstag, den 16. Dezember 2021 noch „unverzüglich“ gewesen ist. Entsprechend der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB bedeutet „unverzüglich“ auch im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX „ohne schuldhaftes Zögern“. Schuldhaft ist ein Zögern dann, wenn das Zuwarten durch die Umstände

---

<sup>2</sup> Juris Rn. 82 f.

<sup>3</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 22, NZA 2020, 1326; BAG v. 19.04.2012 – 2 AZR 118/11, juris Rn. 17, NZA 2013, 507.

<sup>4</sup> Vgl. auch Vossen in Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 7. A. 2024, SGB IX, § 174 Rn. 21b mwN.

des Einzelfalls nicht geboten ist. Da „unverzüglich“ weder „sofort“ bedeutet noch damit eine starre Zeitvorgabe verbunden ist, kommt es auf eine verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Dabei ist nicht allein die objektive Lage maßgebend. Solange derjenige, dem unverzügliches Handeln abverlangt wird, nicht weiß, dass er die betreffende Rechtshandlung vornehmen muss, oder mit vertretbaren Gründen annehmen kann, er müsse sie noch nicht vornehmen, liegt kein „schuldhaftes“ Zögern vor.<sup>5</sup> Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände grundsätzlich keine Unverzüglichkeit mehr gegeben.<sup>6</sup>

Das LAG stellt zur Fristberechnung der Wochenfrist auf die §§ 186 ff. BGB ab, weshalb die Erklärungsfrist der Beklagten aufgrund des Fiktionseintritts mit Ablauf des 8. Dezember 2021 (Mittwoch) gem. § 187 Abs. 2 BGB am 9. Dezember 2021 (Donnerstag) zu laufen begonnen und gem. § 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB am 15. Dezember 2021 (Mittwoch) geendet habe. Da die Kündigung erst am 16. Dezember 2021 (Donnerstag) dem Kläger zugegangen war, war die Wochenfrist nicht gewahrt. Besondere Umstände, die ein Abweichen von der Wochenfrist rechtfertigen würden, erkannte das LAG in diesem Fall nicht.

Zum einen stellte das Gericht heraus, dass die Beklagte sich nicht auf eine Unkenntnis über den Beginn der einwöchigen Erklärungsfrist berufen könne, denn es gäbe eine Obliegenheit des Arbeitgebers, sich beim Integrationsamt zu erkundigen, ob es innerhalb der Frist des § 174 Abs. 3 S. 1 SGB IX eine Entscheidung getroffen habe.<sup>7</sup> Die Beklagte konnte auch nicht mit dem Argument durchdringen, die vorliegende Postlaufzeit von zwei Werktagen sei ungewöhnlich lang und sie habe darauf vertrauen dürfen, dass das Kündigungsschreiben am folgenden Werktag nach Aufgabe zur Post, also am 15. Dezember 2021 (Mittwoch), ausgeliefert werde. Das LAG begründet seine Entscheidung damit, dass die höchstrichterliche Rechtsprechung, die von einem fehlenden Verschulden bei Verzögerungen fristgerecht aufgebener Postsendungen ausgeht, auf die vorliegende Fallkonstellation nicht anwendbar sei, da diese zur Versäumung von Rechtsmittelfristen ergangen ist.<sup>8</sup> Rechtsmittelfristen hätten eine andere Zielsetzung, weshalb diese Rechtsprechung nicht auf die Einhaltung der Erklärungsfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX übertragen werden könne.

Im Ergebnis erachtete das LAG somit die erste außerordentliche Kündigung vom 13. Dezember 2021, die dem Kläger am 16. Dezember 2021 zugeing, als nicht mehr unverzüglich erteilt und damit rechtsunwirksam. Aus den gleichen Erwägungen heraus erwies sich dann auch die zweite außerordentliche Kündigung vom 13. Dezember 2021, die dem

---

<sup>5</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 21, NZA 2020, 1326, 1328.

<sup>6</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 21, NZA 2020, 1326; BAG v. 27.02.2020 – 2 AZR 390/19, juris Rn. 17, NZA 2020, 717 mit Verweis auf BAG v. 08.12.2011 – 6 AZR 354/10, juris Rn. 22, NZA 2012, 495 zu § 174 BGB.

<sup>7</sup> BAG v. 19.04.2012 – 2 AZR 118/11, juris Rn. 23, NZA 2013, 507.

<sup>8</sup> BGH v. 19.11.2020 – V ZB 49/20, juris Rn. 7 (zur Wiedereinsetzung in die Berufungsbegründungsfrist); BAG v. 28.01.2010 – 2 AZR 1008/08, juris Rn. 14, DB 2010, 1709 (zur Wiedereinsetzung in die Revisionsbegründungsfrist des § 74 Abs. 1 ArbGG).

Kläger erst am 20. Dezember 2021 zuzuging, als nicht mehr unverzüglich und damit rechtsunwirksam. Da die beiden Kündigungen seitens der beklagten Arbeitgeberin ausdrücklich als außerordentliche Kündigungen ausgesprochen wurden, lehnte das Gericht eine Auslegung (§ 133 BGB) in vorsorglich erklärte ordentliche Kündigungen ab. Eine Umdeutung (§ 140 BGB) in ordentliche Kündigungen lehnte das Gericht gleichfalls ab, da insoweit keine Zustimmung des Integrationsamtes vorlag.<sup>9</sup>

## V. Würdigung/Kritik

Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz verdient Zustimmung in ihrem Ergebnis und weitestgehend in ihrer Begründung. Überzeugend erläutert das LAG die Voraussetzungen der für den Arbeitgeber nach § 174 Abs. 5 SGB IX beachtlichen Erklärungsfrist. Die Entscheidung fügt sich insoweit in die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung ein und nuanciert den Begriff der Unverzüglichkeit im Sinne der Vorschrift.

### 1. Die Kündigungserklärungsfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX

Will der Arbeitgeber einem schwerbehinderten oder diesem gleichgestellten Beschäftigten außerordentlich, fristlos kündigen, hat er darauf zu achten, die Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes zu erklären. „Erteilt“ i. S. v. § 174 Abs. 5 SGB IX ist die Zustimmung, sobald eine solche Entscheidung durch das Integrationsamt innerhalb der zweiwöchigen Frist des § 174 Abs. 3 S. 1 SGB IX getroffen und der antragstellende Arbeitgeber hierüber in Kenntnis gesetzt oder wenn eine Entscheidung innerhalb dieser Frist nicht getroffen worden ist; in diesem Fall gilt die Zustimmung mit Ablauf der Zwei-Wochenfrist gem. § 174 Abs. 3 S. 2 SGB IX als erteilt.<sup>10</sup> Hat das Integrationsamt, wie im Fall des LAG, vor Eintritt der Fiktionswirkung keine Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber dahingehend abgegeben, eine Entscheidung sei auf dem Postweg<sup>11</sup>, darf der Arbeitgeber auch nicht den Zugang einer solchen Entscheidung abwarten. Die Zustimmungsfiktion tritt dann mit Ablauf der Zwei-Wochenfrist des § 174 Abs. 3 S. 1 SGB IX ein, was bedeutet, dass die Kündigungserklärungsfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX am 15. Tag nach Eingang des Antrags beim Integrationsamt zu laufen beginnt. Gem. § 174 Abs. 5 SGB IX muss der Arbeitgeber die Kündigung dann „unverzüglich“ erklären. Die Anforderungen an das Merkmal der „Unverzüglichkeit“ sind hoch, was auch die Entscheidung des LAG anschaulich verdeutlicht. Soweit keine besonderen Umstände vorliegen, ist eine Zeitspanne von einer Woche maßgeblich, binnen derer die Kündigung dem Arbeitnehmer zugehen (§ 130 BGB) muss; dann nämlich ist sie „erklärt“ i. S. v. § 174 Abs. 5 SGB IX.<sup>12</sup> Vor dem Hintergrund, dass die Kündigungsabsicht bereits

---

<sup>9</sup> Vgl. auch Düwell in LPK-SGB IX, 6. A. 2022, § 174 Rn. 33.

<sup>10</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 20, NZA 2020, 1326; BAG v. 19.04.2012 – 2 AZR 118/11, juris Rn. 15, NZA 2013, 507.

<sup>11</sup> Vgl. BAG v. 19.04.2012 – 2 AZR 118/11, juris Rn. 20 ff., NZA 2013, 507.

<sup>12</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 21 f., NZA 2020, 1326; BAG v. 27.02.2020 – 2 AZR 390/19, juris Rn. 17, NZA 2020, 717.

Gegenstand des Zustimmungsverfahrens vor dem Integrationsamt gewesen ist, also ergänzende Überlegungen des Arbeitgebers nach Erteilung der Zustimmung kaum nötig sind, ist die Wochenfrist durchaus angemessen.

Die Wochenfrist berechnet sich nach den §§ 186 ff. BGB, wie das LAG zutreffend ausführt. Tritt die Zustimmungsfiktion des § 174 Abs. 3 SGB IX – wie im entschiedenen Fall – mit Ablauf eines Mittwochs ein, beginnt die Wochenfrist mit dem Donnerstag (§ 187 Abs. 2 BGB) zu laufen und endet am folgenden Mittwoch (§ 188 Abs. 2 BGB). Sie verlängert sich gem. § 193 BGB dann auf den nächsten Werktag, wenn die Kündigung an einem Sonnabend, Sonntag oder Feiertag (z. B. Karfreitag) zugehen müsste. Ein Abweichen von der Wochenfrist ist bei Vorliegen „besonderer Umstände“ gerechtfertigt. Wie das LAG richtigerweise herausstellt, ist in einer ggf. längeren Postlaufzeit kein besonderer Umstand zu sehen, denn im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX kommt es auf den Zugang (§ 130 Abs. 1 S. 1 BGB) der Kündigung an und nicht auf deren Absendung vor Ablauf der Wochenfrist.<sup>13</sup> Der Arbeitgeber trägt, wie sonst auch, das Risiko des Zugangs der Kündigungserklärung und somit insbesondere das Risiko der Übermittlung, der Ankunft und einer eventuellen Verzögerung.<sup>14</sup> § 174 Abs. 5 SGB IX ist eine gegenüber § 626 Abs. 2 BGB modifizierte Kündigungserklärungsfrist<sup>15</sup> und somit eine materiellrechtliche Ausschlussfrist, die eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand ausschließt<sup>16</sup>, weshalb das LAG zurecht einen Vergleich mit prozessualen Rechtsmittelfristen ablehnt.<sup>17</sup>

Arbeitgeber geraten insbesondere dann unter Zeitdruck, wenn sie vor dem Verfahren beim Integrationsamt Betriebsrat und/ oder Schwerbehindertenvertretung noch nicht nach § 102 BetrVG bzw. nach § 178 Abs. 2 SGB IX beteiligt haben. Nach der Rechtsprechung des BAG kommt es für die Frage der Wirksamkeit der Arbeitgeberkündigung (§§ 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX, 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG) nicht darauf an, ob Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat vor oder nach dem Verfahren beim Integrationsamt beteiligt werden.<sup>18</sup> Da bei einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung lediglich die verkürzten Stellungnahmefristen von drei Tagen gem. §§ 102 Abs. 2 S. 3 BetrVG, § 178 Abs. 2 SGB IX abzuwarten sind,<sup>19</sup> können diese Beteiligungsverfahren auch grundsätzlich innerhalb der Wochenfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hätte zudem die Möglichkeit gehabt, diese Anhörungsverfahren auch schon

---

<sup>13</sup> LAG Hamm v. 31.07.2014 – 8 Sa 1457, juris Rn. 46; Kossens in Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX mit BGG, 5. A. 2023, § 174 Rn. 34.

<sup>14</sup> Müller-Glöge in ErfK, 24. A. 2024, BGB, § 622 Rn. 53; Grüneberg, BGB, 83. A. 2024, § 130 Rn.21.

<sup>15</sup> Dazu unter 2.

<sup>16</sup> Niemann in ErfK, 24. A. 2024, BGB, § 626 Rn. 221.

<sup>17</sup> Vgl. zu §§ 66 Abs. 1, 74 Abs. 1 ArbGG i.V.m. 233 ff. ZPO bspw. Schleusener in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 10. A. 2022, § 66 Rn. 44 ff.; Müller-Glöge in in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 10. A. 2022, § 74 Rn. 11, 38.

<sup>18</sup> BAG v. 13.12.2018 – 2 AZR 378/18, juris, NZA 2019, 305; kritisch Kohte/Eberhardt, jurisPR-ArbR 9/2020 Anm. 2 m. w. N.

<sup>19</sup> Zur analogen Anwendung von § 102 Abs. 2 BetrVG bei Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX vgl. BAG, Urt. vom 13.12.2018 – 2 AZR 378/18, juris Rn. 23, NZA 2019, 305.

vor oder parallel zum Verfahren beim Integrationsamt durchzuführen.<sup>20</sup> Überdies handelt es sich bei der Frist des § 174 Abs. 5 SGB IX um die modifizierte Kündigungserklärungsfrist zu § 626 Abs. 2 BGB, die sich ihrerseits als materielle Ausschlussfrist nicht um die nach §§ 102 Abs. 2 S. 3 BetrVG, 178 Abs. 2 SGB IX abzuwartende Stellungnahmefrist von drei Tagen verlängert.<sup>21</sup> Aus diesen Gründen spricht im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX vieles dafür, dass die nach Zustimmungserteilung durch das Integrationsamt (§ 174 Abs. 3 SGB IX) noch durchzuführenden Anhörungsverfahren mit Stellungnahmefristen von drei Tagen<sup>22</sup> grundsätzlich keine besonderen Gründe darstellen, die die „unverzügliche Wochenfrist“ des § 174 Abs. 5 SGB IX ausdehnen. Arbeitgeber sind also gehalten, sofort nach Zustimmung des Integrationsamtes – im Fall der Fiktion (§ 174 Abs. 3 S. 2 SGB IX) am 15. Tag nach Eingang des Antrags – die Anhörungsverfahren einzuleiten, um diese innerhalb der Wochenfrist abschließen zu können.<sup>23</sup> Allerdings kann es hierbei im Einzelfall zu Verschiebungen kommen, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber weitere Umstände vorbringen kann, aus denen folgt, dass die Beteiligungsverfahren nicht innerhalb der „Wochenfrist“ abschließend durchführbar waren. Zu denken wäre an Konstellationen, in denen die Stellungnahmefristen von Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag enden würden (§ 193 BGB),<sup>24</sup> die Stellungnahmefrist von drei Arbeitstagen nach § 86 BPersVG innerhalb einer Woche nicht eingehalten werden könnte oder der Arbeitgeber wegen Betriebsruhe vorübergehend gehindert ist, die Interessenvertretungen zu beteiligen.<sup>25</sup> Besondere Umstände werden auch dann anzunehmen sein, wenn vor Ausspruch der Kündigung ein betriebsverfassungs- (§ 102 Abs. 6 BetrVG) oder (landes-)personalvertretungsrechtliches Zustimmungseretzungsverfahren unter Einschaltung der Einigungsstelle durchzuführen ist. In diesen Fällen muss die Kündigung alsbald nach Beendigung des Einigungsstellenverfahrens dem Arbeitnehmer zugehen.<sup>26</sup> Auch die bei schwerbehinderten Amtsträgern durchzuführenden Zustimmungs- und ggf. Zustimmungseretzungsverfahren (§ 103 BetrVG, § 179 Abs. 3 SGB IX, § 55 Abs. 1 BPersVG)

---

<sup>20</sup> Die Fälle, in denen der Arbeitgeber gehalten sein kann, ein ggf. bereits zuvor durchgeführtes Anhörungsverfahren nach Entscheidung des Integrationsamtes erneut durchzuführen – vgl. bspw. ArbG Suhl v. 01.03.2023 – 1 Ca 962/22, juris – dürften hier aufgrund der kurzen zeitlichen Abfolge praktisch kaum vorstellbar sein.

<sup>21</sup> Niemann in ErfK-ArbR, 24. A. 2023, BGB, § 626 Rn. 224; Gieseler in Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 7. A. 2021, BGB, § 626 Rn. 146.

<sup>22</sup> So auch bei Anhörung des Personalrates nach § 86 BPersVG.

<sup>23</sup> Vossen in Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 7. A. 2024 – SGB IX, § 174 Rn. 22; Düwell in LPK-SGB IX, 6. A. 2022, § 174 Rn. 32.

<sup>24</sup> Vgl. auch § 86 BPersVG, der eine Stellungnahmefrist von drei Arbeitstagen vorsieht.

<sup>25</sup> Zu Betriebsferien als besonderer Umstand in Bezug auf die Erfüllung der urlaubsrechtlichen Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers vgl. BAG, Urt. vom 31.01.2023 – 9 AZR 107/20, juris Rn. 19 f., NZA 2023, 968.

<sup>26</sup> LAG Köln v. 05.09.2019 – 6 Sa 72/19, juris, NZA-RR 2019, 637 zu LPVG NW mit zust. Anm. Kohte/Eberhardt, jurisPR-ArbR 9/2020, Anm. 2; vgl. auch das BremPersVG, dazu BAG v. 26.09.2013 – 2 AZR 843/12, juris, NZA-RR 2014, 236.

können noch im Anschluss an die Zustimmung des Integrationsamtes durchgeführt werden, wobei hier gleichfalls ein zügiges Vorgehen vom Arbeitgeber verlangt werden muss.<sup>27</sup>

Insgesamt zeigt sich, bestätigt auch durch die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz, dass Arbeitgeber, die beim Integrationsamt die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung beantragt haben, mit dem Fristenkalender in der Hand das weitere Verfahren aufmerksam beobachten sollten, insbesondere den Eintritt der Fiktionswirkung des § 173 Abs. 2 S. 3 SGB IX im Blick behalten und sodann zügig handeln müssen.<sup>28</sup>

## **2. Keine Prüfung der Zwei-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB durch die Arbeitsgerichte**

Soweit das Landesarbeitsgericht befindet, dass die erste außerordentliche Kündigung bereits wegen Nichteinhaltens der Zwei-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB unwirksam sei, kann dem nicht gefolgt werden, da das Gericht hier seinen Prüfungsmaßstab nicht beachtet hat. Grundsätzlich kann eine außerordentliche Kündigung gem. § 626 Abs. 2 S. 1 BGB nur innerhalb einer zweiwöchigen Erklärungsfrist erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Hier gilt es allerdings die kündigungsschutzrechtlichen Besonderheiten schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Gem. §§ 168, 174 Abs. 1 SGB IX bedarf die außerordentliche Arbeitgeberkündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Das Einholen der vorherigen Zustimmung führt jedoch häufig dazu, dass der Arbeitgeber die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht einhalten kann. Aus diesem Grund wird diese hier zum einen durch die Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX und zum anderen durch die verlängerte Kündigungserklärungsfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX, die den Ablauf der Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB voraussetzt, modifiziert.<sup>29</sup> Nach § 174 Abs. 2 SGB IX kann die Zustimmung nur innerhalb von zwei Wochen beim Integrationsamt beantragt werden. Die Frist beginnt gem. § 174 Abs. 2 S. 2 SGB IX mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Diese Regelung ist ersichtlich § 626 Abs. 2 S. 2 BGB nachgebildet und dient somit – nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG – zusammen mit der Regelung des § 174 Abs. 5 SGB IX als Ersatz für die Zwei-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB.<sup>30</sup> Daraus folgt, vom BAG mehrfach betont, dass sich

---

<sup>27</sup> Düwell in LPK-SGB IX, 6. A. 2022, § 174 Rn. 32.

<sup>28</sup> Vgl. auch Kohte/Eberhardt, jurisPR-ArbR 9/2020 Anm 2.

<sup>29</sup> BAG v. 27.02.2020 – 2 AZR 390/19, juris, NZA 2020, 717; Düwell in LPK-SGB IX, 6. A. 2022, § 174 Rn. 28.

<sup>30</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 28, NZA 2020, 1326; BAG v. 27.02.2020 – 2 AZR 390/19, juris Rn. 25, NZA 2020, 717 unter Aufgabe der früheren Rechtsprechung, wonach den Arbeitsgerichten die Möglichkeit der Prüfung des § 626 Abs. 2 BGB verblieb, da § 174 Abs. 5 SGB IX als „Ausdehnung“ der Zwei-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB verstanden wurde bzw. teleologisch auf Fälle reduziert wurde, in denen die Frist des § 626 Abs. 2 BGB wegen der Besonderheiten des Sonderkündigungsschutzes nicht eingehalten wurde, vgl. BAG v. 02.03.2006 – 2 AZR 46/05, juris, NZA 2006, 1211.



die Beurteilung der Einhaltung der Zwei-Wochenfrist allein nach § 174 Abs. 2 SGB IX und nicht (mehr) nach § 626 Abs. 2 BGB richtet.<sup>31</sup> Die Frage der Rechtzeitigkeit der Antragsstellung beim Integrationsamt nach § 174 Abs. 2 SGB IX ist Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Erteilung der Zustimmung. Zur Prüfung befugt sind hierbei allein die Integrationsämter und im Falle der Anfechtung die Verwaltungsgerichte. Den Arbeitsgerichten steht keine Prüfungscompetenz hinsichtlich der rechtzeitigen Antragsstellung beim Integrationsamt nach § 174 Abs. 2 SGB IX zu.<sup>32</sup> Liegt eine durch das Integrationsamt erteilte Zustimmung zur Kündigung – ggf. durch Eintritt der Fiktionswirkung nach § 174 Abs. 3 S. 2 SGB IX – vor, haben die Arbeitsgerichte diese bei ihren Entscheidungen zugrunde zu legen, auch wenn die Zustimmung rechtswidrig erteilt ist.<sup>33</sup> Die Arbeitsgerichte sind somit an die einmal erteilte Zustimmung gebunden und auf die Prüfung der Kündigungserklärungsfrist des § 174 Abs. 5 SGB IX („unverzüglich“) beschränkt.<sup>34</sup> Da Widerspruch und Anfechtungsklage gem. § 171 Abs. 4 SGB IX keine aufschiebende Wirkung haben, gilt dies auch dann, wenn die einmal erteilte Zustimmung zwar angegriffen, aber noch nicht bestands- oder rechtskräftig aufgehoben ist.<sup>35</sup> Für die neue Sichtweise des BAG spricht insbesondere, dass so eine „doppelte“ Prüfung der Zwei-Wochenfrist sowohl durch die Integrationsämter als auch durch die Arbeitsgerichte mit der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen vermieden wird.<sup>36</sup>

Konsequenz der Rechtsprechung des BAG ist aber auch, dass sich die Integrationsämter bei der Prüfung der Einhaltung der Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX nicht (mehr) auf eine Offensichtlichkeitskontrolle beschränken und die abschließende Beurteilung der Zwei-Wochenfrist den Arbeitsgerichten überlassen können.<sup>37</sup> Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung gelten für die Beurteilung der Frage der Kenntniserlangung vom Kündigungsgrund im Rahmen von § 174 Abs. 2 SGB IX dieselben Maßstäbe wie im Rahmen von § 626 Abs. 2 BGB.<sup>38</sup> Die Problematik, dass der Arbeitgeber möglicherweise zu lange zugewartet haben könnte, bevor er einen Antrag beim Integrationsamt stellt, ist folglich allein – nach arbeitsrechtlichen Maßstäben – im Rahmen von § 174 Abs. 2 SGB IX zu beurteilen. Grundsätzlich beginnt die Antragsfrist des § 174 Abs. 2 S. 2

---

<sup>31</sup> BAG v. 22.07.2021 – 2 AZR 193/21, juris Rn. 21; BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 30 ff., NZA 2020, 1326; BAG v. 27.02.2020 – 2 AZR 390/19, juris Rn. 25, NZA 2020, 717

<sup>32</sup> BAG v. 22.07.2021 – 2 AZR 193/21, juris Rn. 21; BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 31, NZA 2020, 1326, 1329.

<sup>33</sup> So lange sie nicht nichtig, sog. Tatbestandswirkung von Verwaltungsakten, vgl. Art. 20 Abs. 3 GG, § 43 VwVfG, § 39 SGB X, vgl. bspw. BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 31, NZA 2020, 1326, 1328.

<sup>34</sup> BAG v. 22.07.2021 – 2 AZR 193/21, juris Rn. 21; BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 26, 32, NZA 2020, 1326, 1328 f.

<sup>35</sup> BAG v. 22.07.2021 – 2 AZR 193/21, juris Rn. 16 – nach rechtskräftiger Abweisung der Kündigungsschutzklage steht dem Arbeitnehmer im Fall der späteren rechtskräftigen Aufhebung der Zustimmungsentscheidung das Mittel der Restitutionsklage in entsprechender Anwendung von § 580 Nr. 6 ZPO offen, vgl. auch BAG v. 23.05.2013 – 2 AZR 991/11, juris Rn. 24, NZA 2013, 1373, 1374.

<sup>36</sup> BAG v. 27.02.2020 – 2 AZR 390/19, juris Rn. 26, NZA 2020, 717

<sup>37</sup> FKS-SGB IX-Schmitz/Kalina/Kiesow, 5. A. 2023, § 174 Rn. 41; Düwell in LPK-SGB IX, 6. A. 2022, § 174 Rn. 32.

<sup>38</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 32, NZA 2020, 1326; BVerwG v. 15.09.2005 – 5 B 48/05, juris Rn. 6; BVerwG v. 02.05.1996 – 5 B 186/95, juris.

SGB IX erst mit Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu laufen.<sup>39</sup> Dies ist in den Fällen unproblematisch, in denen der Arbeitgeber ohnehin Kenntnis von der Schwerbehinderung hatte oder in den Fällen, in denen der Arbeitgeber erst nach einer innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB erklärten (mangels Zustimmung des Integrationsamtes jedoch unwirksamen) Kündigung Kenntnis von der Schwerbehinderung erlangt.<sup>40</sup> Problematisch ist der Fall, in welchem der Arbeitgeber erst nach Verstreichenlassen der Frist des § 626 Abs. 2 BGB Kenntnis von der Schwerbehinderung erlangt. In Konsequenz der Rechtsprechungsänderung müssten die Integrationsämter auch in solchen Fällen konsequent die Zustimmung verweigern, da andernfalls eine allein durch die besonderen Schutzvorschriften ungerechtfertigte Besserstellung des Arbeitgebers eintreten würde.<sup>41</sup> Integrationsämter sowie Verwaltungsgerichte sind gehalten, den Zeitpunkt der Kenntniserlangung von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen gem. § 174 Abs. 2 S. 2 SGB IX unabhängig vom Zeitpunkt der Kenntniserlangung von der Schwerbehinderung festzustellen.<sup>42</sup> Betroffene Arbeitnehmer sowie Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte/ Personalräte sollten bereits frühzeitig im Verwaltungsverfahren (§ 170 Abs. 2 SGB IX) die Einhaltung der Zwei-Wochenfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX rügen.<sup>43</sup>

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---

---

<sup>39</sup> BVerwG v. 05.10.1995 – 5 B 73/94, juris Rn. 2; FKS-SGB IX-Schmitz/Kalina/Kiesow, 5. A. 2023, § 174 Rn. 11.

<sup>40</sup> FKS-SGB IX-Schmitz/Kalina/Kiesow, 5. A. 2023, § 174 Rn. 11.

<sup>41</sup> BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, juris Rn. 32, NZA 2020, 1326; Düwell in LPK-SGB IX, 6. A. 2022, § 174 Rn. 16; Boemke, jurisPR-ArbR 30/2020, Anm. 3.

<sup>42</sup> Düwell in LPK-SGB IX, 6. A. 2022, § 174 Rn. 16.

<sup>43</sup> FKS-SGB IX-Schmitz/Kalina/Kiesow, 5. A. 2023, § 174 Rn. 25 f.