

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe finden Sie eine neue Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage, ab welchem Zeitpunkt die Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, wenn ein Gleichstellungsantrag gestellt wurde. Außerdem ist eine landesarbeitsgerichtliche Entscheidung thematisiert, die vor Augen führt, dass Personal- und Betriebsratsanhörungen sorgfältig durchzuführen sind, damit eine Kündigung nicht bereits aus formellen Gründen scheitert.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Keine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Entscheidung über den Gleichstellungsantrag

BAG, Beschluss vom 22.01.2020 (7 ABR 18/18), Pressemitteilung Nr. 4/20

Antragsteller in diesem Verfahren war die Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters, in der eine Mitarbeiterin tätig war, die einen GdB von 30 hatte und die Arbeitgeberin darüber informiert hat, dass sie einen Gleichstellungsantrag bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt hat. Bevor über diesen Antrag entschieden worden war, hat die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin befristet in ein anderes Team umgesetzt, ohne die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Die Arbeitnehmerin wurde danach rückwirkend ab Antragstellung gleichgestellt. Das Arbeitsgericht hatte dem Antrag der Schwerbehindertenvertretung noch stattgegeben, dass die Arbeitgeberin verpflichtet sei, dass das Jobcenter sie vorsorglich auch dann zu unterrichten und anzuhören habe, wenn behinderte Arbeitnehmer, die einen Gleichstellungsantrag gestellt und dies dem Jobcenter mitgeteilt haben, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden sollen. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Entscheidung abgeändert

und den Antrag zurückgewiesen; das Bundesarbeitsgericht ist dem nun gefolgt:

"Hat ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag noch nicht entschieden ist.

...

... Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Diese Regelung gilt gemäß § 151 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte und

diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Die Beteiligungspflicht bei Umsetzungen besteht danach nicht, wenn die Umsetzung einen behinderten Arbeitnehmer betrifft, der einen Antrag auf Gleichstellung gestellt hat, über den noch nicht entschieden ist. Die Gleichstellung erfolgt erst durch die konstitutiv wirkende Feststellung der Bundesagentur für Arbeit. Erst ab diesem Zeitpunkt besteht das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Zwar wirkt die Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auf den Tag des Eingangs des Antrags zurück. Dies begründet jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag vorsorglich über eine Umsetzung zu unterrichten und zu dieser anzuhören. Das ist mit den Vorgaben des Unionsrechts und der UN-Behindertenrechtskonvention vereinbar."

2 Kündigung rechtsextremen Lehrers wegen fehlerhafter Personalratsanhörung unwirksam

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.12.2019 (15 Sa 1496/19), Pressemitteilung Nr. 34/19

Man sollte meinen, dass dem Land Brandenburg genügend Juristen zur Verfügung stehen, um eine Personalratsanhörung durchzuführen, die einem Kündigungsschutzprozess standhält. Auf der anderen Seite ist aber auch unverständlich, warum zunächst eine Abmahnung ausgesprochen werden muss, wenn ein Lehrer rechtsextreme Tattoos öffentlich zeigt.

"Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Lehrers mit rechtsextremen Tattoos für rechtsunwirksam erklärt.

Das Land Brandenburg hatte das Arbeitsverhältnis gekündigt, nachdem bekannt geworden war, dass der Lehrer Tattoos mit dem Schriftzug „Meine Ehre heißt Treue“ sowie den

Symbolen „Wolfsangel“ und „Schwarze Sonne“ trägt. Es hat die Kündigung u.a. darauf gestützt, der Kläger weise eine rechtsextreme Gesinnung auf und sei deshalb für den Schuldienst nicht geeignet.

Das Landesarbeitsgericht hat eine fehlende Eignung des Klägers als Kündigungsgrund nicht überprüft, weil das beklagte Land diesen Kündigungsgrund dem Personalrat vor Ausspruch der Kündigung nicht mitgeteilt hatte. Im Kündigungsschutzprozess können nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur diejenigen Kündigungsgründe verwertet werden, die dem Personalrat (oder Betriebsrat) zuvor mitgeteilt worden waren; hieran fehlte es im vorliegenden Fall.

Dass der Kläger seine Tattoos öffentlich gezeigt hatte, war dem Per-

sonalrat zwar mitgeteilt worden, trug die Kündigung jedoch nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht. Das beklagte Land hätte insofern als milderer Mittel zuvor eine Abmahnung aussprechen müssen; dies war nicht geschehen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, soweit der Kläger seine tatsächliche Beschäftigung durchsetzen wollte. Dieser Beschäftigungsanspruch bestehe nicht, weil das Arbeitsverhältnis ein weiteres Mal gekündigt worden ist; der diesbezügliche Kündigungsschutzprozess ist noch nicht abgeschlossen."

Es bleibt zu hoffen, dass die zweite Kündigung sich als wirksam erweist.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de