

Schwerbehinderten Arbeitnehmern kann auch ohne Durchführung des Präventionsverfahrens gekündigt werden

Das Präventionsverfahren gemäß § 84 Abs.1 SGB IX, das bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit Schwerbehinderten durchgeführt werden soll, ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen gegenüber Schwerbehinderten. Die Nichtdurchführung des Verfahrens kann lediglich bei der Bewertung des Kündigungsgrunds zu Lasten des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Das gilt allerdings nur für Pflichtverletzungen, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers stehen.

Der Kläger ist zu 70 Prozent schwerbehindert. Er ist seit 1993 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Vom 4. bis zum 13.11.2003 hatte er sich jeweils rund zwei Stunden vor Ende der bezahlten Arbeitszeit von der Arbeitsstelle entfernt. Als die Beklagte hiervon erfuhr, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Integrationsamts ordentlich zum 30.9.2005.

Mit seiner hiergegen gerichteten Klage machte der Kläger geltend, dass die Kündigung wegen Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens vor Ausspruch der Kündigung unwirksam sei. Das ArbG gab der Klage statt; das LAG wies sie ab. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

Die Kündigung der Beklagten ist wirksam. Dem steht insbesondere nicht entgegen, dass die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung kein Präventionsverfahren durchgeführt hat. Nach § 84 Abs.1 SGB IX sind Arbeitgeber beim Eintreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit Schwerbehinderten zwar gehalten, ein im Gesetz näher bestimmtes Präventionsverfahren zur Ausräumung der Schwierigkeiten durchzuführen. Dieses Präventionsverfahren ist aber keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Die Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens kann allenfalls im Rahmen der Bewertung des Kündigungsgrundes zu Lasten des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Das gilt aber nur, wenn das Präventionsverfahren geeignet gewesen wäre, die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen. Dies ist nicht der Fall, wenn die Pflichtverletzungen in keinem Zusammenhang mit der Behinderung stehen und die Durchführung eines Präventionsverfahrens von vornherein nicht erfolgversprechend war.

Nach diesen Grundsätzen musste im Streitfall angesichts der Schwere der Pflichtverletzung des Klägers vor Ausspruch der Kündigung kein Präventionsverfahren durchgeführt werden.