VGH München, Beschluss v. 01.02.2023 – 12 CS 23.8

Titel:

Zustimmung des Integrationsamts zu verhaltensbedingter Schwerbehindertenkündigung

Normenketten:

SGB IX § 168
SGB X § 20
VwGO § 80 Abs. 5

Leitsatz:

Die vom Integrationsamt bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung vorzunehmende Abwägung geht bei einem fehlenden Zusammenhang zwischen der Behinderung und dem Kündigungsgrund regelmäßig zugunsten des Arbeitgebers aus, es sei denn, die arbeitsrechtliche Unwirksamkeit der Kündigung tritt ohne jeden vernünftigen Zweifel in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht offen zu Tage und drängt sich jedem Kundigen geradezu auf. (Rn. 10 – 11) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Vorläufiger Rechtsschutz, Schwerbehindertenkündigung, Verhaltensbedingte Kündigung, Zustimmung des Integrationsamts, Reichweite der Amtsermittlung, Kausalität, Kündigung, Schwerbehinderter, verhaltensbedingt, Amtsermittlung

Vorinstanz:

VG Würzburg, Beschluss vom 20.12.2022 – 3 S 22.1559

Tenor

I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten im Beschwerdeverfahren selbst.

III. Gerichtskosten werden nicht erhoben.

Gründe

1
Der Antragsteller verfolgt im Beschwerdeverfahren die Anordnung der aufschiebenden Wirkung seiner Klage hinsichtlich der Zustimmung des Integrationsamts des Antragsgegners zu seiner ordentlichen, verhaltensbedingten Kündigung weiter.

I.

2
1. Die Beigeladene beantragte beim Integrationsamt des Antragsgegners mit Schreiben vom 29. Juli 2022 die Zustimmung zur ordentlichen, verhaltensbedingten Kündigung des einem Schwerbehinderten gleichgestellten Antragstellers (Grad der Behinderung 30 vom Hundert). Er soll am 1. Juni 2022 vorsätzlich mit einem Gabelstapler eine Energiebrücke auf dem Betriebsgelände der Beigeladenen beschädigt haben. Weiter habe er vor diesem Unfall einen stark frequentierten Zebrastreifen auf dem Betriebsgelände in einer Art und Weise überfahren, bei der angesichts des Gewichts und der Geschwindigkeit des Gabelstaplers Personenschäden nicht auszuschließen gewesen seien. Schließlich habe der Antragsteller am 2. Mai 2022 im Zuge der betrieblichen Wiedereingliederung beim Ausparken einen weiteren Gabelstapler beschädigt. Das Arbeitsverhältnis zwischen Beigeladener und Antragsteller sei in der Vergangenheit nicht beanstandungsfrei gewesen; der Antragsteller sei mehrfach abgemahnt worden. Weiter gäbe es Fehlverhalten des Antragstellers im Hinblick auf das Tragen eines Mund-Nase-Schutzes und der Einhaltung der Arbeitszeiten, das nicht abgemahnt worden sei.

3

2. Mit Bescheid vom 29. September 2022 stimmte das Integrationsamt des Antragsgegners der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung des Antragstellers zu. Hiergegen ließ der Antragsteller am 21. Oktober 2022 im Rahmen des vorläufigen Rechtsschutzes beim Verwaltungsgericht Würzburg beantragen, die aufschiebende Wirkung der Anfechtungsklage gegen den Zustimmungsbescheid wiederherzustellen. Die Anfechtungsklage selbst wurde am 26. Oktober 2022 erhoben. Über sie ist bislang noch nicht entschieden. Die Beigeladene hat dem Antragsteller am 19. Oktober 2022 ordentlich gekündigt. Hiergegen hat der Antragsteller am 21. Oktober 2022 Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben.

4
3. Mit nunmehr streitgegenständlichem Beschluss vom 20. Dezember 2022 lehnte das Verwaltungsgericht den Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Klage gegen den Zustimmungsbescheid vom 29. September 2022 ab. Der Antrag sei zwar zulässig, jedoch unbegründet. Infolge möglicherweise unzureichender Sachaufklärung des Integrationsamts seien die Erfolgsaussichten des Hauptsacherechtsbehelfs offen. Die demnach gebotene gerichtliche Abwägung der Interessen des Antragstellers an der Anordnung der aufschiebenden Wirkung mit den Interessen des Antragsgegners an der Vollziehbarkeit der Zustimmungsentscheidung gehe zu Lasten des Antragstellers. Zwar sei zu seinen Gunsten zu werten, dass die vorliegende Streitigkeit den Fortbestand seines Beschäftigungsverhältnisses berühre. Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung würde ihm positive Folgen für das arbeitsgerichtliche Verfahren und weitere arbeitsrechtliche Ansprüche vermitteln. Dem stehe die Grundsatzentscheidung in § 171 Abs. 4 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) gegenüber, wonach Widerspruch und Klage gegen die Zustimmungsentscheidung keine aufschiebende Wirkung entfalten würden. Demnach bedürfe es für die Anordnung der aufschiebenden Wirkung im vorläufigen Rechtsschutzverfahren des Vorliegens besonderer Umstände, die vorliegend jedoch weder vom Antragsteller noch von seinem Bevollmächtigten dargelegt worden seien. Überdies diene der Kündigungsschutz der §§ 168 ff. SGB IX dem Schutz behinderter bzw. solcher gleichgestellter Menschen vor spezifisch behinderungsbedingten Nachteilen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Für derartige behinderungsbedingte Nachteile bestünden im vorliegenden Fall keine Anhaltspunkte. Selbst wenn man als wahr unterstellen wollte, dass die Beigeladene sich des Antragstellers nur durch vorgeschobene Kündigungsgründe habe entledigen wollen, unterfalle dies nicht dem besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Das Risiko, Opfer einer ungerechtfertigten Kündigung zu werden, treffe alle Arbeitnehmer gleichermaßen und bestehe gänzlich unabhängig von deren gesundheitlichen und körperlichen Einschränkungen.

5
3. In seiner gegen den verwaltungsgerichtlichen Beschluss gerichteten Beschwerde lässt der Antragsteller vortragen, dass die Ausführungen des Verwaltungsgerichts in den Gründen des angefochtenen Beschlusses belegen würden, dass der Antragsgegner das ihm eingeräumte weite Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt und die zur Ermessensausübung erforderliche Sachverhaltsaufklärung nicht vorgenommen habe. Er sei daher im Ergebnis zu einer unzutreffenden Ermessensentscheidung gelangt. Weder habe der Antragsgegner aufgeklärt, wie und wodurch es zu dem Arbeitsunfall vom 1. Juni 2022 gekommen sei, noch, wie sich die gesundheitliche Entwicklung bzw. die Arbeitsunfähigkeitszeiten und die mehrfachen Versuche des Antragstellers, bei seinem Arbeitgeber Wiedereingliederungsmaßnahmen zu erwirken, ausgewirkt hätten. Im Zuge einer ordnungsgemäßen Sachverhaltsaufklärung hätte sich ergeben, dass der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vom 1. Juni 2022 lediglich zum Anlass genommen habe, um sich eines krankheitsbedingt mehrfach ausgefallenen Mitarbeiters, dem personenbedingt nicht hätte gekündigt werden können, zu entledigen. Der Antragsteller habe daher davon ausgehen müssen, dass der von ihm allenfalls fahrlässig verursachte Arbeitsunfall vom Arbeitgeber nur vorgeschoben worden sei. Dies belegten weiterhin verschiedene Angebote an den Antragsteller, das Arbeitsverhältnis aufzuheben. Angesichts der fehlenden Aufklärung der genannten Umstände erweise sich die Ermessensentscheidung des Integrationsamts als fehlerhaft. Durch die fehlerhafte Zustimmungsentscheidung sei der Antragsteller in seiner Existenz bedroht, da der Beigeladene ihm inzwischen gekündigt habe. Hierdurch bedingt sei der Antragsteller in seinen Rechten verletzt worden und damit tatsächlich „ins Hintertreffen“ geraten. Zu seinen Lasten habe sich damit entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts ein Risiko realisiert, das keineswegs dem eines jeden Arbeitnehmers entspreche, Opfer einer ungerechtfertigten Kündigung zu werden. Das Verwaltungsgericht habe wie auch der Antragsgegner die gesundheitlichen Einschränkungen, die hieraus resultierenden Arbeitsunfähigkeitszeiten und die Bemühungen des Antragstellers um Wiedereingliederung außer Betracht gelassen. Insofern erweise sich auch die Ermessensausübung des Verwaltungsgerichts als fehlerhaft.

6
Der Antragsgegner und die Beigeladene haben sich zu der Beschwerde nicht geäußert. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die vorliegenden Gerichts- und Behördenakten verwiesen.

II.

7
Die Beschwerde ist unbegründet, da das Verwaltungsgericht auch unter Berücksichtigung des Vorbringens des Antragstellers im Beschwerdeverfahren die Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Klage gegen den Bescheid des Integrationsamts vom 29. September 2022 – im Ergebnis – zu Recht abgelehnt hat.

8
1. Nach § 168 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Bei dieser Zustimmung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung, bei der das Interesse des Arbeitgebers am Erhalt seiner wirtschaftlichen Gestaltungsfreiheit mit dem Interesse des betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes abgewogen werden muss (vgl. hierzu und zum Folgenden BayVGH, B.v. 22.2.2016 – 12 ZB 16.173 – BeckRS 2016, 43545 Rn. 16 ff.). Wesentliche Bedeutung kommt dabei dem Umstand zu, ob zwischen der Behinderung des Arbeitnehmers und dem vom Arbeitgeber vorgetragenen Kündigungssachverhalt ein Zusammenhang besteht (vgl. BayVGH, U. v. 28.9.2010 – 12 B 10.1088 – juris Rn. 30; U. v. 22.10.2008 – 12 BV 07.2256 – juris Rn. 16). Je stärker der Bezug der vorgebrachten Kündigungsgründe zur Behinderung des Arbeitnehmers ist, umso stärker sind auch seine Belange an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes zu gewichten (vgl. BayVGH, U.v. 31.1.2013 – 12 B 12.860 – BayVBl. 2014, 440 ff. Rn. 28). Dies gilt auch im Fall einer verhaltensbedingten Kündigung, wenn die Behinderung des Arbeitnehmers sich gerade in seinem Verhalten widerspiegelt. Fehlt es indes an einem Zusammenhang zwischen der Behinderung des Arbeitnehmers und den vom Arbeitgeber vorgetragenen Kündigungsgründen, überwiegt regelmäßig das Arbeitgeberinteresse an der wirtschaftlichen Gestaltungsfreiheit.

9
2. Um die nach §§ 168 ff. SGB IX erforderliche Ermessensentscheidung sachgerecht treffen zu können, muss das Integrationsamt anknüpfend an den Antrag des Arbeitgebers und von ihm ausgehend von Amts wegen all das ermitteln und sodann auch berücksichtigen, was erforderlich ist, um die gegensätzlichen Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegeneinander abwägen zu können (vgl. BayVGH, U.v. 31.1.2013 – 12 B 12.860 – BeckRS 2013, 46409 Rn. 31; BVerwG, U.v. 19.10.1995 – 5 C 24.93 – BVerwGE 99, 336 [338 f.]). Die dem Integrationsamt in § 20 SGB X auferlegte Aufklärungspflicht gewinnt ihre Konturen und Reichweite aus dem materiellen Recht. Soweit ein Umstand daher materiellrechtlich für die gebotene Interessenabwägung Bedeutung hat, unterliegt er der Aufklärungspflicht (vgl. BVerwG, a. a. O., S. 339). Diese Aufklärungspflicht wird verletzt, wenn das Integrationsamt sich lediglich damit begnügt, das Vorbringen des Arbeitgebers auf seine Schlüssigkeit hin zu überprüfen (vgl. BVerwG, a. a. O., S. 338).

10
Die Entscheidung des Integrationsamts über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist jedoch stets vor dem Hintergrund des Schutzzwecks des besonderen Kündigungsschutzes Schwerbehinderter zu betrachten. Dieser zielt darauf ab, schwerbehinderte Arbeitnehmer speziell vor behinderungsbedingten Nachteilen im Arbeitsleben zu bewahren. Besteht zwischen der anerkannten Behinderung des Arbeitnehmers und der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses indes kein Zusammenhang, bedarf der Arbeitnehmer des spezifischen Schwerbehindertenschutzes nicht; er ist daher insoweit wie ein „normaler“ Arbeitnehmer zu behandeln. Die vom Integrationsamt bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung vorzunehmende Abwägung geht bei einem fehlenden Zusammenhang zwischen der Behinderung und dem Kündigungsgrund daher regelmäßig zugunsten des Arbeitgebers aus. Andernfalls würde der schwerbehinderte Arbeitnehmer ohne rechtfertigenden Grund gegenüber einem „normalen“ Arbeitnehmer privilegiert.

11
Lediglich dann, wenn bei einem fehlenden Zusammenhang zwischen Behinderung und vorgetragenem Kündigungsgrund die arbeitsrechtliche Unwirksamkeit der Kündigung ohne jeden vernünftigen Zweifel in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht offen zu Tage tritt und sich jedem Kundigen geradezu aufdrängt,

obliegt es dem Integrationsamt, seine Zustimmung zu verweigern (vgl. hierzu etwa BayVGH, U.v. 28.9.2010 – 12 B 10.1088 – BeckRS 2020, 31783 Rn. 30). Einer dergestalt offenkundig unwirksamen Kündigung soll das Integrationsamt nicht „die Hand reichen“. Jenseits der Offenkundigkeit obliegt die Prüfung der Richtigkeit der vom Arbeitgeber vorgebrachten Kündigungsgründe nicht dem Zustimmungsverfahren, sondern der gerichtlichen Überprüfung durch die Arbeitsgerichtsbarkeit. Folglich beschränkt sich die Amtsermittlungspflicht des Integrationsamts in Fällen, in denen kein Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigungsgrund besteht, allein darauf, ob die streitgegenständliche Kündigung offenkundig unwirksam ist. Liegen hierfür keine Anhaltspunkte vor, hat das Integrationsamt seine Zustimmung zu erteilen.

12
3. Nachdem im vorliegenden Verfahren ein Zusammenhang zwischen der anerkannten Schwerbehinderung des Antragstellers und dem der Kündigung zugrunde liegenden Verhalten – der behaupteten vorsätzlichen Beschädigung einer Elektronikbrücke – weder nach Aktenlage ersichtlich noch vom Antragsteller glaubhaft gemacht worden ist, beschränkte sich die Amtsermittlungspflicht des Integrationsamts folglich allein auf das Vorliegen offen zutage tretender Umstände für eine Unwirksamkeit der Kündigung des Antragstellers. Gemessen am infolgedessen anzuwenden Offenkundigkeitsmaßstab sind entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts mögliche Defizite im Rahmen der Amtsermittlung, wie beispielsweise die fehlende eidliche Einvernahme von Zeugen durch Einschaltung des Verwaltungsgerichts, nicht festzustellen. Mangels offen zutage tretender Gründe für eine Unwirksamkeit der Kündigung liegen auch keine Anhaltspunkte für eine defizitäre Ermessensausübung durch das Integrationsamt vor, sodass im Rahmen der summarischen Prüfung im Eilverfahren entgegen der vom Verwaltungsgericht herausgestellten Zweifel gleichwohl von der voraussichtlichen Rechtmäßigkeit der Zustimmung zur Kündigung des Antragstellers auszugehen ist.

13
Soweit der Bevollmächtigte des Antragstellers im Rahmen der Beschwerdebegründung nunmehr vorträgt, der Antragsgegner habe weder aufgeklärt, wie und wodurch es zu dem Arbeitsunfall am 1.6.2022 gekommen ist, noch, wie sich die gesundheitliche Entwicklung bzw. die Arbeitsunfähigkeitszeiten und die mehrfachen Versuche des Antragstellers, bei seinem Arbeitgeber Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erlangen, ausgewirkt haben, beschreibt er Fragen der materiellen Wirksamkeit der Kündigung, deren Klärung allein dem Arbeitsgericht im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses obliegt. Dies gilt gleichermaßen, wenn er vorträgt, dass sich bei einer hinreichenden Wahrnehmung der Aufklärungspflicht durch den Antragsgegner gezeigt hätte, dass der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vom 1.6.2022 lediglich zum Anlass genommen habe, sich eines häufig erkrankten Mitarbeiters zu entledigen. Dass hier ein offenkundig vorgeschobener Kündigungsgrund vorliegt, legt der Antragsteller indes nicht substantiiert dar und lässt sich auch sonst angesichts der vom Integrationsamt vorgenommenen Ermittlungsmaßnahmen und den im Zustimmungsbescheid gewürdigten Sachverhalt nicht feststellen. Da sich schließlich der Zustimmungsantrag auf eine verhaltens- und nicht auf eine personenbedingte Kündigung bezieht, waren vom Integrationsamt jenseits des aufzuklärenden Zusammenhangs zwischen Behinderung und Kündigungsanlass die gesundheitsbedingten Einschränkungen des Antragstellers und deren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis nicht zu prüfen, da sich die beabsichtigte Kündigung hierauf nicht stützt.

14
Angesichts des voraussichtlichen Obsiegens des Antragsgegners im Hauptsacheverfahren bestand demnach kein Anlass, gegenüber dem gesetzlich in § 171 Abs. 4 SGB IX angeordneten Sofortvollzug die aufschiebende Wirkung der erhobenen Anfechtungsklage anzuordnen. Die Beschwerde war daher als unbegründet zurückzuweisen.

15
4. Der Antragsteller trägt nach § 154 Abs. 2 VwGO die Kosten des Beschwerdeverfahrens. Gerichtskosten werden in Angelegenheiten des Schwerbehindertenrechts nach § 188 Satz 2, 1 VwGO nicht erhoben. Billigkeitsgründe, dem Antragsteller nach § 162 Abs. 3 VwGO die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen aufzuerlegen, sofern solche vorliegend überhaupt angefallen sind, liegen nicht vor.

16
Dieser Beschluss ist nach § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar.