

## Infobrief

der Kanzlei  
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25  
86150 Augsburg  
Telefon: 0821/3 55 30  
Fax: 0821/51 26 82  
E-Mail: [info@raau.de](mailto:info@raau.de)  
Homepage: [www.raau.de](http://www.raau.de)  
oder [www.rechtsanwalt-uhl.de](http://www.rechtsanwalt-uhl.de)

Datum: 08.06.2022

## Keine Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung: Keine Entschädigung

### Fall:

Der Kläger war bei dem Beklagten als Hausmeister angestellt. Seit dem 11.02.2018 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Ende März/Anfang April 2018 kündigte der Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis.

Neben der Kündigungsschutzklage, die mit einem Vergleich erledigt wurde, machte der Kläger eine Zahlungsklage auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gelten, wobei der Vortrag, dass die Beklagte ihm wegen seiner (Schwer)Behinderung benachteiligt hätte.

### Begründung für die Diskriminierung:

Der Kläger war der Ansicht, dass der Beklagte bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegen Vorschriften verstoßen hätte, die Verfahrens- bzw. Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthielten.

Denn eine Zustimmung des Integrationsamts vor Erklärung der Kündigung erfolgte nicht. Zwar war zum Kündigungszeitpunkt noch kein Nachweis seiner Schwerbehinderung durch eine behördliche Feststellung vorhanden und der Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderte Person war auch noch nicht gestellt worden. Doch sei seine Schwerbehinderung zum Zeitpunkt der Kündigung offenkundig gewesen. Er habe am 11.02.2018 einen Schlaganfall erlitten und mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation gelegen. Dies wurde dem Beklagten auch mitgeteilt.

### Instanzenlauf:

Die Vorinstanzen (Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht) haben die Klage abgewiesen.

### **Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG):**

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Ein Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG liegt nicht vor.

Der Kläger hat zwar durch die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses eine unmittelbare Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 1 AGG erfahren. Aber er hat nicht dargelegt, dass die Benachteiligung wegen seiner (Schwer)Behinderung erfolgte. Zwar gibt es die vom Arbeitgeber widerlegbare Vermutung gem. § 22 AGG, dass die Schwerbehinderung (mit)ursächlich für die Benachteiligung sein könnte. Doch hat der Kläger einen Verstoß des Beklagten gegen diese Bestimmung nicht schlüssig dargetan.

Das höchste deutsche Arbeitsgericht teilte hierzu noch mit, dass selbst für den Fall, dass die dargestellten Erkrankungen stimmen würden, damit aber keine Umstände vorliegen würden, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen gewesen wäre.

### **Quelle:**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 02.06.2022, Az. 8 AZR 191/21,  
<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/entschaedigung-nach-dem-agg-benachteiligung-wegen-der-schwerbehinderung-kuendigung-ohne-vorherige-zustimmung-des-integrationsamts/>

### **Fazit:**

Obwohl die Behindertenrechte einen hohen Stellenwert haben, hat hier das BAG keine Ansprüche des Klägers gesehen, da der ehemalige Arbeitgeber und Beklagter bei Kündigungsausspruch nicht von einer Schwerbehinderteneigenschaft offenkundig ausgehen musste.

Nach § 2 Abs. 1 SGB (Sozialgesetzbuch) IX sind Menschen mit Behinderungen Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. In § 2 Abs. 2 SGB IX steht zu schwerbehinderten Personen, dass Menschen im Sinne des Teils 3 schwerbehindert sind, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie

ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Robert Uhl, Rechtsanwalt