

**SÄCHSISCHES
OBERVERWALTUNGSGERICHT**

In der Verwaltungsrechtssache

prozessbevollmächtigt:
Rechtsanwälte H.

wegen

Zustimmung zur Kündigung einer Schwerbehinderten; Antrag nach § 80 VwGO
hier: Beschwerde

hat der 5. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vorsitzenden Richter am Obergerverwaltungsgericht Raden, den Richter am Obergerverwaltungsgericht Kober und den Richter am Obergerverwaltungsgericht Dr. Schaffarzik

am 25. August 2003

beschlossen:

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 25. Februar 2003 - 2 K 90/03 - geändert. Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 15. Januar 2003 gegen den Bescheid des Amtes für Familie und Soziales Leipzig vom 19. Dezember 2002 wird angeordnet.

Der Antragsgegner trägt die Kosten des gerichtskostenfreien Verfahrens in beiden Rechtszügen.

Gründe

Die zulässige Beschwerde der Antragstellerin ist begründet. Das Verwaltungsgericht hat es zu Unrecht abgelehnt, auf den Antrag der Antragstellerin die aufschiebende Wirkung ihres Widerspruchs gegen die Zustimmung des Amtes für Familie und Soziales Leipzig zur ordentlichen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses nach § 85 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) anzuordnen. Aus den von der Antragstellerin dargelegten und für die Überprüfung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung maßgeblichen Gründen (§ 146 Abs. 4 Satz 6 Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO -) folgt, dass es ihrem Antrag entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts nicht an einem aner kennenswerten Rechtsschutzbedürfnis mangelt. Der Antrag ist zudem auch in der Sache begründet.

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Verwaltungsgericht ausgeführt, dem gemäß § 80a Abs. 3 Satz 2, § 80 Abs. 5 VwGO statthaften Antrag der Antragstellerin fehle es an dem allgemeinen Rechtsschutzbedürfnis, da ihre Rechtsstellung selbst für den Fall eines Erfolgs ihres Antrages nicht verbessert würde. Einer vorläufigen Entscheidung des Verwaltungs-

gerichts über die Zustimmung zu ihrer Kündigung käme kein Einfluss auf ihre Rechtsstellung zu, da die Wirksamkeit der ihr gegenüber bereits ausgesprochenen Kündigung durch einen Erfolg im verwaltungsgerichtlichen Eilverfahren nicht beseitigt würde. Die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage hemme nach überwiegender Meinung lediglich die Vollziehbarkeit eines Verwaltungsaktes. Ihre Anordnung durch das Gericht habe zur Folge, dass Behörden, Gerichte oder Bürger aus dem Inhalt des betreffenden Verwaltungsaktes keine rechtlichen Folgerungen mehr ziehen dürften und bereits getroffene Vollzugsmaßnahmen aufzuheben seien.

Hier hätten weder der Antragsgegner noch die Beigeladene als Arbeitgeber der Antragstellerin Folgerungen tatsächlicher oder rechtlicher Art aus der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle (meint: Integrationsamt) zur Kündigung gezogen. Die Zustimmung entfalte mit ihrer Zustellung an den Arbeitgeber ihre gestaltende Wirkung und bedürfe keiner besonderen Vollzugsmaßnahme. Dieser „vollziehe“ die Zustimmung auch nicht durch den Ausspruch der Kündigung. Durch seine Kündigung ziehe er keine Schlussfolgerungen aus dem Zustimmungsbescheid. Vielmehr mache er von einem privatrechtlichen Gestaltungsrecht Gebrauch. Das Zustimmungserfordernis stelle lediglich eine „Sperr“ für das zivilrechtliche Kündigungsrecht des Arbeitgebers dar.

Handele es sich bei der Zustimmung um eine nicht vollziehbare Ermächtigung zur Kündigung, könne die Anordnung der aufschiebenden Wirkung keine unmittelbaren Rechtswirkungen auf die ausgesprochene Kündigung haben. Da es auch an der Möglichkeit zu sonstigen, unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Regelungen fehle, brächte die Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Antragstellerin keinen rechtlichen Vorteil. In einer möglichen Verbesserung der prozessualen Situation vor den Arbeitsgerichten durch eine stattgebende verwaltungsgerichtliche Eilentscheidung könne noch keine Verbesserung der Rechtsstellung erblickt werden. In einem Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht sei dieses dazu berufen, selbständig über das Vorliegen der Voraussetzungen der Kündigung zu entscheiden. Die Frage der Wirksamkeit der Zustimmung werde es dabei erwägen. In einer Anordnung der aufschiebenden Wirkung läge zudem keine die Arbeitsgerichtsbarkeit bindende Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Zustimmung.

Zur Begründung ihrer Beschwerde führt die Antragstellerin aus, es sei nichts dafür ersichtlich, dass es auf dem Gebiet des präventiven Kündigungsschutzes nach §§ 85 ff. SGB IX Rechtsschutz durch die Verwaltungsgerichte nur im Hauptsacheverfahren geben solle. Das doppelstürige Verfahren vor Verwaltungs- und Arbeitsgerichten weise keine Besonderheiten auf, die dazu nötigten, ein Rechtsschutzinteresse des Schwerbehinderten an vorläufigem Rechtsschutz gegen die Zustimmung zu verneinen. Fraglich könnten allein die konkreten Folgen des Eintritts der aufschiebenden Wirkung sein. Ihre Anordnung könne indes die tatsächliche Rechtsposition des gekündigten Arbeitnehmers im zeitgleich laufenden Kündigungsschutzprozess verbessern. Zudem komme es in Betracht, auf Grund der Anordnung der aufschiebenden Wirkung einen arbeitsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch bereits im Eilverfahren vor den Arbeitsgerichten durchzusetzen. Bei der in dessen Rahmen anzustellenden Abwägung der Interessen des Arbeitgebers mit denen des Arbeitnehmers könne diese zugunsten des Letzteren ausfallen. Dies genüge zur Annahme eines Rechtsschutzinteresses.

Die Beschwerde hat Erfolg. Der Senat teilt die Auffassung (etwa OVG Hamburg, Beschl. v. 11.2.1997, DVBl 1997, 1446; OVG Bremen, Beschl. v. 7.8.2001, NordÖR 2002, 35; BayVG, Beschl. v. 27.6.1980, FEVS 29, 321 und Beschl. v. 11.1.1988, br 1988, 115; VG Saarlouis, Beschl. v. 24.10.1979, NJW 1980, 721), dass es dem Antrag eines schwerbehinderten Menschen nach § 80a Abs. 3 Satz 2, § 80 Abs. 5 VwGO auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung seines Rechtsbehelfs gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur beabsichtigten Kündigung seines Arbeitsverhältnisses (vgl. § 85 SGB IX) nicht an einem Rechtsschutzbedürfnis mangelt. Die im Fall einer Anordnung der aufschiebenden Wirkung eintretende Verbesserung der subjektiven Rechtsstellung in einem Kündigungsrechtsstreit lässt die Inanspruchnahme verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutzes durch einen schwerbehinderten Menschen nicht als nutzlos erscheinen.

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist ein Verwaltungsakt mit Doppelwirkung i.S.v. § 80a VwGO. Ihr gegenüber haben Widerspruch und Anfechtungsklage gemäß § 88 Abs. 4 SGB IX keine aufschiebende Wirkung. Die Zustimmung beseitigt ein öffentlich-rechtliches Kündigungshindernis, da ohne sie das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen durch seinen Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf (§ 85 SGB IX). Hiervon ist auch das Verwaltungsgericht ausgegangen und hat infolgedessen den Antrag auf Anordnung der aufschieben-

den Wirkung zu Recht als statthaft angesehen und der Antragstellerin auch eine Antragsbefugnis nicht abgesprochen.

Die Zulässigkeit des Antrages auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung scheitert nach Auffassung des Senats nicht an dem hier noch allein in Rede stehendem Kriterium des allgemeinen Rechtsschutzbedürfnisses. Diese ungeschriebene Zulässigkeitsvoraussetzung soll eine unnütze oder gar unlautere Inanspruchnahme der Gerichte verhindern (vgl. nur Redeker/von Oertzen, VwGO, 13. Aufl., § 42 RdNr. 28). An einem schutzwürdigen Interesse an der begehrten Entscheidung fehlt es, wenn die Entscheidung nicht geeignet ist, zu einer Verbesserung der subjektiven Rechtsstellung beizutragen (BVerwG, Beschl. v. 20.7.1993, NVwZ 1994, 482 [482]). Dies ist etwa der Fall, wenn das Begehren auf die Erteilung einer Genehmigung gerichtet ist, die sich mit Rücksicht auf die rechtlichen Verhältnisse nicht verwirklichen lässt (BVerwG, aaO; OVG NW, Urt. v. 15.1.1992, NVwZ 1993, 493 [494]) oder deren Verwirklichung durch ein zu erwartendes behördliches Einschreiten nicht möglich erscheint (OVG, Rh.-Pf., Beschl. v. 18. 11.1991, NVwZ-RR 1992, 289 [290]).

Eine Anordnung der aufschiebenden Wirkung eines Widerspruchs oder einer Anfechtungsklage gegen eine Zustimmung des Integrationsamtes ist geeignet, zu einer Verbesserung der subjektiven Rechtsstellung des Antragstellers beizutragen.

Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfs führt dazu, dass der angefochtene Verwaltungsakt nicht vollzogen werden kann. Die Vollziehbarkeit besteht im hier vorliegenden Fall einer Zustimmungsentscheidung in der dem Adressaten eröffneten Möglichkeit, von ihr unmittelbar durch *ihre* Ausübung Gebrauch zu machen oder aufgrund ihrer Erteilung zur Ausübung eines anderen Rechts befugt zu werden. Die Erhebung von Widerspruch oder Klage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes bewirkt, dass eine sodann ausgesprochene Kündigung bis zur unanfechtbaren Entscheidung über den Rechtsbehelf lediglich schwebend wirksam ist (Etzels, in: Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzrecht, 6. Aufl., §§ 85 - 90 SGB IX RdNr. 106 m.w.N.). Eine unanfechtbare Aufhebung der Zustimmung bewirkt, dass die Kündigung rückwirkend wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot i.S.v. § 134 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB - nichtig ist (Etzels, aaO., RdNr. 107; Hauck/Noftz, SGB IX, Stand: April 2003, § 88 RdNr. 14; jeweils m.w.N.).

Ausgehend von den allgemeinen Grundsätzen der Vollziehbarkeithemmung könnte man meinen, ein Arbeitgeber wäre durch den Eintritt der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfs gegenüber einer Zustimmung für deren Dauer gehindert, eine noch ausstehende Kündigung zu erklären. Diese Rechtsfolge stünde in Einklang mit dem Umstand, dass durch die aufschiebende Wirkung lediglich ein vorläufiger Zustand geregelt werden soll. Nach § 88 Abs. 3 SGB IX ist ein Arbeitgeber hingegen nur binnen eines Monats nach Zustellung der Zustimmung zum Ausspruch der von ihm beabsichtigten Kündigung befugt. Mit dem Anliegen des § 80 Abs. 1 Satz 1 VwGO, lediglich vorläufige Zustände zu regeln, wäre es nicht vereinbar, wenn durch die Anordnung der aufschiebenden Wirkung das fristgebundene Kündigungsrecht untergehen würde. Deshalb ist ein Arbeitgeber auch für den Fall der Anordnung der aufschiebenden Wirkung als nicht gehindert anzusehen, eine noch ausstehende Kündigung auszusprechen (Bay- VGH, aaO.; VG Saarlouis, Beschl. v. 24.10.1979, NJW 1980, 721 [722]). Über den Ausspruch der Kündigung hinaus ist er im Fall der Anordnung aufschiebender Wirkung indes gehindert, aus dieser weitere rechtliche Konsequenzen zu ziehen. Die Wirksamkeit der Kündigung hängt demzufolge nicht lediglich von arbeitsrechtlichen Vorschriften, sondern auch von der Vollziehbarkeit der ihr zugrunde liegenden Zustimmung ab. Für die Dauer der aufschiebenden Wirkung ist der Arbeitgeber vorläufig gehindert, sich auf die Rechtsfolgen einer ausgesprochenen Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer zu berufen. Damit entspricht die Rechtsfolge des einstweiligen Rechtsschutzverfahrens vor den Verwaltungsgerichten in vorläufiger Weise der Rechtsfolge im Hauptsacheverfahren, in dem die Kündigung nichtig ist, falls die Zustimmung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren aufgehoben wurde. Deshalb kommt es im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes auch nicht entscheidend darauf an, ob im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung die Kündigung bereits ausgesprochen worden ist oder nicht. Die Befugnis zu ihrem Ausspruch bleibt von den Rechtswirkungen der aufschiebenden Wirkung unberührt.

Nichts anderes ergibt sich im Hinblick auf ein anerkennenswertes Rechtsschutzbedürfnis für den Fall, dass man keine unmittelbaren Auswirkungen der Anordnung der aufschiebenden Wirkung gegenüber der Zustimmung auf die „Vollziehbarkeit“ der Kündigung annimmt. Auch für diesen Fall ist die Anordnung der aufschiebenden Wirkung im vorgenannten Sinne geeignet, die subjektive Rechtsstellung des Antragstellers zu verbessern.

Für das arbeitsgerichtliche Verfahren wird der Zustimmung des Integrationsamtes Tatbestandswirkung zugesprochen (Etzel, aaO, RdNr. 125, Hauck/Noftz, aaO, § 88 RdNr. 10; jeweils m.w.N.). Hiernach sind die Arbeitsgerichte auf die Prüfung beschränkt, ob zu der Kündigung eine Zustimmung erteilt wurde, diese bereits unanfechtbar geworden ist und ob Nichtigkeitsgründe ihr gegenüber ersichtlich sind. Eine Prüfung ihrer Rechtmäßigkeit findet im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht statt; diese ist im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutzes zu gewährleisten. Eine solche Prüfung gebietet auch die Verpflichtung der Gerichte zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes. Die Frage eines fehlenden Anspruchs auf den sachnäheren Verwaltungsrichter stellt sich entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts nicht. Vielmehr geht es darum, im Rahmen der Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes eine - wie auch in allen sonstigen Verfahren summarische - Überprüfung der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes - hier der Zustimmung - zu gewährleisten, die ohne verwaltungsgerichtlichen Eilrechtsschutz nicht erfolgen würde.

Ordnet das Verwaltungsgericht die aufschiebende Wirkung des Rechtsbehelfs gegen die Zustimmung des Integrationsamtes an, so ist sie geeignet, die subjektive Rechtsstellung des schwerbehinderten Menschen im Kündigungsrechtsstreit zu verbessern. Auch ungeachtet eines „Durchschlagens“ der aufschiebenden Wirkung auf die Möglichkeit zu einem Gebrauchmachen von der Kündigung, kann sich ein Antragsteller im arbeitsgerichtlichen Verfahren auf eine voraussichtlich rechtswidrig erteilte Zustimmung berufen. Im Verfahren auf vorläufige Weiterbeschäftigung vor dem Arbeitsgericht bedeutet dies eine Stärkung seiner Rechtsposition im Rahmen der dort vorzunehmenden Interessenabwägung. Außerhalb des Weiterbeschäftigungsanspruchs nach § 102 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG - und § 79 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz - BPersVG - hat ein gekündigter Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (grundlegend: Großer Senat, Beschl. v. 27.2.1985, BAGE 48, 122 = NJW 1985, 2968) einen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam erscheint und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Dabei soll außer im Fall einer offensichtlich unwirksamen Kündigung in der Regel ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung anzunehmen sein, bis im Kündigungsprozess ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht. Die hierbei vorzunehmende Interessenabwägung

bekommt hingegen zugunsten des Arbeitnehmers ein qualifiziert anderes Gewicht, wenn ein Verwaltungsgericht zu dessen Gunsten die aufschiebende Wirkung seines Rechtsbehelfs gegenüber der Zustimmung des Integrationsamtes angeordnet hat. Letztlich - sprich: in der Hauptsache - steht und fällt die Kündigung mit der Rechtmäßigkeit der Zustimmungserklärung.

Der hiernach zulässige Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung hat auch in der Sache Erfolg. Die auf § 85 SGB IX gestützte Entscheidung des Integrationsamtes begegnet ernstlichen Zweifeln, welche die Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin als geboten erscheinen lässt.

Die Zustimmungseinscheidung nach § 85 SGB IX steht im Ermessen des Integrationsamtes. Wie im Fall der Vorgängervorschrift des § 15 SchwbG soll sie den schwerbehinderten Menschen vor den besonderen Gefahren, denen er wegen seiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, bewahren und sicherstellen, dass er gegenüber den nicht schwerbehinderten Menschen nicht ins Hintertreffen gerät (vgl. BVerwG, Urt. v. 2.7.1992, BVerwGE 90, 287 [293]). Abzuwägen ist das Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegen das Interesse des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes (BVerwG, Urt. v. 19.10.1995, BVerwGE 99, 336 [338]; Etzel, aaO, RdNr. 82). Dabei gewinnt die Schutzwürdigkeit des Interesses des schwerbehinderten Menschen am Fortbestand seines Arbeitsplatzes an Gewicht, wenn die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses auf Gründe gestützt wird, die in der Behinderung selbst ihre Ursachen haben. In diesem Fall sind an die im Rahmen der interessenabwägenden Ermessenseinscheidung zu berücksichtigende Zumutbarkeitsgrenze besonders hohe Anforderungen zu stellen (BVerwG, Urt. v. 19.10.1995, aaO, [339]).

Um das ihm eingeräumte Ermessen (§ 85 SGB IX) ordnungsgemäß ausüben zu können, muss das Integrationsamt den entscheidungserheblichen Sachverhalt von Amts wegen ermitteln (vgl. § 20 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB X). Es darf sich nicht damit begnügen, das im Rahmen von § 85 SGB X zu berücksichtigende Vorbringen des Arbeitgebers nur auf seine Schlüssigkeit hin zu überprüfen. Vielmehr unterliegen sämtliche Umstände, die materiellrechtlich für die Entscheidung von Bedeutung sind, der behördlichen Aufklärungspflicht. Maßgebend für die je nach Lage des Einzelfalls zu berücksichtigenden

Umstände ist ihr Bezug zu der Behinderung des Arbeitnehmers und zu der Zweckrichtung des behinderungsrechtlichen Sonderkündigungsschutzes (BVerwG, Urt. v. 19.10.1995, aaO, [338f.]).

Das Integrationsamt hat seine Entscheidung mit der Erwägung begründet, der Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund der betriebswirtschaftlichen Situation der Beigeladenen als vorgebrachter Kündigungsgrund stehe in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der Behinderung der Antragstellerin. Ihre Arbeitsaufgaben unterschieden sich von denen der im Unternehmen verbleibenden Sachbearbeiterin. Die unternehmerische Entscheidung einer ersatzlosen Streichung des Arbeitsplatzes dürfe nicht auf ihre betriebliche Notwendigkeit geprüft werden. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit bei der Beigeladenen bestehe für die Antragstellerin nicht.

Die so begründete Entscheidung begegnet ernstlichen Zweifeln. Zutreffend hat das Integrationsamt ausgeführt, dass die unternehmerische Entscheidung zur Kürzung von Arbeitsplätzen bis zur Aufgabe des Geschäftsbetriebes keiner inhaltlichen Kontrolle bei einer Entscheidung nach § 85 SGB IX unterliegt. Hingegen hätte sich das Integrationsamt davon überzeugen müssen, dass in einem Fall der vorliegenden Art tatsächlich eine Geschäftsaufgabe beabsichtigt ist und diese zum vom Arbeitgeber vorgesehenen Zeitpunkt eine Kündigung des schwerbehinderten Menschen gerechtfertigt erscheinen lässt. Das Integrationsamt hat sicherzustellen, dass eine Betriebsschließung nicht lediglich behauptet wird, um beanstandungslos schwerbehinderte Mitarbeiter zu entlassen, ohne dass im Zeitpunkt der Zustimmungsentscheidung nachvollziehbare Anhaltspunkte für eine tatsächlich beabsichtigte Geschäftseinstellung vorliegen.

Mit der Annahme eines wegfallenden Arbeitsplatzes als Kündigungsgrund folgt das Integrationsamt in lediglich pauschaler Weise den Behauptungen der Beigeladenen. Hingegen ist nicht ersichtlich, aufgrund welcher Tatsachen das Integrationsamt seine Überzeugung etwa von einer glaubhaften Darstellung einer beabsichtigten Betriebsaufgabe gewonnen hat. Dafür hätte hier zur Vermeidung einer missbräuchlich herbeigeführten Zustimmungsentscheidung Veranlassung bestanden. Die Beigeladene hat die Beantragung der Zustimmung zunächst mit einer vom Eigentümer des Unternehmens beabsichtigten Auflösung der Firma und eines deshalb notwendigen Verkaufs der ihr gehörenden Immobilien begründet, aufgrund dessen

alle Arbeitsplätze entfallen würden. Bei der Kündigungsschutzverhandlung vor dem Integrationsamt am 10.12.2002 hielt sie an dieser Behauptung fest, erklärte jedoch, dass die gegenüber der Antragstellerin ausgesprochene Kündigung auf betriebswirtschaftlichen Erwägungen beruhe. Die Mieteinnahmen aus dem von ihr verwalteten Objekt seien zurückgegangen, da der Hauptmieter zum Jahresende ausziehe und der Arbeitsanfall geringer werde. Die Aufgaben der neben ihr für dieses Objekt noch beschäftigten Sachbearbeiterin und des Hausmeisters könne sie in Ansehung ihrer Qualifikation und Behinderung nicht übernehmen.

Geht man von der für die Entscheidung zugrundegelegten letzten Sachverhaltsdarstellung der Beigeladenen aus, hat es das Integrationsamt gänzlich unaufgeklärt gelassen, ob und welcher Teil der Beschäftigung der Antragstellerin aufgrund des behaupteten Auszugs eines - nicht näher benannten - Hauptmieters und mehrerer kleiner Mieter entfällt. Infolgedessen liegen keinerlei Tatsachen vor, welche die beabsichtigte Kündigung als nicht im Widerspruch zu dem Schutzzweck des SGB IX stehende Entscheidung erkenntlich machen. Die Entscheidung lässt schon nicht erkennen, welche konkreten Aufgaben von der Antragstellerin wahrgenommen wurden. Gleichfalls im Bereich der bloßen Behauptung verbleibt die Aussage, die Aufgaben - welche ? - insbesondere der zur Verwaltung der gleichen Immobilie noch beschäftigten Sachbearbeiterin könnten von der Antragstellerin nicht übernommen werden. Soweit die Kündigung mit der beabsichtigten Geschäftsaufgabe begründet wird, ist kein Grund dafür dargelegt worden, dass in Anbetracht der lediglich einmonatigen Kündigungsfrist ein Wegfall des Arbeitsplatzes der Antragstellerin zum 28.2.2003 als Kündigungszeitpunkt zu erwarten sein könnte. Es fehlt insgesamt an der Feststellung nachprüfbarer Tatsachen, welche die beabsichtigte Geschäftsaufgabe, wie auch die behauptete Verringerung des Arbeitsanfalls, nachvollziehbar machen und es ausschließen, dass es sich bei diesen um bloße Schutzbehauptungen handelt, um der Kündigung einen in Ansehung des § 85 SGB IX unternehmerisch neutralen Anstrich zu geben. Hiermit ist es nicht zu verwechseln, dass eine Bewertung der unternehmerischen Entscheidung nach ihrer qualitativen Güte durch das Integrationsamt nicht vorzunehmen ist.

Weil die vom Integrationsamt für seine Ermessensentscheidung herangezogenen Gesichtspunkte im Bereich der bloßen Behauptung verbleiben und eine ausreichende Ermittlung des Sachverhaltes unterblieben ist, bestehen ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Zustim-

mungserteilung, weshalb die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin anzuordnen ist.

Die Kostenentscheidung für das gemäß § 188 VwGO gerichtskostenfreie Verfahren folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).

gez.:
Raden

Kober

Schaffarzik