

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Wichtige Tipps, um die Interessen von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu schützen.



[In dieser Ausgabe finden Sie die aktuellen Rechtsgrundlagen und Antworten auf die häufigsten in der Praxis auftretenden Fragen.

SONDERAUSGABE: JULI 2025

ADIUVA

Arno Schrader

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Chefredakteur und Autor zahlreicher juristischer Publikationen. Er berät und vertritt ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.



[Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

als Schwerbehindertenvertretung stehen Sie tagtäglich vor der wichtigen Aufgabe, die Interessen von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Gerade in schwierigen Situationen wie im Fall einer geplanten betriebsbedingten Kündigung sind Ihr Wissen, Ihre Aufmerksamkeit und Ihr Engagement von besonderer Bedeutung.

Deshalb haben wir diese Sonderausgabe für Sie zusammengestellt. Sie wird Sie bei Ihrer wichtigen Arbeit unterstützen, denn sie bietet Ihnen einen umfassenden Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen betriebsbedingter Kündigungen bei schwerbehinderten Beschäftigten. Wir zeigen Ihnen darin typische Fallstricke auf und geben Ihnen hilfreiche Hinweise für Ihre tägliche Praxis.

Ihr

Arno Schrader

Inhalt

WISSENSWERT

Was Sie als Schwerbehindertenvertretung jetzt unbedingt wissen sollten 3

Das sollten Sie zum Interessenausgleich und zum Sozialplan wissen 4

Rechtsfolgen von Widerspruch und Zustimmung ... 11

Wann Ihre Kolleginnen und Kollegen eine Abfindung erhalten 12

URTEILE/RECHT

Wann Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung anhören muss 5

Was der Betriebsrat bei einer Kündigung tun kann – und was Sie darüber wissen sollten 9

TOP-THEMA

Was können Sie gegen betriebsbedingte Kündigungen tun? 6–8

ARBEITSHILFE DES MONATS

So prüfen Sie betriebsbedingte Kündigungen rechtssicher und umfassend 10

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Arno Schrader, Herford | **Satz:** Deinzer Grafik, Gartow | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock | 3dkombinat (Seiten 1 und 7) | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Betriebsbedingte Kündigung“ liegt der Ausgabe Juli 2025 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Weitere Infos zum Redaktionsteam unter www.die-sbv.de/#team

Betriebsbedingte Kündigungen | Lesezeit: 3 Minuten

Was Sie als Schwerbehindertenvertretung jetzt unbedingt wissen sollten

Ob Umstrukturierung, Standortverlagerung oder Wegfall von Aufgaben: Wenn Arbeitsplätze im Betrieb abgebaut werden, sind betriebsbedingte Kündigungen oft die Folge. Auch der Ablauf befristeter Arbeitsverhältnisse ohne Verlängerungsoption oder die Nichtanwendung von Kurzarbeit kann zu einem Ende des Beschäftigungsverhältnisses führen.

In all diesen Situationen ist Ihre Beteiligung als Schwerbehindertenvertretung unverzichtbar, insbesondere wenn schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind. Denn jede Kündigung bedeutet für die betroffene Person einen tiefen Einschnitt in die berufliche und persönliche Lebensplanung. Ihre Aufgabe ist es, in dieser sensiblen Phase Schutz und Unterstützung zu bieten – durch rechtzeitige Einflussnahme und konsequente Wahrnehmung Ihrer Rechte.

Kündigung nur mit rechtlich tragfähigem Grund

Auch eine betriebsbedingte Kündigung darf nicht willkürlich ausgesprochen werden. Sie setzt – wie jede Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – das Vorliegen eines sozial gerechtfertigten Kündigungsgrundes voraus (gemäß § 1 Abs. 2 KSchG). Das gilt, wenn der Betrieb regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht.

Lediglich ein Umsatzrückgang reicht als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung nicht aus. Der Arbeitgeber muss darlegen, dass

- der Beschäftigungsbedarf dauerhaft entfällt,
- keine Weiterbeschäftigung auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz möglich ist und
- eine ordnungsgemäße Sozialauswahl vorgenommen wurde.

Gerade bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen gelten zusätzliche Schutzvorgaben. Hier kommt Ihnen als Schwerbehindertenvertretung eine besondere Verantwortung zu.

Ihre gesetzlich gesicherte Beteiligung

Nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist Ihre Beteiligung bei jeder Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter gesetzlich vorgeschrieben – zusätzlich zur Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats. Diese Beteiligung muss rechtzeitig erfolgen, das heißt so früh, dass Sie Ihre Aufgabe als

Interessenvertretung effektiv erfüllen können. Sie dürfen nicht nur Stellung nehmen, sondern haben das Recht, auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten oder auf eine fehlerhafte Sozialauswahl hinzuweisen und dürfen Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen umfassend beraten.

! WICHTIG

Werden Sie als Schwerbehindertenvertretung nicht oder verspätet beteiligt, ist die Kündigung unwirksam, auch dann, wenn der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört wurde.

Die Zustimmung des Integrationsamts ist zwingend

Kein Arbeitgeber darf einem schwerbehinderten Menschen kündigen, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamts (das in einigen Bundesländern Inklusionsamt heißt) eingeholt zu haben (§ 168 SGB IX). Diese Pflicht gilt auch für gleichgestellte Menschen.

Sie haben in diesem Verfahren die Möglichkeit,

- auf konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hinzuweisen,
- soziale Härten darzulegen oder
- auf formale Unzulänglichkeiten wie fehlerhafte Auswahlkriterien aufmerksam zu machen.

Nutzen Sie diesen Spielraum, um Kündigungen zu verhindern oder zumindest abzumildern.

Bestehen Sie auf vollständigen Informationen

Auch wenn das Gesetz keine Pflicht zur Übergabe von Unterlagen vorsieht, ergibt sich aus Ihrem Beteiligungsrecht ein Anspruch auf vollständige und prüffähige Informationen. Diese müssen es Ihnen ermöglichen, sich ein klares Bild von der beabsichtigten Kündigung zu machen, ohne eigene Nachforschungen anstellen zu müssen.

Kollektives Arbeitsrecht | Lesezeit: 3 Minuten

Das sollten Sie zum Interessenausgleich und zum Sozialplan wissen

Immer wenn es um eine Vielzahl von betriebsbedingten Kündigungen geht, stehen die Begriffe „Interessenausgleich“ und „Sozialplan“ im Raum. Doch was ist das eigentlich? Und warum zahlt der Arbeitgeber Abfindungen über einen Sozialplan?

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung zwischen dem Betriebs- oder Personalrat und Ihrem Arbeitgeber. Das Ziel des Sozialplans ist es, Nachteile, die Ihren Kolleginnen und Kollegen durch eine Betriebsänderung entstehen, abzumildern.

Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung

Sie als Schwerbehindertenvertretung sitzen nicht mit am Verhandlungstisch. Ihr Arbeitgeber muss Sie jedoch frühzeitig und umfassend über alle geplanten Maßnahmen informieren, die schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen betreffen können. Dazu gehört auch der Abschluss eines Sozialplans, wenn darin zum Beispiel Abfindungsregelungen, Versetzungen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Auswahlrichtlinien geregelt sind.

Kein Sozialplan ohne Interessenausgleich

In der Praxis werden Verhandlungen über einen Sozialplan und einen Interessenausgleich in aller Regel miteinander verbunden. Trotzdem unterscheiden sie sich wesentlich in Inhalt, Funktion, Zustandekommen und Wirkungsweise.

Interessenausgleich	Sozialplan
Der Interessenausgleich behandelt die Frage, ob, wie und wann eine Betriebsänderung durchgeführt wird.	Dagegen geht es beim Sozialplan darum, wie die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen oder abgemildert werden, die die Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung erleiden müssen.

Insoweit sind auch die Intensität und die Durchsetzbarkeit Ihrer Beteiligungsrechte als Betriebsrat unterschiedlich.

! WICHTIG

Rechte des Betriebsrats beim Interessenausgleich

Der Arbeitgeber muss einen Interessenausgleich nur ernsthaft versuchen. Ihr Betriebsrat kann ihn aber nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen. Auch eine Einigungsstelle kann keinen Beschluss über das Ob und Wie einer Betriebsänderung fassen, sondern lediglich auf eine gütliche Einigung hinwirken. Die unternehmerisch-wirtschaftliche Entscheidungsbefugnis über das Ob und Wie der Betriebsänderung bleibt alleine beim Arbeitgeber.

Anders sieht es beim Sozialplan aus: Hier kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, wenn er keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielen kann. Deren Entscheidung ersetzt dann eine Einigung mit dem Arbeitgeber. So kann also der Betriebsrat einen Sozialplan erzwingen.

! WICHTIG

Bei Abweichungen vom Interessenausgleich stehen Arbeitnehmern Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu.

Der Ablauf in der Praxis

Warum sollte nun ein Arbeitgeber überhaupt freiwillig, also ohne Einschaltung einer Einigungsstelle, einen Sozialplan vereinbaren? Schließlich wird ihn das eine Menge Geld kosten. In der Praxis gibt es diese Fallgestaltung:

Der Arbeitgeber möchte sich einfach mit Geld freikaufen. Er besitzt das Geld oder kann es sich ohne größere Probleme leihen und möchte keine Kündigungsschutzklagen oder andere schlechte Nachrichten über sich in der Öffentlichkeit lesen. Immer mehr Großunternehmen gehen so vor.

Das Vorgehen des Betriebsrats

Der Betriebsrat weigert sich stets so lange, den Interessenausgleich zu unterschreiben, bis auch eine angemessene Lösung über den Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der gekündigten Kolleginnen und Kollegen gefunden ist. Und genau das geschieht im Sozialplan.

→ FAZIT

Sie sind Schutzinstanz und Stimme der Betroffenen

Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie gesetzlich dazu berufen, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in Kündigungssituationen zur Seite zu stehen. Ihre Mitwirkung ist nicht nur formale Pflicht, sondern praktischer Schutz. So stärken Sie die Rechte der besonders schutzbedürftigen Kollegen und leisten einen wichtigen Beitrag zum Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen.

Der Zeitpunkt Ihrer Anhörung | Lesezeit: 3 Minuten

Wann Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung anhören muss

Ihr Arbeitgeber hat den Betriebs- oder Personalrat umfassend zu informieren und anzuhören. Darüber hinaus muss er auch Sie als Schwerbehindertenvertretung vor jeder betriebsbedingten Kündigung beteiligen. Ein wichtiges Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt, zu welchem Zeitpunkt Ihre Anhörung erfolgen muss und welche Reihenfolge es in den Anhörungen und Beteiligungen gibt (Urt. v. 13.12.2018, Az. 2 AZR 378/18).

Der Fall: In dem entschiedenen Fall wollte ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer eine Änderungskündigung aussprechen. Dabei handelte es sich um eine Kündigung mit gleichzeitigem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen fortzuführen. Der Arbeitnehmer kann dieses Angebot annehmen oder sich dagegen wehren, etwa durch eine Kündigungsschutzklage.

Wie immer bei der Kündigung schwerbehinderter Menschen war die Zustimmung des Integrationsamts erforderlich. Der Arbeitgeber beantragte zunächst die Zustimmung und hörte die Schwerbehindertenvertretung erst zwei Tage später an. Der betroffene Arbeitnehmer hielt dies für fehlerhaft und klagte gegen die Kündigung.

Reihenfolge der Beteiligung ist nicht entscheidend

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass die Kündigung nicht allein dadurch unwirksam wird, dass die Schwerbehindertenvertretung erst nach dem Verfahren beim Integrationsamt und der Beteiligung des Betriebsrats angehört wurde. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen verlangt das BAG nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung zwingend vor Betriebsrat und Integrationsamt eingeschaltet werden muss.

Dennoch: Sorgfalt ist geboten

Obwohl das BAG bezüglich der zeitlichen Reihenfolge Entwarnung gegeben hat, betonten die Richter die hohen Anforderungen an die ordnungsgemäße Beteiligung. Inhalt und Fristen der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung richten sich – ebenso wie beim Betriebsrat – nach den Grundsätzen des § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ihr Arbeitgeber muss die Beteiligung also sorgfältig durchführen. Wird die Schwerbehindertenvertretung überhaupt nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt, ist die Kündigung unwirksam.

So geht es nach der Zustimmung des Integrationsamts weiter

Hat das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt, bleibt Ihrem Arbeitgeber ein Monat Zeit, die Kündigung auszuspre-

chen. Verpasst er diese Frist, muss er ein neues Zustimmungsverfahren einleiten.

! WICHTIG

Zustimmung bei allen Kündigungsarten erforderlich

Die Zustimmungspflicht gilt sowohl bei ordentlichen als auch bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen.

Besonderheit bei fristlosen Kündigungen

Bei einer fristlosen Kündigung muss Ihr Arbeitgeber die Kündigung normalerweise innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes erklären. Erhält er beispielsweise am 1. Juli Kenntnis von einem Diebstahl, den ein schwerbehinderter Mitarbeiter begangen hat, müsste die Kündigung dem Arbeitnehmer grundsätzlich spätestens am 15. Juli zugegangen sein.

Da die Zustimmung des Integrationsamts aber vorab eingeholt werden muss, lässt sich diese Frist oft nicht einhalten. Der § 174 Abs. 5 SGB IX regelt daher, dass eine Kündigung auch nach Ablauf der zwei Wochen wirksam sein kann, wenn sie unverzüglich nach Zustimmung des Integrationsamts erklärt wird.

💡 HINWEIS

Verkürzte Fristen gelten auch für Mitarbeitervertretungen

Bei außerordentlichen Kündigungen haben auch Betriebs- oder Personalräte sowie Sie als Schwerbehindertenvertretung verkürzte Fristen für ihre Stellungnahme – in der Regel nur drei Tage.

Sichern Sie Ihre Beteiligungsrechte

Vor jeder Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters muss Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung anhören. Werden Sie nicht oder fehlerhaft beteiligt, ist die Kündigung unwirksam.

Tipps aus der Praxis | Lesezeit: 9 Minuten

Was können Sie gegen betriebsbedingte Kündigungen tun?

In Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche, von Umstrukturierungen und Sparmaßnahmen sehen sich viele Unternehmen gezwungen, Personal abzubauen. Häufig geraten auch schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte bei betriebsbedingten Kündigungen ins Visier.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung stellt sich in solchen Situationen die drängende Frage: Was kann ich konkret tun, um Kündigungen schwerbehinderter Menschen zu verhindern oder zumindest abzumildern? Es geht um Strategien, Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung im Spannungsfeld von Personalabbau und Teilhabe am Arbeitsleben.

Der rechtliche Rahmen: Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Kündigungsschutz. Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt für sie der besondere Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist nur wirksam, wenn zuvor die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt wurde.

Dieser besondere Schutz greift unabhängig von der Betriebsgröße, also auch in Kleinbetrieben unter zehn Arbeitnehmern. Voraussetzung ist allerdings, dass der Kündigungsentschluss des Arbeitgebers in einem Zusammenhang mit der Behinderung steht. Und genau hier setzt Ihre Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung an.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen

§ 178 Abs. 2 SGB IX verpflichtet Ihren Arbeitgeber, Sie als Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend über alle Angelegenheiten zu unterrichten, die einen schwerbehinderten Menschen betreffen. Dazu zählen insbesondere beabsichtigte Kündigungen. Die Beteiligung muss rechtzeitig erfolgen, also vor der endgültigen Entscheidung über die Kündigung.

Wird die Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt, ist die Kündigung unwirksam. Auch das Verfahren beim Integrationsamt kann angreifbar sein. Betroffene können Widerspruch und Klage gegen die Entscheidung des Integrationsamts einlegen. Zudem kann ein Verstoß gegen die Beteiligungspflicht zu Schadenersatzansprüchen des Betroffenen führen (§ 280 BGB in Verbindung mit § 241 BGB).

Personalabbau durch Outsourcing oder Schließung von Abteilungen

In vielen Fällen beruft sich der Arbeitgeber auf wirtschaftliche Zwänge. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Sie müssen genau hinsehen, ob tatsächlich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen, etwa auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder durch zumutbare Umgestaltung.

Sozialauswahl zulasten schwerbehinderter Beschäftigter

Im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG muss der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte berücksichtigen. Dazu gehört ausdrücklich auch die Schwerbehinderung. Dennoch kommt es häufig vor, dass schwerbehinderte Beschäftigte trotz erhöhter Schutzwürdigkeit gekündigt werden. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten hier frühzeitig auf eine fehlerfreie und gerechte Sozialauswahl hinwirken.

Behinderungsbedingte

Leistungseinschränkungen als Kündigungsgrund

Oft wird versucht, betriebsbedingte Kündigungen mit vermeintlich mangelnder Leistungsfähigkeit zu begründen, insbesondere wenn diese auf die Behinderung zurückzuführen ist. In diesen Fällen ist besondere Vorsicht geboten: Eine solche Argumentation kann diskriminierend sein und gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

Das sind Ihre Handlungsmöglichkeiten vor dem Kündigungsentschluss

Sobald Ihr Arbeitgeber erste Überlegungen zu Personalmaßnahmen anstellt, muss er Sie als Schwerbehindertenvertretung einbinden. Fordern Sie frühzeitig Informationen über geplante Maßnahmen an und nutzen Sie die Beteiligung nach § 178 Abs. 2 SGB IX konsequent.

Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat

Gerade bei größeren Umstrukturierungen laufen Verfahren häufig über den Betriebs- oder Personalrat. Eine enge Abstimmung zwischen Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat ist essenziell, zum Beispiel bei Interessenausgleich

und Sozialplan. Nutzen Sie Ihre Beteiligungsrechte und verschaffen Sie sich Einsicht in die Verhandlungsprozesse.

Einzelfallprüfung mit dem betroffenen Arbeitnehmer

Prüfen Sie gemeinsam mit dem betroffenen Kollegen oder der betroffenen Kollegin einzelfallbezogen die folgenden Punkte:

- Gibt es zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten?
- Ist eine behinderungsgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes denkbar?
- Was ist mit Weiterbildungen?
- Wurden Sie als Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl ausreichend berücksichtigt?

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber können kreative Lösungen gefunden werden, etwa:

- Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz
- Teilzeitarbeit oder Homeoffice-Lösungen
- Technische Arbeitshilfen über die Integrationsämter
- Nutzung von Fördermitteln (z. B. Lohnkostenzuschüsse)

Je früher Sie solche Möglichkeiten anstoßen, desto höher ist die Chance, eine Kündigung zu vermeiden.

Beteiligung im Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt

Das Integrationsamt bezieht Sie als Schwerbehindertenvertretung nach § 170 Abs. 2 SGB IX ausdrücklich in das Verfahren ein. Ihre Stellungnahme hat Gewicht! Legen Sie ausführlich dar, warum die Kündigung nicht verhältnismäßig ist, welche Alternativen bestehen und welche betrieblichen Maßnahmen zur Teilhabe unterlassen wurden.

Termin mit dem Integrationsamt

In sehr vielen Fällen lädt das Integrationsamt zu einem Gespräch mit Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und dem betroffenen Arbeitnehmer ein. Bereiten Sie sich gut vor und nehmen Sie sachkundig Stellung. Ihre Aufgabe ist es, die Interessen des schwerbehinderten Menschen deutlich zu vertreten, ohne sich in die Defensive drängen zu lassen.

Einwände bei fehlerhafter Sozialauswahl

Hat Ihr Arbeitgeber bei der Sozialauswahl gegen die Vorgaben verstoßen oder nicht ausreichend auf die Behinde-

rung Rücksicht genommen, sollten Sie dies klar und fundiert vorbringen. Das Integrationsamt prüft nicht nur formale, sondern auch inhaltliche Aspekte der Kündigung.



Verhinderung statt Verteidigung: Ergreifen Sie als SBV diese präventiven Maßnahmen

Integration statt Kündigung: das Präventionsverfahren § 167 Abs. 1 SGB IX sieht ein sogenanntes Präventionsverfahren vor. Noch vor Ausspruch einer Kündigung – sobald Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auftreten – muss Ihr Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt einbinden. Viele Arbeitgeber ignorieren diese Pflicht. Sie als Schwerbehindertenvertretung können und sollten hier aktiv werden und auf die Einleitung des Präventionsverfahrens hinwirken.

Unterstützung durch externe Beratung und Rechtsanwälte

Gerade bei drohenden Kündigungen sollten Sie nicht zögern, externe Expertise hinzuzuziehen, etwa durch den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, die zuständige Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben oder einen erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht. Dies zeigt dem Arbeitgeber auch, dass Sie die Situation ernst nehmen und sich professionell aufstellen.

Nach der Kündigung: Unterstützung beim Rechtsweg

Wenn trotz aller Bemühungen doch eine Kündigung ausgesprochen wurde, endet Ihre Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung nicht. Viele Betroffene wissen nicht, dass sie nur drei Wochen Zeit haben, Kündigungsschutzklage zu erheben. So steht es in § 4 KSchG. Informieren Sie den betroffenen Kollegen über diese Frist und unterstützen Sie ihn bei der Suche nach rechtlichem Beistand.

Antrag auf Gleichstellung bei (noch) nicht anerkannten Personen

Bei nicht schwerbehinderten, aber gesundheitlich stark eingeschränkten Beschäftigten mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 kann ein Antrag auf Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX hilfreich sein, gerade wenn bereits eine Kündigung angedroht ist. Eine Gleichstellung wirkt rückwirkend ab dem Tag der Antragstellung.

Antrag auf Wiedereinstellung bei unwirksamer Kündigung

Wird die Kündigung durch das Arbeitsgericht für unwirksam erklärt, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. In der Praxis ist aber auch ein Wiedereinstellungsantrag denkbar, vor allem bei unterlassener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung oder des Integrationsamts.

→ FAZIT

Es gibt viel zu tun

Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie mehr Einfluss, als viele glauben – wenn Sie Ihre Rechte konsequent nutzen und frühzeitig aktiv werden. Betriebsbedingte Kündigungen schwerbehinderter Beschäftigter sind rechtlich hochgradig sensibel und keineswegs leicht durchzusetzen. Ihre Beteiligung kann den entscheidenden Unterschied machen zwischen Verlust des Arbeitsplatzes und Fortsetzung einer inklusiven Beschäftigung.

Stärken Sie Ihr Wissen, vernetzen Sie sich mit anderen Gremien, scheuen Sie sich nicht, juristische Unterstützung in Anspruch zu nehmen, und handeln Sie mit Entschlossenheit im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Denn Teilhabe beginnt mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes.



Checkliste: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei betriebsbedingten Kündigungen

Ablauf	Check
1. Frühzeitige Information und Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - Sobald sich der Arbeitgeber entschlossen hat, einen Personalabbau oder eine Restrukturierung durchzuführen, sind Sie als Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu informieren. - Sie leiten die Zusammenarbeit mit Betriebsrat oder Personalrat ein.	☐
2. Prüfung von Alternativen zur Kündigung - Kann ein leidensgerechter Arbeitsplatz angeboten werden? - Ist eine Umsetzung, Umgestaltung oder Weiterbildung möglich? - Gibt es Fördermöglichkeiten zur Arbeitsplatzsicherung?	☐
3. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Integrationsamtsverfahren nach § 170 SGB IX - Wenn der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung eines Kollegen beantragt hat, erhalten Sie als Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit zur Stellungnahme. Das Integrationsamt kann zu einem Gespräch einladen. - Sie als Schwerbehindertenvertretung vertreten die Interessen des Betroffenen aktiv.	☐
4. Entscheidung des Integrationsamts Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, weisen Sie Ihre Kollegen auf das Widerspruchsrecht/ Klagerecht gegen den Bescheid hin.	☐
5. Kündigung und Reaktion darauf Spricht Ihr Arbeitgeber (mit oder ohne) Zustimmung des Integrationsamts die Kündigung aus, unterstützen Sie den Betroffenen durch Rechtsberatung und bei der Klageerhebung. Es muss innerhalb von drei Wochen Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden (§ 4 KSchG).	☐
6. Nachbereitung und Prävention - Werten Sie den Fall im Nachgang gemeinsam mit den Betriebsrat bzw. Personalrat aus. - Sensibilisieren Sie Ihren Arbeitgeber für Inklusion. - Bauen Sie im Betrieb eine nachhaltige Präventionskultur auf: Eine nachhaltige Präventionskultur entsteht, wenn Arbeitgeber, Sie als Schwerbehindertenvertretung und Führungskräfte Prävention als gemeinsamen Gestaltungsauftrag verstehen. Dazu gehört, frühzeitig über gesundheitliche Einschränkungen zu sprechen, Unterstützungsangebote niedrigschwellig bereitzustellen und das Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX aktiv einzusetzen. Regelmäßige Schulungen und ein offener Umgang mit Teilhabebedarf stärken das Vertrauen und verankern Prävention langfristig im Betrieb.	☐

Zu finden unter www.adjuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Zusammenarbeit gefordert | Lesezeit: 3 Minuten

Was der Betriebsrat bei einer Kündigung tun kann – und was Sie darüber wissen sollten

Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie bei jeder geplanten Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter zwingend zu beteiligen. Gleichzeitig spielt aber auch der Betriebsrat eine zentrale Rolle. Denn nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss Ihr Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Kündigung anhören. Diese Beteiligung ist unabhängig von Ihrer eigenen und hat eine ganz eigene Rechtswirkung.

Damit Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihre Stellungnahme gut abstimmen können, ist es wichtig zu wissen, welche Rechte und Möglichkeiten der Betriebsrat hat und wie Sie seine Reaktion einschätzen und ggf. ergänzen können.

Die Beteiligung des Betriebsrats: Fristen und Wirkung

Wird eine Kündigung geplant, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vorher anhören. Nach § 102 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat für seine Reaktion dabei nur wenig Zeit:

- bei einer ordentlichen Kündigung eine Woche,
- bei einer außerordentlichen Kündigung drei Tage.

Äußert sich der Betriebsrat in dieser Frist nicht, gilt das als Zustimmung, auch wenn er inhaltlich vielleicht gar nicht einverstanden gewesen wäre. Umso wichtiger ist eine klare Kommunikation im Gremium.

Mögliche Reaktionen des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat vier Möglichkeiten, auf eine Kündigungsabsicht zu reagieren:

1. Zustimmung

Hält der Betriebsrat die Kündigung für berechtigt, kann er zustimmen, zum Beispiel bei einer erwiesenen schweren Pflichtverletzung. Diese Zustimmung muss schriftlich erfolgen.

2. Bedenken äußern

Liegt keine klare Grundlage für einen Widerspruch vor, bestehen aber Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Kündigung, kann der Betriebsrat Bedenken äußern. Das hat zwar keine unmittelbare Rechtswirkung, muss vom Arbeitgeber jedoch zur Kenntnis genommen werden.

3. Keine Reaktion (Schweigen)

Reagiert der Betriebsrat gar nicht, gilt das bei ordentlichen Kündigungen als Zustimmung. Deshalb ist Schweigen in der Praxis eher kritisch zu bewerten.

4. Widerspruch

Ein Widerspruch ist nur zulässig, wenn einer der in § 102 Abs. 3 BetrVG gesetzlich geregelten Widerspruchsründe vorliegt. Dazu zählen insbesondere

- eine fehlerhafte Sozialauswahl,
- der Verstoß gegen eine mit dem Betriebsrat vereinbarte Auswahlrichtlinie,
- die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz sowie
- die Weiterbeschäftigung unter geänderten Bedingungen, wenn der oder die Betroffene einverstanden ist.

Bedeutung für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung

Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie nach § 178 Abs. 2 SGB IX bei jeder Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen eigenständig zu beteiligen. Ihre Beteiligung ist zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung – genauso wie die des Betriebs- oder Personalrats. Deshalb ist eine koordinierte Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hilfreich und in vielen Fällen notwendig.

→ FAZIT

Die Rolle des Betriebsrats kennen, um als SBV wirksam handeln zu können

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind ein wichtiges Instrument im Kündigungsschutz – auch für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte. Wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung wissen, wie der Betriebsrat im Einzelfall agieren kann, stärkt das Ihre eigene Position. Stimmen Sie sich ab, tauschen Sie Informationen aus und treten Sie gegenüber dem Arbeitgeber möglichst geschlossen auf. Nur so können Sie Ihr gemeinsames Ziel erreichen: den Schutz der Beschäftigten vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen.

Checkliste | Lesezeit: 3 Minuten

So prüfen Sie betriebsbedingte Kündigungen rechtssicher und umfassend

Prüfen Sie als Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit Ihrer Anhörung zu einer betriebsbedingten Kündigung stets noch einmal, ob Sie von Ihrem Arbeitgeber alle notwendigen Informationen erhalten haben und ob die Voraussetzungen für eine solche Kündigung vorliegen.

Am besten nutzen Sie dazu die folgende Checkliste.



Checkliste: Betriebsbedingte Kündigungen

Notwendige Informationen			
1. Persönliche Daten - Name - Alter - Betriebszugehörigkeit - Familienstand - Unterhaltspflichten (Ehegatte, Kinder) - Ausgeübte Tätigkeit - Abteilung - Tariffbindung			☐
2. Kündigungsbedingungen Vertragliche Frist, tarifliche Frist, gesetzliche Frist, Mitteilung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins, Mitteilung, ob ordentliche oder außerordentliche Kündigung			☐
3. Berücksichtigung besonderer Kündigungsvorschriften, u. a. - Schwerbehinderung (Zustimmung des Integrationsamts) - Mutterschutz bzw. Elternzeit (Zustimmung der für Arbeitsschutz zuständigen höchsten Landesbehörde) - Auszubildender - Betriebsrats- oder Personalratsmitglied			☐
4. Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung - Dringende interne/externe Gründe - Unternehmerische Entscheidung - Wegfall des Arbeitsplatzes - Änderungskündigung kommt nicht infrage - Interessenabwägung wurde vorgenommen - Sozialauswahl wurde durchgeführt - Arbeitnehmer, die aus der Sozialauswahl herauszunehmen sind, wurden aus der Sozialauswahl herausgenommen			☐
5. Betriebsrat/Personalrat Der Betriebs- oder Personalrat wurde umfassend zur Kündigung angehört.			☐
6. Schwerbehindertenvertretung Sie als Schwerbehindertenvertretung wurden umfassend zur Kündigung angehört.			☐
7. Kündigung Die schriftliche und unterschriebene Kündigung wurde dem Betroffenen zugestellt.			☐
8. Information des Betroffenen - Hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, ergibt sich daraus die Möglichkeit der vorläufigen Weiterbeschäftigung nach § 102 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz. - Binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung ist eine Kündigungsschutzklage einzureichen. - Im Regelfall hat sich der Betroffene binnen drei Tagen bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.			☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Haben Sie zu all diesen Punkten die hier aufgeführten notwendigen Informationen erhalten, können Sie davon ausgehen, dass Ihr Arbeitgeber Sie umfassend unterrichtet hat und seine jeweiligen Pflichten insoweit eingehalten hat. Fehlen Ihnen noch einige der genannten Informationen, haken Sie nach.

Betriebsrat und Integrationsamt | Lesezeit: 3 Minuten

Rechtsfolgen von Widerspruch und Zustimmung

Es gibt zwei Fallkonstellationen, die in der Praxis auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung von Interesse sind: zum einen wenn der Betriebsrat einer Kündigung widerspricht und zum anderen die Fälle, in denen eine Zustimmung des Integrationsamtes nicht erforderlich ist. Was ist, wenn das Integrationsamt nicht zustimmt?

Der Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung

Ihr Betriebsrat muss unbedingt darauf achten, dass sein Widerspruch wirksam ist. Ein wirksamer Widerspruch muss nicht nur schriftlich eingelegt werden, sondern setzt nach § 102 Abs. 5 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zudem einen ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss voraus. Darüber hinaus muss er auch den inhaltlichen Voraussetzungen entsprechen.

Der Betriebsrat kann der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie verstößt ,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

Fehlende Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte (Nr. 1)

Die folgenden Kriterien sind entscheidend für die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG):

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- gesetzliche Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung des Mitarbeiters

Allen Kriterien kommt grundsätzlich gleiches Gewicht zu. Ihr Arbeitgeber hat allerdings einen Wertungsspielraum. Das macht es Ihnen nicht leichter, die Auswahl Ihres Arbeitgebers zu überprüfen. Denn es kommt lediglich darauf an, dass die Auswahl des Arbeitgebers vertretbar ist. Geringe Unterschiede zwischen den Sozialdaten sind unerheblich.

Unterstützung des Arbeitnehmers

Gerade betriebsbedingte Kündigungen können Sie als Schwerbehindertenvertretung nicht immer verhindern. Deshalb ist bei diesen Kündigungen häufig Ihre Unterstützung im Nachhinein gefragt. Hat Ihr Kollege oder Ihre Kollegin letztlich die Kündigung erhalten, ist es Ihre Aufgabe, die Betroffenen über ihre Rechte zu informieren.

Denn will sich ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung wehren, muss er gemäß § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einlegen.

Wann keine Zustimmung des Integrationsamts erforderlich ist

Der Arbeitgeber muss eigentlich vor jeder Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts einholen. Doch es gibt wichtige Ausnahmen, die aber alles keine betriebsbedingten Kündigungen sind. Vom Einholen der Zustimmung kann Ihr Arbeitgeber absehen, wenn

- es sich um einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag handelt,
- ein Arbeitsvertrag durch Zeitablauf endet, zum Beispiel durch eine Befristung,
- eine Eigenkündigung des schwerbehinderten Kollegen vorliegt,
- das Arbeitsverhältnis zwischen Ihrem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Kollegen noch keine sechs Monate besteht oder
- der Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung oder Gleichstellung weniger als drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt wurde.

Entschädigung | Lesezeit: 2 Minuten

Wann Ihre Kolleginnen und Kollegen eine Abfindung erhalten

Merkt ein Arbeitnehmer, dass er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verhindern kann, denkt er meist schnell an eine Abfindung. Er will wenigstens einen finanziellen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten.

Anspruch auf Abfindung besteht nicht immer

Ob es eine Abfindung gibt und wie hoch sie ausfällt, ist in den meisten Fällen Verhandlungssache. In vielen Fällen, zum Beispiel wenn ein Sozialplan verhandelt wird, kommen die Arbeitgeber aber nicht umhin, eine Abfindung zu zahlen. Zudem gibt es im Hinblick auf betriebsbedingte Kündigungen feste Regeln. Diese sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung kennen.

Hier besteht ein Anspruch auf Abfindung

Es gibt einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber eine Abfindung verbindlich anbietet. Insbesondere ist dabei an den Fall des § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu denken.

Dieser Abfindungsanspruch ist allerdings an enge Voraussetzungen gebunden:

1. Es muss sich um eine betriebsbedingte Kündigung handeln.
2. Der Arbeitgeber bietet bereits im Kündigungsschreiben eine Abfindung für den Fall an, dass der Arbeitnehmer die Klagefrist verstreichen lässt.
3. Diese Abfindung liegt in einer Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein angefangenes Jahr wird auf ein volles Jahr aufgerundet, wenn es mehr als 6 Monate bestanden hat..

Unser Service für Sie

Expertensprechstunde:

Schreiben Sie uns.

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de
Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen und Ausgaben zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adjuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!