

S|B|V



Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der richtige Zeitpunkt Ihrer
Anhörung



TIPPS AUS DER PRAXIS

Wie Sie betriebsbedingte Kündigungen prüfen und begleiten

SONDERAUSGABE MAI 2026

AD|UVA



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 Personalrätin,
lieber Personalrat,

wer von Ihnen als Schwerbehindertenvertretung schon einmal eine betriebsbedingte Kündigung begleitet hat, weiß: Hinter jedem solchen Verfahren steht ein Mensch, dessen berufliche und oft auch persönliche Zukunft plötzlich unsicher wird. Gerade schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte trifft eine solche Situation häufig besonders hart. Für viele von ihnen ist der Arbeitsplatz mehr als nur eine Einkommensquelle, er bedeutet auch Teilhabe und Anerkennung.

Mit dieser Sonderausgabe möchten wir Sie in Ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Sie finden darin einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen betriebsbedingter Kündigungen bei schwerbehinderten Beschäftigten, Hinweise zu typischen Problemen und zahlreiche Anregungen für Ihre Praxis. Ziel ist es, Ihnen Sicherheit im Umgang mit solchen Situationen zu geben. Denn am Ende geht es immer um Menschen. Und Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen entscheidend dazu bei, dass ihre Interessen gehört werden.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

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 | Autoren: Arno Schrader, Herford; Katrin Osterloh, Berlin | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: Titelbild: AdobeStock_Dominik Neudecker | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Kündigungsschutz“ liegt der Ausgabe Mai/2026 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. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

BASICS

Betriebsbedingte Kündigungen: Mit diesem Wissen können Sie Ihre Schutzfunktion am besten ausüben 3

WISSENSWERT

Interessenausgleich und Sozialplan: Das sind Ihre Rechte als Schwerbehindertenvertretung 4

URTEIL

Der richtige Zeitpunkt Ihrer Anhörung: Wann Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung beteiligen muss 5

TOP-THEMA

Wie Sie betriebsbedingte Kündigungen prüfen und begleiten 6–8

RECHT

So arbeiten Sie mit dem Betriebsrat bei Kündigungen zusammen 9

ENTSCHEIDUNG

Das muss Ihr Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen darstellen können 10

URTEIL

So wird eine wirksame betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen 11

WISSENSWERT

Was Sie als Schwerbehindertenvertretung über Abfindungen wissen sollten 12

Arbeitsrecht in der Praxis | Lesezeit 3 Minuten

Betriebsbedingte Kündigungen: Mit diesem Wissen können Sie Ihre Schutzfunktion am besten ausüben

Wenn Unternehmen Arbeitsplätze abbauen, werden häufig auch betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Hinter solchen Maßnahmen stehen meist strukturelle Veränderungen wie Umorganisationen, Verlagerungen von Standorten oder der dauerhafte Wegfall einzelner Tätigkeiten.

Gerade wenn schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sein könnten, ist Ihre Aufmerksamkeit als Schwerbehindertenvertretung besonders wichtig.

In Betrieben verändern sich Arbeitsabläufe immer wieder. Unternehmen reagieren auf wirtschaftliche Entwicklungen wie jetzt in schwierigen Zeiten, verändern ihre Organisation oder streichen bestimmte Aufgabenbereiche. In der Folge kann es vorkommen, dass einzelne Arbeitsplätze dauerhaft entfallen.

Auch andere Konstellationen können dazu führen, dass ein Arbeitsverhältnis endet. So läuft etwa ein befristeter Vertrag aus, ohne dass eine Verlängerung vorgesehen ist. Ebenso kann eine unterlassene Einführung von Kurzarbeit dazu beitragen, dass der Arbeitgeber stattdessen Personal abbaut.

Ihre Verantwortung als Schwerbehindertenvertretung

In solchen Situationen kommt Ihnen als Schwerbehindertenvertretung eine besonders verantwortungsvolle Aufgabe zu. Sobald schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind, müssen Sie darauf achten, dass deren Rechte umfassend berücksichtigt werden. Für die Betroffenen bedeutet eine Kündigung häufig einen gravierenden Einschnitt, sowohl beruflich als auch privat.

Gerade deshalb sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig aktiv werden. Ihre Aufgabe besteht darin, die Interessen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu vertreten und auf einen fairen sowie rechtmäßigen Ablauf des Verfahrens hinzuwirken.

Rechtliche Grenzen der betriebsbedingten Kündigung

Auch bei einer betriebsbedingten Kündigung gelten klare rechtliche Grenzen. Arbeitgeber dürfen ein Arbeitsverhältnis nicht ohne sachlichen Grund beenden. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann zulässig, wenn ein sozial gerechtfertigter Kündigungsgrund vorliegt. Voraussetzung ist, dass der Betrieb in der Regel mehr als zehn Beschäftigte hat und das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

Ein bloßer Umsatzrückgang reicht für eine Kündigung in der Regel nicht aus. Der Arbeitgeber muss vielmehr darlegen können, dass der Bedarf für die bisherige Tätigkeit dauerhaft entfällt. Außerdem muss er prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz möglich ist.

Sozialauswahl: Worauf genau zu achten ist

Darüber hinaus ist eine ordnungsgemäße Sozialauswahl erforderlich. Dabei muss der Arbeitgeber Kriterien wie Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und eine mögliche Schwerbehinderung berücksichtigen. Gerade hier sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung genau hinschauen.

Ihre Beteiligung ist gesetzlich ausdrücklich vorgesehen. Nach § 178 Absatz 2 SGB IX muss Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung vor jeder Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter beteiligen. Diese Beteiligung erfolgt zusätzlich zur Anhörung des Betriebs- oder Personalrats.

Frühzeitige Einbindung ist entscheidend

Wichtig ist vor allem der Zeitpunkt Ihrer Einbindung. Sie müssen so früh informiert werden, dass Sie Ihre Aufgaben als Interessenvertretung tatsächlich wahrnehmen können. Nur dann haben Sie die Möglichkeit, auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten hinzuweisen oder mögliche Fehler bei der Sozialauswahl anzusprechen.

Unterbleibt Ihre Beteiligung oder erfolgt sie erst verspätet, hat dies erhebliche Folgen. Eine Kündigung kann bereits aus diesem Grund unwirksam sein – selbst dann, wenn der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt wurde.

Zustimmung des Integrationsamts

Hinzu kommt ein weiterer wichtiger Schutzmechanismus. Bevor Ihr Arbeitgeber einem schwerbehinderten Menschen kündigen darf, muss er die Zustimmung des Inklusions- bzw. Integrationsamts einholen. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 168 SGB IX und gilt ebenfalls für gleichgestellte Beschäftigte.

→ FAZIT

Schutzfunktion konsequent nutzen

Sie übernehmen in Kündigungssituationen eine zentrale Schutzfunktion. Ihre Beteiligung stellt sicher, dass die besonderen Rechte schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter beachtet werden. Wenn Sie Ihre Mitwirkungsrechte konsequent nutzen und genau prüfen, ob alle Voraussetzungen erfüllt sind, können Sie einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Betroffenen leisten.

Kollektives Arbeitsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Interessenausgleich und Sozialplan: Das sind Ihre Rechte als Schwerbehindertenvertretung

Stehen im Betrieb umfangreiche Personalmaßnahmen oder der Abbau zahlreicher Arbeitsplätze an, tauchen schnell zwei zentrale Begriffe auf: Interessenausgleich und Sozialplan. Für viele Beschäftigte sind die dazugehörigen Regelungen zunächst schwer zu durchschauen.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es jedoch wichtig zu wissen, welche Bedeutung beide Instrumente haben und wie sie sich auf schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte auswirken können.

Was hinter dem Sozialplan steckt

Ein Sozialplan ist eine verbindliche Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat oder Personalrat und dem Arbeitgeber. Diese Maßnahme soll wirtschaftliche Nachteile ausgleichen oder zumindest mildern, die eine betriebliche Veränderung für die Beschäftigten bedeutet.

Solche Nachteile können zum Beispiel entstehen, wenn Arbeitsplätze entfallen oder Beschäftigte ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren. Häufig enthält ein Sozialplan deshalb Regelungen über Abfindungen, Unterstützungsleistungen oder Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung.

Ziel eines Sozialplans ist es also, die Folgen einer Betriebsänderung für die Beschäftigten abzufedern. Für viele Kolleginnen und Kollegen stellt er eine wichtige finanzielle oder berufliche Unterstützung dar, wenn sich ihre berufliche Situation grundlegend verändert.

Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung

An den eigentlichen Verhandlungen über einen Sozialplan sind Sie als Schwerbehindertenvertretung zwar nicht direkt beteiligt, dennoch haben Sie eine wichtige Rolle im gesamten Verfahren. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie rechtzeitig und umfassend über geplante Maßnahmen zu unterrichten, die schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betreffen können.

Das gilt auch dann, wenn er einen Sozialplan vorbereiten oder abschließen will. Gerade in solchen Vereinbarungen finden sich häufig Regelungen, die für schwerbehinderte Beschäftigte besonders bedeutsam sind. Dazu zählen beispielsweise Abfindungsregelungen, Regelungen zu Versetzungen und Qualifizierungsangeboten oder Kriterien für personelle Auswahlentscheidungen.

Warum Interessenausgleich und Sozialplan oft zusammen auftreten

In der Praxis werden Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan meist parallel geführt. Beide Instrumente stehen zwar in engem Zusammenhang, verfolgen jedoch unterschiedliche Ziele.

Der Interessenausgleich

Beim Interessenausgleich geht es vor allem um die geplante Betriebsänderung selbst. In diesem Rahmen wird verhandelt, ob eine Maßnahme durchgeführt wird, wie sie konkret umgesetzt werden soll und zu welchem Zeitpunkt sie stattfinden soll.

Dabei steht also die unternehmerische Entscheidung im Mittelpunkt. Es wird beispielsweise darüber gesprochen, ob Abteilungen geschlossen, Arbeitsplätze verlagert oder bestimmte Tätigkeiten künftig anders organisiert werden sollen.

Wichtig ist jedoch: Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, ernsthaft über einen Interessenausgleich zu verhandeln. Eine verbindliche Einigung kann der Betriebsrat grundsätzlich nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen. Auch eine Einigungsstelle darf letztlich keine Entscheidung darüber treffen, ob und in welcher Form eine Betriebsänderung umgesetzt wird. Die wirtschaftliche und organisatorische Entscheidung über solche Maßnahmen bleibt beim Arbeitgeber.

Die Strategie des Betriebsrats

Der Betriebsrat verfolgt in solchen Verhandlungen häufig eine klare Linie. In vielen Fällen unterschreibt er einen Interessenausgleich erst dann, wenn gleichzeitig auch eine akzeptable Lösung für die betroffenen Beschäftigten gefunden wurde. Der Grund dafür liegt auf der Hand: Während der Interessenausgleich vor allem die unternehmerischen Maßnahmen beschreibt, regelt der Sozialplan die konkreten Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gerade deshalb verhandeln die Beteiligten in der Praxis häufig so lange, bis auch eine angemessene Regelung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile erreicht ist.



FAZIT

Ihre Rolle bei Interessenausgleich und Sozialplan

Für Sie ist es wichtig, die Unterschiede zwischen Interessenausgleich und Sozialplan genau zu kennen. Beide Instrumente spielen bei größeren betrieblichen Veränderungen eine zentrale Rolle.

Kündigungsschutz schwerbehinderter Beschäftigter | Lesezeit 3 Minuten

Der richtige Zeitpunkt Ihrer Anhörung: Wann Ihr Arbeitgeber Sie beteiligen muss

Vor jeder Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter muss Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung beteiligen. Doch wann genau diese Anhörung beginnen muss und welche Reihenfolge bei den Beteiligungsverfahren gilt, war lange umstritten.

Klarheit brachte ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von 2018, das Ihr Arbeitgeber auch heute noch anzuwenden hat (Urt. v. 13.12.2018, Az. 2 AZR 378/18).

Der Fall: Im Mittelpunkt der Entscheidung stand eine sogenannte Änderungskündigung gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer. Bei einer Änderungskündigung beendet der Arbeitgeber das bestehende Arbeitsverhältnis und verbindet die Kündigung zugleich mit dem Angebot, die Tätigkeit zu veränderten Bedingungen fortzusetzen.

Der betroffene Arbeitnehmer kann dieses Angebot annehmen oder ablehnen. Häufig entscheiden sich Beschäftigte dafür, das Angebot zunächst unter Vorbehalt anzunehmen und anschließend gerichtlich überprüfen zu lassen, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen rechtmäßig ist.

Wie bei allen Kündigungen schwerbehinderter Menschen musste der Arbeitgeber zunächst die Zustimmung des Integrationsamts einholen. Erst nachdem er diesen Antrag gestellt hatte, informierte er die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Maßnahme. Zwischen dem Antrag beim Integrationsamt und der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung lagen zwei Tage.

Der betroffene Arbeitnehmer sah darin einen Verfahrensfehler. Nach seiner Auffassung hätte die Schwerbehindertenvertretung bereits vor der Einschaltung des Integrationsamts beteiligt werden müssen. Er erhob deshalb Kündigungsschutzklage und machte geltend, die Kündigung sei wegen einer fehlerhaften Beteiligung unwirksam.

Die Reihenfolge der Beteiligung

Der Streit drehte sich vor allem um die Frage, ob es eine feste Reihenfolge bei den verschiedenen Beteiligungsschritten geben muss. Bei Kündigungen schwerbehinderter Menschen sind mehrere Stellen einzubeziehen: der Betriebsrat oder Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt.

Die Vorinstanzen hatten angenommen, dass die Schwerbehindertenvertretung zwingend vor den anderen Beteiligten informiert werden müsse. Diese Auffassung bestätigte das Bundesarbeitsgericht jedoch nicht.

Das Urteil: Nach Auffassung des BAG führt die zeitliche Reihenfolge der Beteiligung nicht automatisch zur Unwirksamkeit einer Kündigung. Entscheidend ist vielmehr, dass die

Schwerbehindertenvertretung überhaupt ordnungsgemäß beteiligt wird.

Das Gericht stellte ausdrücklich klar, dass das Gesetz keine feste Reihenfolge zwischen der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, der Beteiligung des Betriebsrats und dem Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt vorschreibt. Deshalb kann eine Kündigung auch dann wirksam sein, wenn die Schwerbehindertenvertretung erst nach der Einleitung des Verfahrens beim Integrationsamt informiert wird.

Fristen nach der Entscheidung des Integrationsamts

Erteilt das Integrationsamt seine Zustimmung zur Kündigung, darf der Arbeitgeber diese Entscheidung nicht beliebig lange nutzen. Nach der Zustimmung hat er nur einen Monat Zeit, die Kündigung tatsächlich auszusprechen. Verstreicht diese Frist, verliert die Zustimmung ihre Wirkung. Der Arbeitgeber muss dann ein neues Verfahren beim Integrationsamt einleiten.

Besonderheiten bei fristlosen Kündigungen

Die Zustimmung des Integrationsamts ist nicht nur bei ordentlichen Kündigungen erforderlich. Auch eine außerordentliche, also fristlose Kündigung darf erst nach vorheriger Zustimmung ausgesprochen werden. Nach § 174 Absatz 5 Sozialgesetzbuch IX kann die Kündigung auch nach Ablauf der Zweiwochenfrist wirksam sein, wenn sie unverzüglich nach der Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochen wird.

Bei außerordentlichen Kündigungen gelten außerdem verkürzte Fristen für die Beteiligung der Interessenvertretungen. Betriebs- oder Personalrat sowie Sie als Schwerbehindertenvertretung müssen in solchen Fällen in der Regel innerhalb von drei Tagen Stellung nehmen.

→ FAZIT

Fristen kennen

Sie als Schwerbehindertenvertretung müssen vor jeder Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter angehört werden. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass dabei keine starre Reihenfolge der Beteiligungsverfahren vorgeschrieben ist. Entscheidend bleibt jedoch, dass Ihre Beteiligung ordnungsgemäß und rechtzeitig erfolgt.

Tipps aus der Praxis | Lesezeit 9 Minuten

Wie Sie als Schwerbehindertenvertretung betriebsbedingte Kündigungen begleiten

Betriebsbedingte Kündigungen sind für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte eine besondere Belastung. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es entscheidend, dass Sie frühzeitig informiert werden, um die Rechte der Betroffenen sichern zu können. Ihre Beteiligung kann Kündigungen mildern, außerdem können Sie so deren Wirksamkeit überprüfen.

Besonderer Kündigungsschutz

Schwerbehinderte Menschen genießen nach § 168 SGB IX einen erweiterten Kündigungsschutz. Jede Kündigung bedarf der Zustimmung des Integrationsamts. Dieser Schutz gilt unabhängig von der Größe des Betriebs und greift bereits dann, wenn die Kündigung im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung stehen könnte.

Ihre Beteiligung

Nach § 178 Abs. 2 SGB IX muss Ihr Arbeitgeber Sie rechtzeitig und umfassend über geplante Kündigungen informieren. Ihre Aufgabe ist es, alternative Lösungen vorzuschlagen, wie Weiterbeschäftigung, Anpassung der Arbeitsbedingungen oder Prüfung der Sozialauswahl. Wird die Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt, kann die Kündigung unwirksam sein.

Unterstützen Sie die Betroffenen

Informieren Sie die Kolleginnen und Kollegen über ihre Rechte. Dazu gehört das Einlegen einer Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen sowie die Möglichkeit, dass die Betroffenen vom Arbeitgeber vorläufig weiterbeschäftigt werden, wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung widersprochen haben. Dokumentieren Sie alle Gespräche und Entscheidungen, um die Nachvollziehbarkeit zu sichern.

Kündigungsschutz bei Personalabbau

Bei einem Personalabbau ist die Zahl der Beschäftigten entscheidend für den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat in einem Urteil klargestellt, dass nicht die aktuelle Mitarbeiterzahl, sondern der Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung maßgeblich ist (Urt. v. 25.7.2025, Az. 12 SLa 640/25). Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Sie müssen frühzeitig prüfen, ob das KSchG greift, auch wenn der Betrieb inzwischen stark verkleinert ist.

Ein Restbetrieb nach Betriebsübergang

Der Fall: Ein Konstrukteur war seit 2004 in einem Unternehmen mit rund 49.000 Beschäftigten tätig. Zum 1. Juli 2023 wurde seine Abteilung auf ein anderes Unternehmen übertragen. Der Arbeitnehmer und 37 Kolleginnen und Kollegen widersprachen dem Betriebsübergang und verblieben in einem sogenannten Restbetrieb, den das ursprüngliche Unter-

nehmen weiterführte. Der Arbeitgeber teilte dem Konstrukteur im Juli 2023 mit, dass er dort verbleiben werde.

Trotz mehrerer interner Bewerbungen erhielt er keine neue Stelle. Im Februar 2024 kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. August 2024. Zu diesem Zeitpunkt waren im Restbetrieb nur noch fünf Mitarbeitende beschäftigt.

Klage eingereicht

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Er argumentierte, dass das Kündigungsschutzgesetz hier gelte, da zu Beginn des Restbetriebs mehr als zehn Personen dort tätig gewesen seien. Der Arbeitgeber hielt dies dagegen nicht für relevant.

Maßgeblich ist die ursprüngliche Planung

Das Urteil: Das LAG Berlin-Brandenburg entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Die Richter stellten klar, dass der Restbetrieb nicht als Kleinbetrieb zu werten sei, da bei der Bildung des Restbetriebs mehr als zehn Mitarbeitende beschäftigt waren. Maßgeblich für die Bestimmung der Betriebsgröße sei der Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung, nicht die Zahl der Beschäftigten beim Zugang der Kündigung.

Damit sei ausgeschlossen, dass Arbeitgeber durch schrittweisen Abbau den Schutz schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter unterlaufen können. Das Gericht betonte, dass ein Personalabbau, der auf einer einheitlichen Planung beruht, den Schwellenwert nicht unterschreiten dürfe, nur weil im Kündigungszeitpunkt weniger Mitarbeitende verbleiben.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zählt der Planungszeitpunkt

Sie sollten bei jeder betriebsbedingten Kündigung prüfen, wann Ihr Arbeitgeber über die Reduzierung von Arbeitsplätzen entschieden hat und wie viele Beschäftigte ursprünglich betroffen waren. Diese Zahl entscheidet darüber, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Indem Sie frühzeitig die Daten erheben und dokumentieren, können Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen wirksam unterstützen und verhindern, dass Unternehmen durch gestaffelte Kündigungen den besonderen Schutz für schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeitende umgehen.

Personalabbau und Prävention: So können Sie betriebsbedingte Kündigungen verhindern

In vielen Unternehmen wird Personalabbau mit wirtschaftlichen Erfordernissen begründet. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten genau prüfen, ob wirklich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen, zum Beispiel an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder durch zumutbare Anpassungen des bisherigen Arbeitsplatzes.

Fehlerhafte Sozialauswahl erkennen

Im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG muss Ihr Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte berücksichtigen, darunter ausdrücklich die Schwerbehinderung. Dennoch werden schwerbehinderte Beschäftigte häufig trotz erhöhter Schutzwürdigkeit gekündigt. Sie sollten daher frühzeitig sicherstellen, dass die Auswahl korrekt, gerecht und nachvollziehbar erfolgt.

Vorsicht bei leistungsbezogenen Kündigungen

Oft versucht der Arbeitgeber, betriebsbedingte Kündigungen mit angeblich mangelnder Leistungsfähigkeit zu begründen, insbesondere wenn diese auf die Behinderung zurückzuführen ist. In solchen Fällen ist besondere Vorsicht geboten, da eine solche Begründung diskriminierend sein und gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen kann.

Fordern Sie frühzeitige Beteiligung ein

Sobald Ihr Arbeitgeber über Personalmaßnahmen nachdenkt, sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung eingebunden werden. Fordern Sie rechtzeitig alle relevanten Informationen an, und nutzen Sie Ihre Rechte nach § 178 Abs. 2 SGB IX konsequent, um Stellung zu nehmen.

Zusammenarbeit mit Betriebs- oder Personalrat

Bei größeren Umstrukturierungen ist eine enge Abstimmung zwischen Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat entscheidend. Nutzen Sie Ihre Beteiligungsrechte als Schwerbehindertenvertretung, verschaffen Sie sich Einblick in die Verhandlungen zu Interessenausgleich und Sozialplan, und vertreten Sie die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden aktiv.

Einzelfallprüfung mit dem Betroffenen

Prüfen Sie gemeinsam mit dem betroffenen Kollegen oder der Kollegin:

- Gibt es zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten?
- Lässt sich der Arbeitsplatz behinderungsgerecht umgestalten?
- Sind Weiterbildungen oder Qualifizierungen möglich?
- Wurde die Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl berücksichtigt?

Gemeinsam mit dem Arbeitgeber lassen sich oft kreative Lösungen finden, etwa in Form von leidensgerechten Arbeitsplätze, Teilzeit- oder Homeoffice-Regelungen, technischen

Arbeitshilfen über das Integrationsamt oder Fördermittel wie Lohnkostenzuschüsse.

Beteiligung im Verfahren beim Integrationsamt

Das Integrationsamt bezieht Sie ausdrücklich in das Zustimmungsverfahren nach § 170 Abs. 2 SGB IX ein. Ihre Stellungnahme sollte detailliert darlegen, warum die Kündigung unverhältnismäßig ist, welche Alternativen bestehen und welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Teilhabe unterlassen hat.

Präventionsverfahren nutzen

Nach § 167 Abs. 1 SGB IX muss Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung bereits vor Ausspruch einer Kündigung einbinden, sobald Probleme im Arbeitsverhältnis auftreten. Sie sollten auf die Einleitung des Präventionsverfahrens hinwirken und aktiv mitgestalten.

Externe Beratung einbeziehen

Bei drohenden Kündigungen empfiehlt es sich, externe Experten einzubeziehen, zum Beispiel den Inklusionsbeauftragten des Unternehmens, die zuständige Fachstelle für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben oder einen erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht. Dies unterstreicht die Ernsthaftigkeit Ihrer Position.

Unterstützung nach Kündigung

Wurde trotz aller Maßnahmen dennoch eine Kündigung ausgesprochen, endet Ihre Aufgabe nicht. Informieren Sie den Betroffenen über die dreiwöchige Frist zur Einlegung einer Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG), und unterstützen Sie diesen bei der Suche nach rechtlichem Beistand.

Gleichstellung und Wiedereinstellung prüfen

Bei nicht offiziell anerkannten schwerbehinderten Mitarbeitenden kann ein Antrag auf Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX sinnvoll sein. Bei einer unwirksamen Kündigung besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Wiedereinstellung des Beschäftigten. Auch ein formeller Antrag kann in der Praxis hilfreich sein.

→ FAZIT

Ihre Handlungsmöglichkeiten

Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie erheblichen Einfluss, wenn Sie Ihre Rechte konsequent wahrnehmen und frühzeitig aktiv werden. Ihre Beteiligung kann entscheiden, ob Beschäftigte ihren Arbeitsplatz behalten oder verlieren. Vernetzen Sie sich mit anderen Gremien, nutzen Sie fachliche Beratung, und gestalten Sie inklusive Lösungen aktiv mit. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Sie systematisch Informationen sammeln, Dokumentationen führen und frühzeitig auf geplante Maßnahmen reagieren. Jede Stellungnahme, jeder Hinweis und jede Unterstützung bei der Prüfung betrieblicher Alternativen kann den Unterschied machen. Indem Sie die Perspektiven schwerbehinderter Beschäftigter

einbringen und die gesetzlichen Schutzrechte einfordern, tragen Sie nicht nur zum Erhalt von Arbeitsplätzen bei, sondern fördern auch ein Bewusstsein für faire und gerechte Personaleinsätze im gesamten Betrieb. So stärken Sie nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit der Schwerbehindertenvertretung als zentrale Interessenvertretung im Unternehmen.

Betriebsbedingte Kündigungen gehören zu den schwierigsten Situationen im Arbeitsalltag – für die betroffenen Beschäftigten ebenso wie für Sie als Personalrat. Oft stehen wirtschaftliche Zwänge im Raum, gleichzeitig geht es um Existenzen, Perspektiven und Vertrauen in den Arbeitgeber. Gerade in solchen Momenten kommt Ihrer Rolle eine besondere Bedeutung zu: Sie sind nicht nur Beteiligter im Ver-

fahren, sondern auch Ansprechpartner, Vermittler und Kontrollinstanz.

Umso wichtiger ist es, strukturiert und rechtssicher vorzugehen. Fehler im Verfahren können weitreichende Folgen haben, sowohl für die Wirksamkeit der Kündigung als auch für die Rechte der Beschäftigten. Gleichzeitig eröffnet Ihnen das Beteiligungsverfahren konkrete Möglichkeiten, Einfluss zu nehmen, Alternativen aufzuzeigen und soziale Gesichtspunkte einzubringen.

Die folgende Checkliste unterstützt Sie dabei, betriebsbedingte Kündigungen Schritt für Schritt zu begleiten, typische Fallstricke zu vermeiden und Ihre Mitbestimmungsrechte konsequent wahrzunehmen. Sie dient Ihnen als praktische Orientierung im oft komplexen Zusammenspiel von rechtlichen Anforderungen und betrieblicher Realität.



Checkliste: So begleiten Sie betriebsbedingte Kündigungen

To do	Check
1. Frühzeitige Information und Beteiligung	
Sobald Ihr Arbeitgeber Maßnahmen wie Personalabbau oder Restrukturierungen plant, muss er Sie als Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX umfassend informieren.	<input type="checkbox"/>
Sie koordinieren die Zusammenarbeit mit Betriebsrat oder Personalrat und sichern Ihre Beteiligung an den Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>
2. Prüfung von Alternativen zur Kündigung	
Prüfen Sie, ob ein leistungsgerechter Arbeitsplatz angeboten werden kann.	<input type="checkbox"/>
Klären Sie Möglichkeiten zur Umsetzung, Umgestaltung oder Weiterbildung des Arbeitsplatzes.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie Fördermittel oder finanzielle Unterstützung zur Sicherung des Arbeitsplatzes.	<input type="checkbox"/>
3. Beteiligung im Verfahren des Integrationsamts	
Wenn Ihr Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeitenden beantragt, haben Sie als Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Stellungnahme.	<input type="checkbox"/>
Nehmen Sie aktiv an Gesprächen teil, und vertreten Sie die Interessen des Betroffenen sachkundig.	<input type="checkbox"/>
4. Entscheidung des Integrationsamts	
Wird die Zustimmung erteilt, informieren Sie die Betroffenen über ihr Widerspruchsrecht bzw. das Recht auf Klage.	<input type="checkbox"/>
Erklären Sie die rechtlichen Schritte klar und verständlich.	<input type="checkbox"/>
5. Kündigung und Reaktion darauf	
Sollte die Kündigung ausgesprochen werden, begleiten Sie die betroffenen Kolleginnen und Kollegen.	<input type="checkbox"/>
Unterstützen Sie die Betroffenen bei der Einholung rechtlicher Beratung und der Klageerhebung. Die Klage muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingereicht werden (§ 4 KSchG).	<input type="checkbox"/>
6. Nachbereitung und Prävention	
Analysieren Sie den Fall gemeinsam mit Betriebs- oder Personalrat.	<input type="checkbox"/>
Sensibilisieren Sie den Arbeitgeber für die Belange schwerbehinderter Mitarbeitender.	<input type="checkbox"/>
Bauen Sie eine nachhaltige Präventionskultur im Betrieb auf: Frühzeitige Gespräche zu gesundheitlichen Einschränkungen, niedrigschwellige Unterstützungsangebote und die konsequente Nutzung des Präventionsverfahrens nach § 167 SGB IX stärken die Teilhabe.	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Schulungen und ein offener Umgang mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden fördern Vertrauen und langfristige Inklusion.	<input type="checkbox"/>

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

Kündigungsschutz und Zusammenarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Wie Sie mit dem Betriebs- oder Personalrat bei Kündigungen zusammenarbeiten sollten

Vor jeder Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter müssen Sie als Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Parallel dazu spielt der Betriebsrat eine eigenständige Rolle, die unabhängig von Ihrer Mitwirkung ist. Die Rechtsprechung hat in zahlreichen Entscheidungen klargestellt, wie beide Beteiligungen zu koordinieren sind.

In der Praxis kommt es regelmäßig vor, dass der Arbeitgeber eine Kündigung plant und sowohl den Betriebsrat als auch die Schwerbehindertenvertretung informieren muss. Dabei gelten für den Betriebsrat klare Fristen: Bei ordentlichen Kündigungen beträgt die Frist eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen drei Tage. Versäumt der Betriebsrat die Stellungnahme, gilt dies rechtlich als Zustimmung.

Die Beteiligung des Betriebsrats kann unterschiedliche Formen annehmen. Er kann der Kündigung zustimmen, Bedenken äußern, schweigen oder Widerspruch einlegen. Letzteres ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, etwa bei fehlerhafter Sozialauswahl, Nichteinhaltung vereinbarter Auswahlrichtlinien oder unzureichender Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.

Für Sie gibt es ebenfalls eine klare Verpflichtung: Ihre Beteiligung ist nach § 178 Abs. 2 SGB IX eigenständig und zwingend erforderlich. Nur wenn Sie ordnungsgemäß einbezogen werden, ist die Kündigung wirksam. Gleichzeitig sollten Sie sich eng mit dem Betriebsrat abstimmen, um die Interessen schwerbehinderter und gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu vertreten.

Die Beteiligung des Betriebsrats: Fristen und Wirkung

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten die Fristen für die Stellungnahme des Betriebsrats kennen. Ordentliche Kündigungen erfordern eine Reaktionszeit von einer Woche, bei fristlosen Kündigungen sind drei Tage vorgesehen. Reagiert der Betriebsrat nicht, gilt dies formal als Zustimmung. In der Praxis bedeutet dies, dass Schweigen des Gremiums nicht automatisch mit Zustimmung gleichzusetzen ist, sondern kritisch hinterfragt werden sollte.

Mögliche Reaktionen des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat verschiedene Reaktionsmöglichkeiten:

1. Zustimmung: Hält er die Kündigung für gerechtfertigt, erfolgt eine schriftliche Zustimmung.
2. Bedenken: Liegen Unsicherheiten über die Rechtmäßigkeit vor, kann der Betriebsrat Bedenken äußern. Diese sind vom Arbeitgeber zu beachten, haben aber keine unmittelbare Rechtswirkung.
3. Schweigen: Unterbleibt die Reaktion, gilt dies als Zustimmung. Dies sollte jedoch nicht unreflektiert und unkommentiert bleiben.

4. Widerspruch: Er ist zulässig bei fehlerhafter Sozialauswahl, einem Verstoß gegen vereinbarte Richtlinien, einer Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung oder einer Zustimmung unter geänderten Bedingungen.

Bedeutung für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung

Sie als Schwerbehindertenvertretung müssen bei jeder Kündigung eigenständig eingebunden werden. Ihre Einschätzung ist von großer Bedeutung, wenn es um die Wirksamkeit der Kündigung geht. Deshalb ist eine enge Abstimmung mit dem Betriebsrat empfehlenswert.

Prüfen Sie, ob:

- die Einschätzungen von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung übereinstimmen,
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten geprüft wurden, insbesondere unter Berücksichtigung behinderungsge rechter Anpassungen,
- die Sozialauswahl korrekt durchgeführt wurde,
- ein Widerspruch des Betriebsrats vorliegt, der Ihre Argumentation unterstützen kann.

Sie können schriftlich oder mündlich eine Stellungnahme abgeben. Sie können dabei unter anderem:

- auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten hinweisen, die der Arbeitgeber prüfen könnte,
- soziale Härten darstellen, die eine Kündigung für den Betroffenen bedeuten würde,
- Fehler in der Sozialauswahl oder in der Begründung für die betriebsbedingte Kündigung ansprechen.

Ihre Stellungnahme muss der Arbeitgeber berücksichtigen. Eine Kündigung ohne Anhörung oder unter Missachtung der Stellungnahme kann unwirksam sein.

→ FAZIT

Macht nutzen

Die Beteiligungsrechte des Betriebs- und Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung sind ein entscheidendes Instrument im Kündigungsschutz. Wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung die Handlungsspielräume kennen, können Sie Ihre eigene Rolle gezielt nutzen.

Betriebsbedingte Kündigungen im Blick | Lesezeit 3 Minuten

Das muss Ihr Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen darstellen können

Das Arbeitsgericht (ArbG) Erfurt hat klargestellt, welche Informationen der Arbeitgeber liefern muss, um eine betriebsbedingte Kündigung vor Gericht zu rechtfertigen. Das Urteil verdeutlicht, dass reine Personalabbauentscheidungen ohne nachvollziehbare organisatorische Begründung einer gerichtlichen Prüfung oft nicht standhalten (Urt. v. 23.4.2024, Az. 6 Ca 40/24). Dieses Urteil ist noch immer aktuell.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es besonders wichtig, diese Anforderungen zu kennen, um die Interessen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter wirkungsvoll zu vertreten.

Der Fall: Ein 61-jähriger Arbeitnehmer war als alleiniger Hausmeister in einem Hotel beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte ihm ordnungsgemäß aus betriebsbedingten Gründen. Begründet hatte er die Kündigung mit einer unternehmerischen Entscheidung zur Kostensenkung, insbesondere zur Reduzierung der Personalkosten. Teile der bisherigen Aufgaben des Mitarbeiters fielen weg oder wurden an externe Dienstleister vergeben. Die verbleibenden Tätigkeiten sollten laut Arbeitgeber die übrigen Mitarbeiter ohne zusätzliche Überlastung übernehmen.

Der Arbeitnehmer hielt diese Darstellung für unzureichend und reichte Kündigungsschutzklage ein. Er war der Meinung, dass seine Aufgaben nicht ohne Mehrarbeit auf andere Beschäftigte verteilt werden könnten. Überstunden und zusätzliche Belastungen würden unvermeidlich entstehen – ein Umstand, der betriebsbedingten Kündigungen häufig entgegensteht.

Das Urteil: Das ArbG Erfurt gab dem Arbeitnehmer recht und erklärte die Kündigung für sozialwidrig. Die Richter betonten, dass eine Kündigung, die im Wesentlichen auf reiner Personaleinsparung basiert, kaum von der unternehmerischen Entscheidung unterscheidbar ist. Der Arbeitgeber müsse darlegen, wie die organisatorische Umsetzung und die zeitliche Tragfähigkeit der Personalreduktion gesichert seien. Nur so könne das Gericht prüfen, ob der Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen sei.

In diesem Fall hatte der Arbeitgeber jedoch weder konkret angegeben, wie der Arbeitnehmer seine Aufgaben verteilt hatte, noch, welche Arbeiten von welchen Kollegen übernommen werden könnten. Die Angaben waren zu pauschal, um die Nachprüfbarkeit zu gewährleisten. Das Gericht konnte daher die Kündigungsschutzklage nicht zugunsten des Arbeitgebers entscheiden.

So hätte der Arbeitgeber vortragen müssen

Um die Kündigung rechtlich zu untermauern, hätte der Arbeitgeber detailliert darstellen müssen, wie die Arbeits-

last der verbleibenden Mitarbeiter aussieht und in welchem Umfang diese die Aufgaben des gekündigten Mitarbeiters übernehmen können, ohne überobligatorische Mehrarbeit zu leisten. Eine bloße Behauptung, die Aufgaben könnten ohne Zusatzaufwand verteilt werden, genügt nicht.

Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung

Das können Sie tun:

- Informieren Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen umfassend über ihre Rechte.
- Machen Sie sie auf die Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG) aufmerksam, die innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht einzureichen ist.
- Weisen Sie darauf hin, dass im Falle eines Widerspruchs des Betriebsrats ein vorläufiger Weiterbeschäftigungsanspruch besteht, bis die Rechtslage geklärt ist.
- Ermutigen Sie die Kolleginnen und Kollegen, sich frühzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, um Nachteile zu vermeiden.

Praxis-Tipp für die Kommunikation

Sie sollten in einem Schreiben klar, sachlich und rechtlich fundiert auf die Schritte hinweisen, die der betroffene Beschäftigte einleiten kann. Gleichzeitig signalisieren Sie als SBV Ihre Unterstützung und Ihre Bereitschaft, bei der Umsetzung zu helfen.

→ FAZIT

Tätig werden

Sie als SBV tragen eine zentrale Verantwortung, wenn es um betriebsbedingte Kündigungen geht. Eine Kündigung kann nur wirksam sein, wenn alle rechtlichen Voraussetzungen eingehalten und alle Beteiligten ordnungsgemäß informiert wurden. Ihre Aufgabe ist es, den betroffenen Beschäftigten Orientierung zu geben, ihre Rechte zu erläutern und gemeinsam mit Betriebsrat und Arbeitgeber darauf zu achten, dass sozial ungerechtfertigte Kündigungen verhindert oder abgemildert werden. Nur durch sorgfältige Information, aktive Beteiligung und gezielte Unterstützung können Sie Ihre Rolle als Schutzinstanz für die Kolleginnen und Kollegen wirksam ausfüllen.

Kündigungsrecht | Lesezeit 3 Minuten

So sprechen Arbeitgeber eine wirksame betriebsbedingte Kündigung aus

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hat in einem Urteil wichtige Klarheit über die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung geschaffen. In dem Fall entscheidend war der Umgang des Arbeitgebers mit einem erheblichen Auftragsverlust, der zu einer drastischen Reduzierung des Arbeitsvolumens führte (Urt. v. 15.1.2025, Az. 3 SLa 156/24).

Für Sie ist es interessant, auch einmal ein Urteil zu kennen, in dem eine betriebsbedingte Kündigung rechtmäßig war.

Kündigung nach Wegfall eines Großauftrags

Der Fall: Im Mittelpunkt des Verfahrens stand eine Disponentin bei einem Taxi- und Mietwagenunternehmen. Im April 2023 beschäftigte der Arbeitgeber insgesamt 23 Personen. Bis Ende Oktober desselben Jahres führte das Unternehmen nahezu den gesamten Rufbusverkehr für eine Verkehrsgesellschaft im Landkreis als Exklusivleistung aus. Grundlage hierfür war ein bis 2026 befristeter Vertrag. Dieser Vertrag wurde jedoch durch eine außerordentliche Kündigung bereits zum 31. Oktober 2023 beendet. Dadurch brachen die Umsätze drastisch ein, und die Zahl der zu disponierenden Fahrten reduzierte sich von ehemals 6.000 Rufbusfahrten sowie 750 Taxi- und Krankenfahrten auf nur noch 20 bis 30 Fahrten pro Monat.

Der Arbeitgeber bot anderen Disponenten an, künftig als Fahrer tätig zu werden. Die betroffene Arbeitnehmerin besaß jedoch keinen Führerschein, sodass eine Umsetzung nicht möglich war. Aus diesem Grund kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Die Disponentin erhob Kündigungsschutzklage.

Die Beurteilung durch das Gericht

Das Urteil: Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigte die Rechtmäßigkeit der betriebsbedingten Kündigung. Das Gericht begründete dies mit dringenden betrieblichen Erfordernissen. Es sei nachvollziehbar, dass nach Ablauf der Kündigungsfrist keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für die Disponentin bestanden habe.

Die Richter stellten klar, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen Entscheidung die bisherige Beschäftigungsmöglichkeit entfallen lässt. Im konkreten Fall hatte der Wegfall des Großauftrags die Disponententätigkeit überflüssig gemacht. Eine andere Verwendung als Fahrerin war aufgrund des fehlenden Führerscheins nicht möglich. Die Kündigung war daher weder sozialwidrig noch unbegründet.

Praktische Lehren für die Praxis

Dieses Urteil verdeutlicht, dass eine betriebsbedingte Kündigung nur dann wirksam ist, wenn der Arbeitgeber nachweisbar keine andere zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit

anbieten kann. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es wichtig, dass Sie in vergleichbaren Situationen prüfen, ob der Arbeitgeber alle Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung ausgeschöpft hat. Bereits das Fehlen geeigneter Alternativen kann den Unterschied zwischen einer rechtmäßigen und einer unzulässigen Kündigung ausmachen.

Darüber hinaus zeigt der Fall, dass eine klare Dokumentation des Auftragsverlustes, der betroffenen Tätigkeiten und der angebotenen Alternativen essenziell ist. Nur so lässt sich im Streitfall gegenüber dem Gericht nachweisen, dass die Kündigung dringend betriebsbedingt war.

Das hätte der Arbeitgeber tun müssen, wenn ein schwerbehinderter Arbeitnehmer betroffen gewesen wäre

Wäre die betroffene Arbeitnehmerin schwerbehindert oder gleichgestellt gewesen, hätte der Arbeitgeber zusätzliche Schritte einleiten müssen. Nach § 178 Abs. 2 SGB IX sind Sie als Schwerbehindertenvertretung vor jeder Kündigung zu beteiligen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die SBV frühzeitig informieren und ihr alle relevanten Unterlagen zur Verfügung stellen muss, damit sie ihre Mitwirkungsrechte wahrnehmen kann.

Darüber hinaus ist eine Zustimmung des Integrationsamts gemäß § 168 SGB IX erforderlich. Das Integrationsamt prüft, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist, ob mögliche Alternativen genutzt wurden und ob die besonderen Belange des schwerbehinderten Mitarbeiters berücksichtigt wurden. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber darlegen, dass keine andere zumutbare Tätigkeit, gegebenenfalls auch mit Anpassungen oder Weiterqualifizierung, angeboten werden kann.

→ FAZIT

Verfahren sorgfältig prüfen

Das Urteil macht deutlich, wie sorgfältig betriebsbedingte Kündigungen vorzubereiten sind. Für Sie gilt: Sobald schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind, muss die Mitwirkung ernst genommen werden. Ihre frühzeitige Einbindung stellt sicher, dass alle rechtlichen Vorgaben eingehalten und die besonderen Belange der Betroffenen nicht übersehen werden.

Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wann Ihre Kollegen Anspruch auf eine Abfindung haben

Abfindungen spielen eine zentrale Rolle, wenn Beschäftigte spüren, dass eine Kündigung unvermeidbar ist. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es wichtig zu wissen, wann Betroffene Anspruch auf eine Abfindung haben und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

Abfindungen sind kein automatischer Rechtsanspruch, sondern hängen von bestimmten Bedingungen und Vereinbarungen ab. In den allermeisten Fällen werden Abfindungen nur gezahlt, die Parteien sich darauf einigen.

Einen einklagbaren Anspruch auf eine Abfindung kennt das Gesetz nur in zwei Fällen:

1. In einem Sozialplan wird eine Abfindung versprochen.
2. Es liegt ein Fall des § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vor. Es muss sich dabei um eine betriebsbedingte Kündigung handeln, und der Arbeitgeber muss eine Abfindung verbindlich anbieten. Die Höhe berechnet sich mit 0,5 Monatsverdiensten pro Jahr der Betriebszugehörigkeit, auf volle Jahre aufgerundet. Verstreicht die Klagefrist, wird die Abfindung fällig.

Das Gesetz überlässt es dem Arbeitgeber, ob er eine Abfindung anbietet oder nicht. Er ist nicht verpflichtet, diese zu zahlen.

Praxis für Sie als Schwerbehindertenvertretung

Sie als SBV spielen eine wichtige Rolle, wenn es um die Unterstützung schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter bei Abfindungen geht. Prüfen Sie, ob die Voraussetzungen für eine Abfindung erfüllt sind. Informieren Sie betroffene Kollegen über die geltenden Fristen und rechtlichen Möglichkeiten. Indem Sie frühzeitig eingreifen, Rückfragen klären und gegebenenfalls zwischen Betroffenen und Arbeitgeber vermitteln, stärken Sie die Position der Betroffenen und festigen zugleich die Rolle der Schwerbehindertenvertretung als zentrale Anlaufstelle im Betrieb.

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 zum Download

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