

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

RECHTE UND PFLICHTEN

Schwerbehindertenvertretung:
„Kenntnis“ ist keine Zustimmung

SEITEN 6–8

FRISTEN BEACHTEN

Warum 7 Tage über Kündigungen
entscheiden können

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,

es gibt Tage im arbeitsrechtlichen Alltag, an denen nichts laut ist und doch alles entschieden wird. Kein Gerichtssaal, kein Streitgespräch, kein großes Wortgefecht. Nur ein Fristenlauf. Ein Datum. Eine unscheinbare Kalendernotiz. Und genau dort, in dieser scheinbaren Ruhe, entscheidet sich manchmal das Schicksal eines Arbeitsplatzes.

Die Erfahrung zeigt: Arbeitgeber handeln selten böse, aber oft schnell. Zu schnell. Verfahren werden „abgeschlossen“, während sie aus Sicht der Beteiligten noch gar nicht begonnen haben. Stellungnahmen werden erwartet, bevor sie tatsächlich möglich sind. Und manchmal entsteht der Eindruck, dass Beteiligung eher als Formalie verstanden wird und nicht als Schutzinstrument.

Genau hier liegt Ihre Verantwortung als Schwerbehindertenvertretung: Fristen muss man nicht nur kennen, man muss sie auch verteidigen. Denn wer die Zeit verliert, verliert oft auch die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen.

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, Michael Schrader, 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:** AdobeStock_Suro | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | 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

AKTUELLES

Schwerbehindertenvertretung: „Kenntnis“
ist keine Zustimmung 3

RECHT

Kein ausreichender Hinweis auf Schwerbehinderung in der Bewerbung 4

WISSENSWERT

Wiedereingliederung nach Krankheit:
„Ich möchte wieder arbeiten: Aber schaffe ich das überhaupt?“ 5

TOP-THEMA

Die stille Macht der Fristen: Warum 7 Tage über
Kündigungen entscheiden können 6–8

AKTUELLE ENTSCHEIDUNG

Kündigung wegen E-Mail-Kritik und übler
Nachrede im Betrieb wirksam 9

SOFT SKILLS

Die 4 Seiten einer Nachricht: Damit verbessern
Sie Ihre Kommunikation 10

URTEIL

Fehler bei Massenentlassungen machen
Kündigungen unwirksam 11

RECHT

Keine Entschädigung wegen fehlender
Einladung zum Vorstellungsgespräch 12

Rechte und Pflichten | Lesezeit 3 Minuten

Schwerbehindertenvertretung: „Kenntnis“ ist keine Zustimmung

Ihre Beteiligung als Schwerbehindertenvertretung vor einer Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter ist keine bloße Formsache. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Ihre Rechte erneut gestärkt und klargestellt, dass eine bloße Kenntnisnahme einer Kündigungsabsicht nicht ausreicht, um das Beteiligungsverfahren zu beenden (Urt. v. 29.1.2026, Az. 2 AZR 128/25).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese BAG-Entscheidung von erheblicher Bedeutung, weil sie verdeutlicht, dass Arbeitgeber die gesetzlich vorgesehene Beteiligung sorgfältig und vollständig durchführen müssen, auch in der Probe- und Wartezeit.

Ihre Beteiligung auch in der Probezeit

Der Fall: Der Arbeitnehmer in dem entschiedenen Fall war als schwerbehinderter Mensch anerkannt und seit Oktober 2023 bei einer Stadtverwaltung im Innen- und Außendienst zur Durchführung von Verkehrskontrollen beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit vor.

Nachdem der Arbeitnehmer an mehreren Tagen verspätet zum Dienst erschienen war, empfahl sein Vorgesetzter nach einem Kritikgespräch, das Arbeitsverhältnis in der Erprobungsphase zu beenden. In einem weiteren Gespräch teilte der Arbeitgeber dem Beschäftigten mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit zu kündigen.

Vor Ausspruch der Kündigung beteiligte die Stadt den Personalrat und informierte die Schwerbehindertenvertretung mit Schreiben vom 7. Dezember 2023 über die beabsichtigte Kündigung. Auf dem Schreiben befand sich später ein Eingangsstempel der Schwerbehindertenvertretung vom 11. Dezember 2023 mit dem handschriftlichen Vermerk „Kenntnis“.

Bereits mit Schreiben vom 13. Dezember 2023 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2023. Die Kündigung ging dem Kläger am 14. Dezember 2023 zu. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Er machte unter anderem geltend, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Der Arbeitgeber vertrat dagegen die Auffassung, die Beteiligung sei abgeschlossen gewesen, da die SBV die Kündigungsabsicht mit dem Vermerk „Kenntnis“ registriert habe.

Die Wochenfrist muss eingehalten werden

Das Urteil: Das BAG hob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auf und stellte fest, dass die Kündigung unwirksam war. Nach Auffassung des Gerichts war die Beteiligung der SBV nicht ordnungsgemäß abgeschlossen worden. Nach § 178 Abs. 2 SGB IX muss die Schwerbehindertenvertretung vor jeder Kündigung eines schwerbehinderten Men-

schen beteiligt werden. Dies gilt nicht nur für Kündigungen nach langer Beschäftigungsdauer, sondern ausdrücklich auch während der Probe- und Wartezeit.

Da das Gesetz keine eigene Frist für die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung enthält, ist nach ständiger Rechtsprechung § 102 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz entsprechend anzuwenden. Danach steht der SBV bei einer ordentlichen Kündigung eine Woche Zeit zur Verfügung, um Stellung zu nehmen. Im vorliegenden Fall hatte die Schwerbehindertenvertretung das Anhörungsschreiben spätestens am 11. Dezember 2023 erhalten. Die Stellungnahmefrist lief daher frühestens am 18. Dezember 2023 ab. Die Kündigung wurde dem Arbeitnehmer jedoch bereits am 14. Dezember 2023 zugestellt. Damit war die Kündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf der gesetzlichen Beteiligungsfrist ausgesprochen worden.

„Kenntnis“ beendet das Verfahren nicht

Besonders wichtig ist die Aussage des BAG zum Vermerk „Kenntnis“. Nach Auffassung des Gerichts kann ein Arbeitgeber das Beteiligungsverfahren nur dann vorzeitig abschließen, wenn eine eindeutige und abschließende Erklärung der Schwerbehindertenvertretung vorliegt. Dies kann beispielsweise eine ausdrückliche Zustimmung oder die klare Mitteilung sein, dass keine Stellungnahme abgegeben wird.

Der bloße Vermerk „Kenntnis“ erfüllt diese Voraussetzungen jedoch nicht. Aus ihm ergibt sich lediglich, dass die Schwerbehindertenvertretung von der Kündigungsabsicht erfahren hat. Ob sie die Kündigung befürwortet, ablehnt oder noch weitere Informationen benötigt, bleibt völlig offen.



FAZIT

Beteiligungsverfahren nicht beendet

Der Arbeitgeber durfte nicht davon ausgehen, dass das Beteiligungsverfahren beendet war. Denn Arbeitgeber dürfen eine Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter nicht aussprechen, bevor die einwöchige Stellungnahmefrist abgelaufen ist oder eine eindeutige abschließende Erklärung der Schwerbehindertenvertretung vorliegt. Mehr zum Thema Beteiligung und zu den dafür geltenden Fristen erfahren Sie im Übrigen auf den Seiten 6 bis 8 dieser Ausgabe.

Indizien für Diskriminierung im Bewerbungsverfahren | Lesezeit 3 Minuten

Kein ausreichender Hinweis auf Schwerbehinderung in der Bewerbung

Damit ein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besteht, muss es einen Zusammenhang zwischen Benachteiligung und Schwerbehinderung geben. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehinderung kennen. Ohne diese Kenntnis liegt in der Regel keine Benachteiligung „wegen“ der Schwerbehinderung vor.

Es reicht allerdings auch ein sogenanntes „Kennenmüssen“ aus. Ein „Kennenmüssen“ liegt nur dann vor, wenn die Schwerbehinderung klar erkennbar ist, der Arbeitgeber sie also hätte erkennen müssen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn sie im Anschreiben genannt wird oder gut sichtbar im Lebenslauf steht.

Ist der Hinweis nicht deutlich erkennbar oder fehlt er, liegt kein „Kennenmüssen“ vor (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urt. v. 29.04.2026, Az. 4 Sa 71/25). Das gilt auch bei Bewerbungen über ein Online-Portal. Diese werden genauso behandelt wie Bewerbungen in Papierform.

Schwerbehinderter Bewerber verlangt fast 60.000 Euro Entschädigung

Der Fall: Der Kläger ist studierter Betriebswirt und Jurist mit umfangreicher Berufserfahrung, unter anderem in Großkanzleien, bei Start-ups und in internationalen Unternehmen. Er ist als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 90 anerkannt.

Am 4. April 2025 bewarb er sich über das Online-Portal eines Modeunternehmens auf die Position „Head of Global Wholesale Product Management“. Die Bewerbung erfolgte über eine Eingabemaske ohne gesondertes Feld zur Angabe einer Schwerbehinderung.

Der Kläger reichte einen 15-seitigen Lebenslauf ein und fügte als Anhang einen Teilabhilfebescheid bei, aus dem sein GdB 90 hervorging.

Die Arbeitgeberin hatte vor der Stellenausschreibung weder die Agentur für Arbeit eingeschaltet noch die Stelle nach den Vorgaben des SGB IX gemeldet und auch keine Beschwerdestelle bekannt gemacht. Im Unternehmen gibt es sowohl einen Betriebsrat als auch eine Schwerbehindertenvertretung, diese wurden jedoch nicht in das konkrete Bewerbungsverfahren einbezogen.

Am 8. April 2025 erhielt der Bewerber eine Absage, ohne dass die Arbeitgeberin zuvor Kenntnis von seiner Schwerbehinderung genommen hatte. Sie behauptete, den Anhang mit der Information über die Schwerbehinderung nicht gesehen zu haben. Am 9. April 2025 machte der Bewerber eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung geltend und verlangte eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von mindestens 57.500 Euro.

Der Bewerber sah sich wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt. Er machte eine strukturelle Diskriminierung durch das Online-Bewerbungssystem geltend. Zudem rügte er die fehlende Beteiligung der Agentur für Arbeit sowie der Schwerbehindertenvertretung und leitete daraus Indizien für eine Benachteiligung ab. Zusätzlich verwies er auf ein übliches Jahresgehalt von mindestens 230.000 Euro für vergleichbare Positionen.

Die Arbeitgeberin wies dies zurück. Die Absage sei ausschließlich erfolgt, weil ein interner Bewerber bevorzugt worden sei, der schließlich zu einem deutlich geringeren Jahresgehalt eingestellt wurde. Ein Hinweis auf eine Schwerbehinderung sei aus den Unterlagen nicht erkennbar gewesen. Das bloße Hochladen eines Bescheids ohne ausdrücklichen Bezug reiche nicht aus.

Klage abgewiesen

Das Urteil: Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt voraus, dass eine Benachteiligung „wegen“ der Schwerbehinderung vorliegt. Zwar war der Kläger schwerbehindert und Bewerber im Sinne des AGG und die Nichtberücksichtigung ist grundsätzlich eine weniger günstige Behandlung, ein Kausalzusammenhang mit der Schwerbehinderung konnte jedoch nicht festgestellt werden.

Nichtsdestotrotz können nach § 22 AGG Indizien eine Benachteiligungsvermutung begründen. Auch Verstöße gegen Pflichten nach § 164 Abs. 1 SGB IX (z. B. fehlende Beteiligung der Agentur für Arbeit oder der Schwerbehindertenvertretung) können grundsätzlich Indizwirkung haben.

Entscheidend war jedoch, dass die Arbeitgeberin keine Kenntnis von der Schwerbehinderung hatte und auch kein „Kennenmüssen“ vorlag. Ein solches setzt voraus, dass die Schwerbehinderung klar erkennbar im Bewerbungsprozess offengelegt wird, etwa im Anschreiben oder im Lebenslauf.



FAZIT

Hinweis auf Schwerbehinderung wichtig

Ein bloß als Anlage beigefügter Bescheid ohne Bezugnahme genügt nicht. Auch bestand keine Pflicht, alle hochgeladenen Dokumente gezielt nach einem möglichen Hinweis auf eine Schwerbehinderung zu durchsuchen.

Wiedereingliederung nach Krankheit | Lesezeit 3 Minuten

„Ich möchte wieder arbeiten: Aber schaffe ich das überhaupt?“

Nach einer langen Krankheit freuen sich viele Beschäftigte auf die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. Gleichzeitig begleiten sie oft Zweifel, Ängste und Unsicherheiten. Werde ich den Anforderungen noch gerecht? Wie reagieren Kolleginnen und Kollegen? Kann ich meine Aufgaben überhaupt wieder bewältigen? Diese Gedanken sind völlig normal.

Gerade Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer chronischen Erkrankung stehen häufig vor der Herausforderung, ihr Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit neu zu entwickeln. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung sind solche Situationen Alltag. Oft sind Sie die erste Ansprechperson, wenn Betroffene Unterstützung suchen. Ihre Aufgabe besteht dann nicht nur darin, Rechte zu sichern und Verfahren zu begleiten. Ebenso wichtig ist es, Menschen Mut zu machen und ihnen zu zeigen, dass der Weg zurück in den Beruf Schritt für Schritt gelingen kann.

Die Rückkehr beginnt im Kopf

Wer mehrere Wochen oder Monate arbeitsunfähig war, hat häufig nicht nur körperliche Einschränkungen erlebt. Auch das Selbstvertrauen hat gelitten. Viele Beschäftigte fragen sich, ob sie den Erwartungen ihres Arbeitgebers noch gerecht werden können. Manche befürchten sogar, als Belastung wahrgenommen zu werden.

Hinzu kommt, dass sich während einer längeren Abwesenheit vieles verändern kann. Neue Arbeitsabläufe, neue Kolleginnen und Kollegen oder geänderte Aufgaben können zusätzliche Unsicherheit auslösen.

Deshalb beginnt die erfolgreiche Rückkehr häufig nicht am ersten Arbeitstag, sondern bereits vorher. Betroffene benötigen die Gewissheit, dass sie nicht alleingelassen werden und dass ihre Sorgen ernst genommen werden. Hier können Sie als Schwerbehindertenvertretung eine wichtige Vertrauensperson sein.

Niemand muss sofort wieder volle Leistung bringen

Ein weitverbreiteter Irrtum besteht darin, dass Beschäftigte nach einer Erkrankung sofort wieder die gleiche Leistung erbringen müssen wie zuvor. Tatsächlich ist die Rückkehr in vielen Fällen ein Prozess. Gerade die stufenweise Wiedereingliederung bietet die Möglichkeit, sich langsam an die beruflichen Anforderungen heranzutasten. Die tägliche Arbeitszeit wird dabei schrittweise erhöht. Gleichzeitig können Belastungen beobachtet und Anpassungen vorgenommen werden.

Für viele Betroffene ist dies eine große Erleichterung. Sie müssen nicht beweisen, dass sie von heute auf morgen wieder vollständig belastbar sind. Stattdessen erhalten sie die Chance, ihre Leistungsfähigkeit Schritt für Schritt zurück-

zugewinnen. Sie als Schwerbehindertenvertretung können dazu beitragen, unrealistische Erwartungen zu vermeiden, und Betroffene über die Möglichkeiten einer Wiedereingliederung informieren.

Ängste offen ansprechen

Viele Beschäftigte versuchen, ihre Sorgen zu verbergen. Sie möchten nicht schwach wirken oder befürchten negative Reaktionen. Doch verdrängte Ängste verschwinden selten von allein. Hilfreich ist es, wenn Betroffene offen über ihre Befürchtungen sprechen können. Oft zeigt sich dabei, dass viele Sorgen unbegründet sind. Kolleginnen und Kollegen reagieren häufig verständnisvoller als erwartet. Auch Arbeitgeber haben in der Regel ein Interesse daran, erfahrene Beschäftigte wieder erfolgreich in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Als Schwerbehindertenvertretung können Sie solche Gespräche fördern. Schon die Möglichkeit, Sorgen auszusprechen, kann Druck nehmen und neue Perspektiven eröffnen. Informieren Sie die Betroffenen zudem auch über Unterstützungsmöglichkeiten. Denn niemand muss den Weg zurück in den Beruf allein bewältigen. Es gibt zahlreiche Hilfen, die für diesen Fall zur Verfügung stehen.

Dazu gehören technische Arbeitshilfen, ergonomische Anpassungen des Arbeitsplatzes, flexible Arbeitszeiten oder organisatorische Veränderungen. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement kann wichtige Unterstützung bieten. Ziel ist es, gemeinsam Lösungen zu entwickeln, damit die Beschäftigung dauerhaft erhalten bleibt.



FAZIT

Helfen Sie, Unsicherheiten zu beseitigen

Der Wunsch, nach einer Krankheit wieder zu arbeiten, geht oft mit Unsicherheit einher. Die Frage „Schaffe ich das überhaupt?“ beschäftigt viele Betroffene. Die gute Nachricht lautet: Niemand muss diese Herausforderung allein bewältigen. Mit der richtigen Unterstützung, realistischen Erwartungen und einer schrittweisen Rückkehr können viele Beschäftigte wieder erfolgreich ins Berufsleben einsteigen. Ihnen kommt dabei eine besondere Rolle zu. Sie geben Orientierung, vermitteln Sicherheit und helfen dabei, passende Lösungen zu finden.

Fristen beachten | Lesezeit 9 Minuten

Die stille Macht der Fristen: Warum 7 Tage über Kündigungen entscheiden können

Die Fristen im Arbeitsrecht mögen auf den ersten Blick wie ein unscheinbares Thema wirken, sie entfalten in der Praxis jedoch eine enorme Sprengkraft. Das gilt in besonderem Maße für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 SGB IX in Kündigungsverfahren.

In der Entscheidungspraxis zeigt sich immer wieder: Nicht die inhaltliche Bewertung einer Kündigung ist ein häufiger Fehler, sondern der Zeitpunkt, zu dem Arbeitgeber das Verfahren „abschließen“ wollen.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das, dass gerade die Fristenkontrolle eines der wichtigsten Schutzinstrumente im gesamten Kündigungsschutzsystem ist. Das Verfahren steht und fällt mit der Frage, ob Ihnen tatsächlich ausreichend Zeit zur Stellungnahme eingeräumt wird oder ob der Arbeitgeber Fakten schafft, bevor Ihre Beteiligungsrechte überhaupt wirksam werden können.

Beteiligung ist kein Formalismus, sondern Wirksamkeitsvoraussetzung!

Ihre Beteiligung als Schwerbehindertenvertretung ist kein bloßer organisatorischer Zwischenschritt, sondern eine rechtlich zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit vieler personeller Maßnahmen, insbesondere von Kündigungen schwerbehinderter Menschen. § 178 Absatz 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Dabei wird häufig übersehen, dass das Gesetz selbst keine konkrete Frist nennt. Genau diese Lücke hat die Rechtsprechung geschlossen: Nach ständiger Auffassung wird § 178 Absatz 2 SGB IX analog zu § 102 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ausgelegt. Das bedeutet in der Praxis: Sie als Schwerbehindertenvertretung haben in der Regel eine Woche Zeit zur Stellungnahme bei ordentlichen Kündigungen.

Wichtig: Diese Frist nicht nur ein „Richtwert“, sondern der zentrale Zeitraum, in dem Sie Einfluss auf das Verfahren nehmen können. Sie soll sicherstellen, dass Ihre Beteiligung nicht nur formal erfolgt, sondern inhaltlich wirksam ist.

Der Beginn der Frist: Wann die entscheidenden 7 Tage wirklich starten

In der Praxis passiert der erste und häufig gravierendste Fehler bereits gleich zu Anfang des Prozesses und besteht in einem Irrtum über den Fristbeginn. Arbeitgeber gehen oft davon aus, dass die Frist mit dem Versand der Unterlagen startet. Das ist falsch. Entscheidend ist allein der Zugang der vollständigen Unterlagen. Erst wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung tatsächlich in die Lage versetzt werden,

die Kündigungsabsicht zu prüfen, beginnt die Frist zu laufen.



BEISPIEL

Die Kündigung eines Mitarbeiters

Die Müller GmbH beabsichtigt, einen langjährig beschäftigten Maschinenführer zu kündigen. Der Arbeitnehmer ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50. Hintergrund der beabsichtigten Maßnahme sind aus Sicht des Arbeitgebers wiederholte Pflichtverletzungen, die bereits mehrfach abgemahnt wurden. Im Betrieb gibt es sowohl einen Betriebsrat als auch eine Schwerbehindertenvertretung. Am 1. August fasst die Personalabteilung den endgültigen Entschluss, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Daraufhin werden die erforderlichen Beteiligungsverfahren eingeleitet. Bereits am 3. August erhält der Betriebsrat eine ordnungsgemäße Anhörung nach § 102 BetrVG mit allen erforderlichen Unterlagen zu Person, Sozialdaten und Kündigungsgründen. Parallel wird auch die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Kündigung informiert und zur Stellungnahme aufgefordert. Beide Gremien werden damit zeitgleich in das Verfahren eingebunden und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb der gesetzlichen Fristen.

Unabhängig davon stellt der Arbeitgeber am 5. August beim Integrationsamt den Antrag auf Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung nach § 168 SGB IX. Auch dieses Verfahren läuft damit parallel zu den innerbetrieblichen Beteiligungen. Das Integrationsamt nimmt den Antrag zum Anlass, den Sachverhalt zu prüfen, den Arbeitnehmer anzuhören und ggf. weitere Stellungnahmen einzuholen.

Während das Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt noch anhängig ist, beraten sowohl der Betriebsrat als auch die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Kündigung. Innerhalb der laufenden Fristen geben beide Gremien ihre Stellungnahmen ab oder äußern Bedenken. Damit sind die Beteiligungsrechte im Betrieb fristgerecht gewahrt, ohne dass eine feste Reihenfolge zwischen den Verfahren eingehalten werden müsste. Am 26. August erteilt das Integrationsamt schließlich die erforderliche Zustimmung zur Kündigung. Zu diesem Zeitpunkt liegen die Stellungnahmen des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung bereits vor, und das behördliche Verfahren ist abgeschlossen.

Nachdem sämtliche Beteiligungsverfahren beendet sind, spricht der Arbeitgeber am 28. August die Kündigung aus, die dem Arbeitnehmer am selben Tag zugeht.

Der Fall verdeutlicht, dass es im Kündigungsschutzverfahren eines schwerbehinderten Menschen keine zwingende Reihenfolge zwischen Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt gibt. Nach der gefestigten Rechtsprechung können die Beteiligungsverfahren parallel geführt werden. Entscheidend ist allein, dass alle Beteiligungsrechte ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen sind, bevor die Kündigung wirksam erklärt wird. Die zeitliche Abfolge der einzelnen Schritte ist damit rechtlich grundsätzlich unerheblich, solange keine Beteiligung verkürzt oder inhaltlich entwertet wird.

Die häufigste Fehlerquelle: Kündigung vor Ablauf der Frist

Der mit Abstand schwerwiegendste Fehler im Beteiligungsverfahren ist die Aussprache der Kündigung vor Ablauf der Stellungsnahmefrist. Genau hier zeigt sich die „stille Macht“ der Fristen besonders deutlich: Kündigt ein Arbeitgeber, bevor die Schwerbehindertenvertretung ihre Stellungsnahmefrist ausgeschöpft hat, führt dies nach der gefestigten Rechtsprechung regelmäßig dazu, dass die Kündigung unwirksam ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Schwerbehindertenvertretung tatsächlich eine Stellungnahme abgegeben hat oder nicht. Entscheidend ist allein, dass ihr die gesetzlich vorgesehene Zeit vollständig zur Verfügung stand.

Typische Argumente der Arbeitgeber in diesen Fällen lauten:

- „Die Schwerbehindertenvertretung war doch informiert.“
- „Es kam keine Stellungnahme.“
- „Die Frist hätte ohnehin keine neue Erkenntnis gebracht.“

Diese Argumente sind rechtlich unerheblich. Die Beteiligung ist kein Ergebnisverfahren, sondern ein eigenständiger Verfahrensschritt mit Schutzfunktion. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Schon der Zeitpunkt der Kündigung kann entscheidend sein, unabhängig vom Inhalt Ihrer Stellungnahme.

Was bedeutet „Stellungsnahmefrist“ konkret?

Die Stellungsnahmefrist ist kein bloßes Abwarten, sondern eine aktive Prüfungs- und Einflussphase. Sie dient dazu, Ihnen als Schwerbehindertenvertretung eine fundierte Bewertung der Kündigungsgründe zu ermöglichen. In dieser Zeit können Sie insbesondere:

- die soziale Rechtfertigung der Kündigung bewerten,
- mögliche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten prüfen,
- behindertenspezifische Schutzaspekte einbringen,
- auf formelle Fehler im Verfahren hinweisen,
- Gespräche mit Arbeitgeber oder Personalrat anregen.

Wichtig ist: Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht verpflichtet, eine Stellungnahme abzugeben. Aber: Schweigen ersetzt die Frist nicht. Der Arbeitgeber darf nicht davon ausgehen, dass eine fehlende Reaktion innerhalb der Wochenfrist als Zustimmung zu werten ist.

Die praktische Realität: Fristverkürzung durch Beschleunigung

In der betrieblichen Praxis zeigt sich ein wiederkehrendes Muster: Kündigungen werden „prozessoptimiert“ vorbereitet, wobei Beteiligungsrechte zeitlich an das Ende der Entscheidungskette gedrängt werden. Typische Konstellationen sind:

- Die Kündigung wird noch am selben Tag der Anhörung ausgesprochen.
- Unterlagen gehen erst spät am Nachmittag ein.
- Eine parallele Beteiligung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung wird „gleichzeitig“ behauptet.
- Digitale Systeme bezeugen den Versand, aber keinen klaren Zugang.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung entsteht dadurch eine strukturelle Herausforderung: Die formale Geschwindigkeit des Arbeitgebers steht der materiellen Schutzfunktion des SGB IX gegenüber.

Die rechtliche Konsequenz: Unwirksame Kündigung

Die Rechtsfolge eines fehlerhaften Fristenablaufs ist besonders gravierend: Die Kündigung ist in der Regel unwirksam. Es handelt sich nicht um einen heilbaren Verfahrensfehler, sondern um einen grundlegenden Verstoß gegen zwingende Beteiligungsvorschriften. Für die Praxis bedeutet das: Selbst wenn die Kündigung inhaltlich gut begründet ist, kann sie allein an einem formellen Fehler im Beteiligungsverfahren scheitern.



FAZIT

Fristen beachten

Die Fristen im Beteiligungsverfahren der Schwerbehindertenvertretung sind weit mehr als ein organisatorischer Rahmen: Sie sind ein zentrales Wirksamkeitserfordernis im Kündigungsschutzrecht! Die Entscheidung über eine Kündigung steht und fällt häufig nicht mit ihrer Begründung, sondern mit dem Zeitpunkt ihrer Umsetzung. Für Sie zeigt sich damit eine klare Verantwortung: Sie sollten die Fristen im Beteiligungsverfahren konsequent im Blick behalten, den Zugang der Unterlagen genau dokumentieren und frühzeitig auf mögliche Verfahrensverstöße reagieren.

Gerade die scheinbar „stille“ Wochenfrist entwickelt in der Praxis eine erhebliche Schutzwirkung zugunsten schwerbehinderter Menschen. In vielen Fällen entscheidet genau diese Frist darüber, ob eine Kündigung Bestand hat oder rechtlich scheitert – und damit über den Arbeitsplatz selbst.



Checkliste: Fristen im Kündigungsverfahren



1. Eingang der Beteiligung prüfen

- ☐ Wurde die Schwerbehindertenvertretung überhaupt beteiligt?
- ☐ Ist die Beteiligung vor Ausspruch der Kündigung erfolgt?
- ☐ Liegt ein eindeutiges Schreiben zur Kündigungsabsicht vor?
- ☐ Wurde die Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich als Beteiligte benannt?
- ☐ Ist die Beteiligung vollständig oder nur teilweise erfolgt?

2. Zugang und Zeitpunkt der Unterrichtung

- ☐ Wann ist die Unterrichtung tatsächlich zugegangen?
- ☐ Gibt es einen nachvollziehbaren Zugangsnachweis (E-Mail, Posteingang, Übergabe)?
- ☐ Wurde die Unterrichtung an die richtige Stelle innerhalb der Schwerbehindertenvertretung gesendet?
- ☐ Gab es Verzögerungen durch interne Weiterleitung?
- ☐ Ist der Zugang eindeutig dokumentiert?

Wichtig: Die Frist beginnt erst mit dem vollständigen Zugang bei der Schwerbehindertenvertretung, nicht beim Versand.

3. Vollständigkeit der Unterlagen

- ☐ Enthalten die Unterlagen alle kündigungsrelevanten Informationen?
 - Kündigungsgrund
 - Sozialdaten
 - Abmahnungen (falls relevant)
 - Leistungs- oder Verhaltensdarstellung
 - Alternativenprüfung (Weiterbeschäftigung)
- ☐ Sind behindertenspezifische Aspekte erkennbar berücksichtigt?
- ☐ Wurden Arbeitsplatz, Einschränkungen und Unterstützungsbedarf dargestellt?
- ☐ Fehlen entscheidende Informationen für eine Bewertung?

4. Fristberechnung (§ 178 SGB IX i. V. m. § 102 BetrVG analog)

- ☐ Handelt es sich um eine ordentliche Kündigung (regelmäßig 1 Woche Frist)?
- ☐ Handelt es sich um eine außerordentliche Kündigung (ggf. 3 Tage Frist)?
- ☐ Ist der Fristbeginn korrekt bestimmt (Zugangstag zählt nicht mit)?
- ☐ Ist das Fristende eindeutig berechnet?
- ☐ Fällt das Fristende auf einen arbeitsfreien Tag (Verschiebung berücksichtigt)?

Merksatz: Erst vollständiger Zugang = Start der Frist.

5. Prüfung auf vorzeitige Kündigung

- ☐ Wurde die Kündigung vor Ablauf der Frist ausgesprochen?
- ☐ Liegt ein zeitlicher Überschneidungsfehler vor?
- ☐ Gibt es Hinweise auf „beschleunigte Verfahren“?

- ☐ Wurde die Stellungnahmefrist faktisch verkürzt?

Achtung: Eine zu frühe Kündigung führt regelmäßig zur Unwirksamkeit.

6. Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung

- ☐ Wurde eine Stellungnahme abgegeben?
- ☐ Wurde bewusst auf eine Stellungnahme verzichtet?
- ☐ Ist klar dokumentiert, dass keine Stellungnahme erfolgt?
- ☐ Wurde der Arbeitgeber über fehlende Unterlagen informiert?
- ☐ Wurde eine Fristverlängerung angefragt?

7. Kommunikation mit Arbeitgeber/Personalrat

- ☐ Wurde der Arbeitgeber auf fehlende Informationen hingewiesen?
- ☐ Wurde eine Ergänzung der Unterlagen verlangt?
- ☐ Gab es Rückfragen zum Kündigungsgrund?
- ☐ Wurde der Betriebsrat parallel korrekt beteiligt?
- ☐ Besteht eine Abstimmung zwischen den Gremien?

8. Dokumentation (entscheidend im Streitfall)

- ☐ Ist der Zugang schriftlich oder elektronisch nachweisbar?
- ☐ Wurde der Fristbeginn intern festgehalten?
- ☐ Gibt es eine Fristenübersicht oder Kalendernotiz?
- ☐ Ist die gesamte Kommunikation mit dem Arbeitgeber dokumentiert?
- ☐ Wurde die Stellungnahme oder Nichtstellungnahme archiviert?

9. Typische Warnsignale („Red Flags“)

- ☐ Kündigung am selben Tag wie Beteiligung
- ☐ Fehlende oder unvollständige Unterlagen
- ☐ Druck zur schnellen Stellungnahme

„Kenntnis genügt“-Argument des Arbeitgebers

- ☐ Digitale Zustellung ohne Zugangsnachweis
- ☐ Parallele Kündigungsentscheidung ohne Fristabwarten

10. Konsequenzen bei Fehlern

- ☐ Wurde geprüft, ob die Kündigung angreifbar ist?
- ☐ Liegt ein Verstoß gegen § 178 SGB IX vor?
- ☐ Wurde die Unwirksamkeit der Kündigung in Betracht gezogen?
- ☐ Ist rechtliche Unterstützung erforderlich?

Merksatz für die Praxis: Keine wirksame Beteiligung ohne vollständige Unterrichtung und vollständige Frist! Alles andere ist rechtlich angreifbar.

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

Verhaltensbedingte Kündigung im Arbeitsverhältnis | Lesezeit 3 Minuten

Kündigung wegen E-Mail-Kritik und übler Nachrede im Betrieb wirksam

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg hat entschieden, dass ehrverletzende und bewusst unwahre Aussagen in einer internen E-Mail eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen können (Urt. v. 10.11.2025, Az. 4 Sa 14/22).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung bedeutsam, weil Konflikte im Betrieb häufig auch Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen betreffen und Eskalationen schnell arbeitsrechtliche Folgen haben können. Das Urteil zeigt zudem, wie eng Meinungsfreiheit und arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten im Arbeitsverhältnis miteinander verzahnt sind.

Eskalation nach interner Personalentscheidung

Der Fall: Die Mitarbeiterin eines Callcenters, die seit 2007 dort beschäftigt war, reagierte auf eine interne Umstrukturierung mit einer schriftlichen Beschwerde. Nachdem eine neue Teamleitung eingesetzt worden war, wandte sie sich per E-Mail an den Vorstand des Unternehmens und unterstützte formal die bisherige Führungskraft.

In dieser Nachricht kritisierte sie die neue Teamleitung scharf und berichtete, dass es unter der neuen Leitung „drunter und drüber gehen“. Zudem wurde die E-Mail mit der pauschalen Unterschrift „die Mitarbeiter des Infopoints“ versehen, ohne dass eine tatsächliche Abstimmung mit den Kollegen erfolgt war.

Im weiteren Verlauf wurden die Vorwürfe noch verschärft. Es war von Einschüchterungen, Vertuschung von Vorfällen und systematischem Druck auf Mitarbeitende die Rede. Der Arbeitgeber sah darin schwerwiegende rufschädigende Aussagen und forderte eine Aufklärung über die tatsächliche Urheberschaft der E-Mail.

Nach Anhörung des Betriebsrats sprach das Unternehmen eine ordentliche Kündigung aus.

Nach Auffassung des Gerichts lag eine erhebliche Pflichtverletzung vor. Maßgeblich war, dass die Arbeitnehmerin bewusst unwahre und ehrverletzende Tatsachenbehauptungen über eine Vorgesetzte verbreitet hatte. Solche Aussagen überschreiten die Grenzen zulässiger Kritik im Arbeitsverhältnis deutlich. Besonders schwer wog, dass die E-Mail den Eindruck erweckte, sie würde von einer größeren Gruppe von Beschäftigten getragen. Dadurch wurde der Druck auf die betroffene Führungskraft zusätzlich erhöht und die innerbetriebliche Vertrauensbasis erheblich belastet.

Das Gericht stellte klar, dass ein solches Verhalten grundsätzlich geeignet ist, auch eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Eine vorherige Abmahnung war im konkreten Fall nicht erforderlich, da die Pflichtverletzung so gravierend war, dass die Arbeitnehmerin mit einer Kündigung rechnen musste.

Grenzen der Meinungsfreiheit im Betrieb

Das Urteil betont, dass Arbeitnehmer zwar berechtigt sind, Kritik zu äußern und Missstände anzusprechen, dass diese Freiheit jedoch dort endet, wo bewusst falsche Tatsachen behauptet oder Kolleginnen und Kollegen in ihrer Ehre verletzt werden.

Im Arbeitsverhältnis besteht eine gesteigerte Rücksichtnahmepflicht, die insbesondere den respektvollen Umgang miteinander schützt. Werden diese Grenzen überschritten, kann dies erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.



1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

Pflichtverletzung durch ehrverletzende Behauptungen

Das Urteil: Das LAG Hamburg bestätigte die Wirksamkeit der Kündigung und sah das Arbeitsverhältnis als beendet an.



FAZIT

Respektvoller Umgang wichtig

Die Entscheidung des LAG Hamburg verdeutlicht, dass ehrverletzende oder bewusst unwahre Aussagen im Betrieb keinen Schutz durch die Meinungsfreiheit genießen und eine Kündigung rechtfertigen können. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil relevant, weil Konfliktsituationen am Arbeitsplatz häufig auch Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen betreffen und Eskalationen gravierende Folgen für das Arbeitsverhältnis haben können. Sie sollten daher in vergleichbaren Situationen frühzeitig auf Deeskalation hinwirken und Beteiligte für die rechtlichen Grenzen innerbetrieblicher Kritik sensibilisieren.

Die 4 Seiten einer Nachricht: Damit verbessern Sie Ihre Kommunikation

Die Kommunikation ist ein zentraler Baustein Ihrer Arbeit als Schwerbehindertenvertretung. Trotz allen guten Willens entstehen jedoch hin und wieder Missverständnisse. Das Modell der vier Seiten einer Nachricht von Friedemann Schulz von Thun hilft Ihnen, solche Kommunikationsschwierigkeiten zu verstehen und Ihre Beratung einfühlsam und zielgerichteter zu gestalten.

Die vier Seiten einer Nachricht hat Friedemann Schulz von Thun in den 1970er-Jahren entwickelt. Der Psychologe wollte damit die Komplexität menschlicher Kommunikation verdeutlichen. Sein Ansatz baut auf der Erkenntnis auf, dass jede Nachricht nicht nur eine Information, sondern auch Gefühle, die Beziehung zwischen den Gesprächspartnern und eine versteckte Aufforderung enthält. Das Kommunikationsquadrat ist bis heute ein Standardmodell der Kommunikationspsychologie.

Die 4 Seiten einer Nachricht

Kerninhalt dieses Modells ist, dass jede unserer Äußerungen gleichzeitig vier Botschaften enthält: die Sachebene, die Selbstoffenbarung, die Beziehungsebene und den Appell.

- Auf der **Sachebene** geht es um die reine Information, also um die Fakten.
- Die **Selbstoffenbarung** zeigt, was der Sprecher über sich selbst preisgibt: seine Gefühle, Werte oder Bedürfnisse.
- Die **Beziehungsebene** verrät, wie der Sprecher zum Empfänger steht und was er über die Beziehung denkt.
- Der **Appell** schließlich ist die Aufforderung oder der Wunsch, der in der Nachricht steckt.

passiert?“ (Sachebene), oder: „Wie haben Sie sich dabei gefühlt?“ (Selbstoffenbarung), oder: „Was wünschen Sie sich von mir in dieser Situation?“ (Appell). So signalisieren Sie, dass Sie nicht nur die Worte, sondern auch die Bedürfnisse und die Beziehungsebene verstehen.

Schulen Sie Ihre Wahrnehmung für die vier Seiten

In Ihrer täglichen Arbeit geht es oft um sensible Themen wie Nachteilsausgleiche, Arbeitsplatzanpassungen oder Konflikte mit Vorgesetzten. Das Modell hilft Ihnen, präziser zuzuhören und gezielter zu reagieren.

Wenn Sie z. B. eine Kollegin beraten, die sich über eine abgelehnte Hilfsmittelbewilligung beschwert, können Sie die vier Seiten nutzen, um ihre Aussage zu entschlüsseln:

- **Sachebene:** Welche Fakten liegen vor?
- **Selbstoffenbarung:** Wie fühlt sie sich dabei? Vielleicht enttäuscht oder wütend?
- **Beziehungsebene:** Fühlt sie sich von Ihnen verstanden, oder muss sie erst Vertrauen aufbauen?
- **Appell:** Möchte sie, dass Sie sie aktiv unterstützen, oder braucht sie zunächst nur ein offenes Ohr?

Indem Sie alle Ebenen berücksichtigen, vermeiden Sie, dass sich Ihre Kollegen oder Kolleginnen missverstanden fühlen. Gleichzeitig können Sie klare Lösungswege aufzeigen, die sowohl die sachlichen als auch die emotionalen Aspekte berücksichtigen.



BEISPIEL

Aus dem Alltag

Stellen Sie sich vor, ein Kollege sagt zu Ihnen: „Der Chef hat mich heute wieder vor allen bloßgestellt.“ Was hören Sie?

- **Sachebene:** Der Vorgesetzte hat den Kollegen in Gegenwart anderer kritisiert.
- **Selbstoffenbarung:** Der Kollege fühlt sich gedemütigt, vielleicht auch wütend oder beschämt.
- **Beziehungsebene:** Er vertraut Ihnen genug, um dieses erlebte Unrecht anzusprechen.
- **Appell:** Er wünscht sich, dass Sie sich als Schwerbehindertenvertretung für ihn einsetzen oder ihm helfen, die Situation zu klären.

Die vier Seiten einer Nachricht im Alltag nutzen

Als Schwerbehindertenvertretung können Sie gezielt auf diese Ebenen eingehen. Fragen Sie etwa: „Was genau ist



FAZIT

Kraftvoll und klärend

Die vier Seiten einer Nachricht sind ein mächtiges Werkzeug, um die Kommunikation in Ihrer Rolle als Schwerbehindertenvertretung zu verbessern. Probieren Sie es aus – ob in der Beratung, im Gespräch mit den Kollegen des Betriebsrats oder zu Hause. Sie werden merken, dass Sie damit Ihre Kommunikationskompetenz deutlich verbessern können. Wenn Sie mehr über das hilfreiche und bewährte Kommunikationsmodell von Schulz von Thun erfahren möchten, dann schauen Sie sich z. B. ein kurzes Erklärvideo in der ARD-Mediathek dazu an <https://link.adiuva.de/4Seiten>

Autorin: Brigitte Ganzmann

Kündigungsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Fehler bei Massenentlassungen machen Kündigungen unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine praxisrelevante Entscheidung zu Massenentlassungen getroffen und dabei die Anforderungen an das Anzeigeverfahren weiter präzisiert (Urt. v. 1.4.2026, Az. 6 AZR 157/22 u. a.).

Im Mittelpunkt der Entscheidung steht die Frage, welche Folgen Verfahrensfehler im Zusammenspiel mit der Agentur für Arbeit haben. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil besonders bedeutsam, da Massenentlassungen regelmäßig auch schwerbehinderte Beschäftigte betreffen und Beteiligungsrechte nach dem SGB IX in solchen Konstellationen häufig parallel zu beachten sind.

Zwei Fehlerquellen im Anzeigeverfahren

Der Fall: In zwei parallel entschiedenen Verfahren hatten Arbeitgeber größere Entlassungswellen geplant und entsprechende Kündigungen ausgesprochen. In beiden Fällen stellte sich im Nachhinein die Frage, ob das gesetzlich vorgeschriebene Anzeigeverfahren nach § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ordnungsgemäß durchgeführt worden war.

Im ersten Fall unterließ der Arbeitgeber die erforderliche Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit vollständig. Es erfolgte weder eine formelle Anzeige noch eine Abstimmung mit der zuständigen Behörde. Im zweiten Fall wurde zwar eine Anzeige eingereicht, diese erfolgte jedoch zu einem Zeitpunkt, zu dem das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat noch nicht abgeschlossen war. Die gesetzlich vorgesehene Reihenfolge der Beteiligungsschritte wurde damit nicht eingehalten.

Die Vorinstanzen kamen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während das eine Landesarbeitsgericht die Kündigung wegen des vollständigen Fehlens der Anzeige für unwirksam hielt, sah das andere Gericht im zweiten Verfahren zunächst keinen zwingenden Unwirksamkeitsgrund. Beide Verfahren wurden schließlich vom BAG überprüft.

Strikte Anforderungen an das Anzeigeverfahren

Das Urteil: Die Richter stellten klar, dass in beiden Fällen die ausgesprochenen Kündigungen unwirksam sind. Im ersten Verfahren bestätigte das Gericht, dass das vollständige Fehlen der Massenentlassungsanzeige ein schwerwiegender Verstoß gegen § 17 KSchG ist. Ohne diese Anzeige ist die Kündigung bereits aus formellen Gründen unwirksam.

Im zweiten Verfahren korrigierte das BAG die Entscheidung der Vorinstanz. Auch eine zwar abgegebene, aber verfrühte Anzeige erfüllt die gesetzlichen Anforderungen nicht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zunächst das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat vollständig durchzuführen, bevor die Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet werden

darf. Das Einhalten der gesetzlich vorgeschriebenen Reihenfolge ist zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigungen.

Europarechtliche Vorgaben als Grundlage

Das BAG stützte seine Entscheidung maßgeblich auf europarechtliche Vorgaben. Die einschlägige Massenentlassungsrichtlinie verlangt ein abgestuftes Verfahren, das sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die Informationspflichten gegenüber der Arbeitsverwaltung berücksichtigt. Ein Verstoß gegen diese Verfahrensstruktur führt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union regelmäßig zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen. Damit wird deutlich, dass das nationale Recht im Lichte des europäischen Arbeitsrechtsschutzes auszulegen ist.

Frühzeitige Beteiligung entscheidend

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zeigt diese Entscheidung, dass formelle Fehler im Kündigungsprozess erhebliche Auswirkungen haben können. Gerade bei Massenentlassungen sind häufig auch schwerbehinderte Menschen betroffen, sodass Beteiligungsrechte nach § 178 SGB IX parallel zu beachten sind. Sie sollten daher darauf achten, frühzeitig in Planungen zu größeren Personalabbaumaßnahmen eingebunden zu werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass sowohl die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter als auch die gesetzlichen Verfahrensanforderungen berücksichtigt werden.



FAZIT

Neuer Angriffspunkt bei Kündigungen

Das Urteil des BAG verdeutlicht eindrücklich, dass bei Massenentlassungen strenge formelle Anforderungen gelten. Sowohl das vollständige Fehlen einer Anzeige als auch eine verfrühte oder fehlerhafte Anzeige führen zur Unwirksamkeit der Kündigungen. Für Sie hat diese Entscheidung eine besondere praktische Bedeutung: Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie bei größeren Umstrukturierungen besonders aufmerksam prüfen, ob alle gesetzlichen Beteiligungs- und Anzeigeverfahren ordnungsgemäß eingehalten werden. Fehler im Verfahren können Kündigungen unwirksam machen und schwerbehinderte Beschäftigte im Betrieb schützen.

Bewerbungsverfahren und AGG | Lesezeit 2 Minuten

Keine Entschädigung wegen fehlender Einladung zum Vorstellungsgespräch

Das Hessische Landesarbeitsgericht (HLAG) hat entschieden, dass der bloße Vortrag, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch per E-Mail nicht erhalten zu haben, keine Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung vermuten lässt. Für Sie ist das Urteil wegen der Anforderungen an Indizien im digitalen Bewerbungsverfahren relevant (Urt. v. 6.11.2025, Az. 3 SLa 59/25).

Der Fall: Ein schwerbehinderter Bewerber erhielt nach einer Online-Bewerbung eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Er erschien aber nicht und gab später an, dass er die Einladung per E-Mail nicht erhalten habe.

Der Arbeitgeber konnte den Versand über ein Bewerbermanagementsystem dokumentieren. Er wies darauf hin, dass die Einladung ordnungsgemäß über das System an die angegebene E-Mail-Adresse versendet und der Versand dokumentiert worden sei. Eine telefonische Nachverfolgung sei nicht erforderlich gewesen.

Entschädigung gefordert

Der Bewerber verlangte daraufhin eine Entschädigung nach § 15 AGG und klagte.

Das Urteil: Das Gericht wies die Klage ab. Der behauptete Nichtzugang einer E-Mail reicht nicht als Indiz für eine Benachteiligung nach § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aus, wenn der Versand nachvollziehbar dokumentiert ist. Ein Zusammenhang zwischen Schwerbehinderung und Nichtberücksichtigung konnte daher nicht festgestellt werden.

Fazit: Technische Zustellprobleme begründen allein keine Diskriminierungsvermutung. Für Sie als SBV bleibt entscheidend, ob konkrete Indizien für eine Benachteiligung vorliegen oder ob es sich um ein Problem der elektronischen Kommunikation handelt. Sie sollten in ähnlichen Fällen darauf achten, ob tatsächlich ein strukturelles Problem im Auswahlverfahren vorliegt oder nur ein Einzelfall.

Geben Sie's zu,
googeln hat
nicht
geholfen ...

... aber in unserem
Onlinebereich **finden**
Sie die Antwort!

[adiuva.de](https://www.adiuva.de)



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.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

URTEILE
Kündigung wegen
E-Mail-Streit
AGG-Entschädigung setzt
ernsthafte Bewerbung
voraus