

VdK

SBV-Konferenz 2026

am 8. Juli 2026

Harmonie Heilbronn

***Stellenabbau: Kündigungsschutz für
Menschen mit Behinderungen und die
Rechte der SBV***

mit Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Franz X. Wallner

Schelling & Partner, Stuttgart

Gliederung:

1. Übersicht: Planung zum Stellenabbau
2. Allgemeiner Kündigungsschutz
(betriebsbedingte Kündigung)
3. Besonderer Kündigungsschutz
schwerbehinderter Menschen
4. Beteiligung der SBV

Übersicht: Planung zum Stellenabbau

Ist-Analyse: Organisation – Prozesse – Kosten
Ursachenforschung: Ineffizienz – Marktschwäche
Zieldefinition: Neuausrichtung – Kostensenkung

Maßnahmenplanung

Konfliktprävention

(§ 167 I SGB IX)

- bei Entstehen verhaltens-, betriebs- o. personenbedingten „Schwierigkeiten“
- Eignung zur Gefährdung
- Verhinderung v. Kündigungsgründen

• Interessenausgleich

- (§ 111 BetrVG)
- **Sozialplan** (§ 112 BetrVG)
- Namensliste (§ 1 V KSchG)

sonderer
Kündigungs-
schutz

Allgemeiner
Kündigungs-
schutz

Betriebsbedingte Kündigung (I)

Wegfall eines Arbeitsplatzes durch organisatorische Maßnahmen

- > Nachweis eines unternehmerischen Beschlusses / Plans
- > Nachweis einer organisatorischen Maßnahme, die in dessen Umsetzung einen
- > konkreten Arbeitsplatz entfallen lässt

Nachweis ordnungsgemäßer Sozialauswahl

- > horizontale Vergleichbarkeit
- > Herausnahme kündigungsgeschützter od. objektiv besonders qualifizierter Mitarbeiter
- > Vergleich nach 4 Sozialkriterien mit Beurteilungsspielraum

Betriebsbedingte Kündigung (II)

Kein anderer freier, gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden?

—> Versetzung

Kein anderer freier, geringwertiger Arbeitsplatz vorhanden?

—> Änderungskündigung

Bes. Kündigungsschutz Schwerbehinderter (I)

➤ § 178 II SGB IX:

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. ...

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.

➤ Anhörung der SBV vor jeder Kündigung (§ 178 II 3 SGB IX):

Information, Einwendungsmöglichkeit und Frist analog § 102 BetrVG
(BAG 29.1.2026 – 2 AZR 128/25),
auch im öff. Dienst!

➤ Einwendungen SBV:

- Verstöße gg. KSchG (Wegfall Arbeit, freier Arbeitsplatz, Sozialauswahl)
- diskriminierende Kündigung
- Fehler in der Beteiligung BR/PR/SBV
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach Schulung, Umrüstung, Hilfen, Teilhabe
- fehl. Konfliktprävention (§ 167 I SGB IX)

Bes. Kündigungsschutz Schwerbehinderter (II)

➤ § 168 SGB IX:

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

➤ § 170 II SGB IX:

Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

➤ Voraussetzung (§ 173 SGB IX):

- bestehendes Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate
und
- Schwerbehinderung/Gleichstellg. sofern bekannt/ersichtlich od. Antrag vor min. drei Wochen gestellt (BAG 2.6.2022 – 8 AZR 191/21)

➤ Zustimmung Integrationsamt

aber: Ermessensreduzierung bei betriebsbedingten Gründen od. gesichertem Arbeitsplatz (§ 172 SGB IX)

➤ Einwendungen SBV:

- Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach Schulung, Umrüstung, Hilfen
- Zusammenhang Schwerbehinderung
- fehl. Konfliktprävention (§ 167 I SGB IX, OVG NRW 31.7.2019 – 12 A 1431/18)

Bes. Kündigungsschutz Schwerbehinderter (III)

- **Sonderfall: LAG BW v. 12.1.2024 – 9 Sa 16/23:** Kündigung gem. § 7 AGG in der Probezeit unwirksam, wenn besondere Maßnahmen wegen Schwerbehinderung verlangt wurden.
- **Nicht:** Kündigung in der Probezeit gem. § 134 BGB, § 164 II SGB IX aufgrund Diskriminierung wegen Behinderung unwirksam, sofern Konfliktprävention nach § 167 I SGB IX unterlassen: *BAG 3.4.2025 – 2 AZR 178/24 (anders ArbG Köln 20.12.2023 – 18 Ca 3954/23; ArbG Freiburg 4.6.2024 – 2 Ca 51/24)*

Beteiligung SBV (I)

➤ **§ 178 IV SGB IX:**

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal[rats] und deren Ausschüssen ... beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal[rates] als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt ...

➤ **Teilnahmerecht an Sitzungen
BR/PR**

(§ 178 IV SGB IX)

- beratend
- Antragsrecht bei Angelegenheiten mit Schwerbehindertenbezug
- Aussetzungsrecht (S. 2)

➤ **Teilnahme- und Rederecht**

- an Besprechungen mit BR/PR nach § 74 I BetrVG (§ 178 V SGB IX)
- an Betriebs- und Personalversammlungen (§ 178 IV SGB IX)

Beteiligung SBV (II)

➤ § 178 II SGB IX:

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. ...

▶ Unterrichtungspflicht durch Arbeitgeber (§ 178 II SGB IX)

- wenn Gruppe von Schwerbehinderten oder
- wenn einzelner schwerbehinderter Mensch
- „wegen“ der Schwerbehinderung „berührt“ ist [= „betroffen“, BAG 26.1.2017 – 8 AZR 736/15)

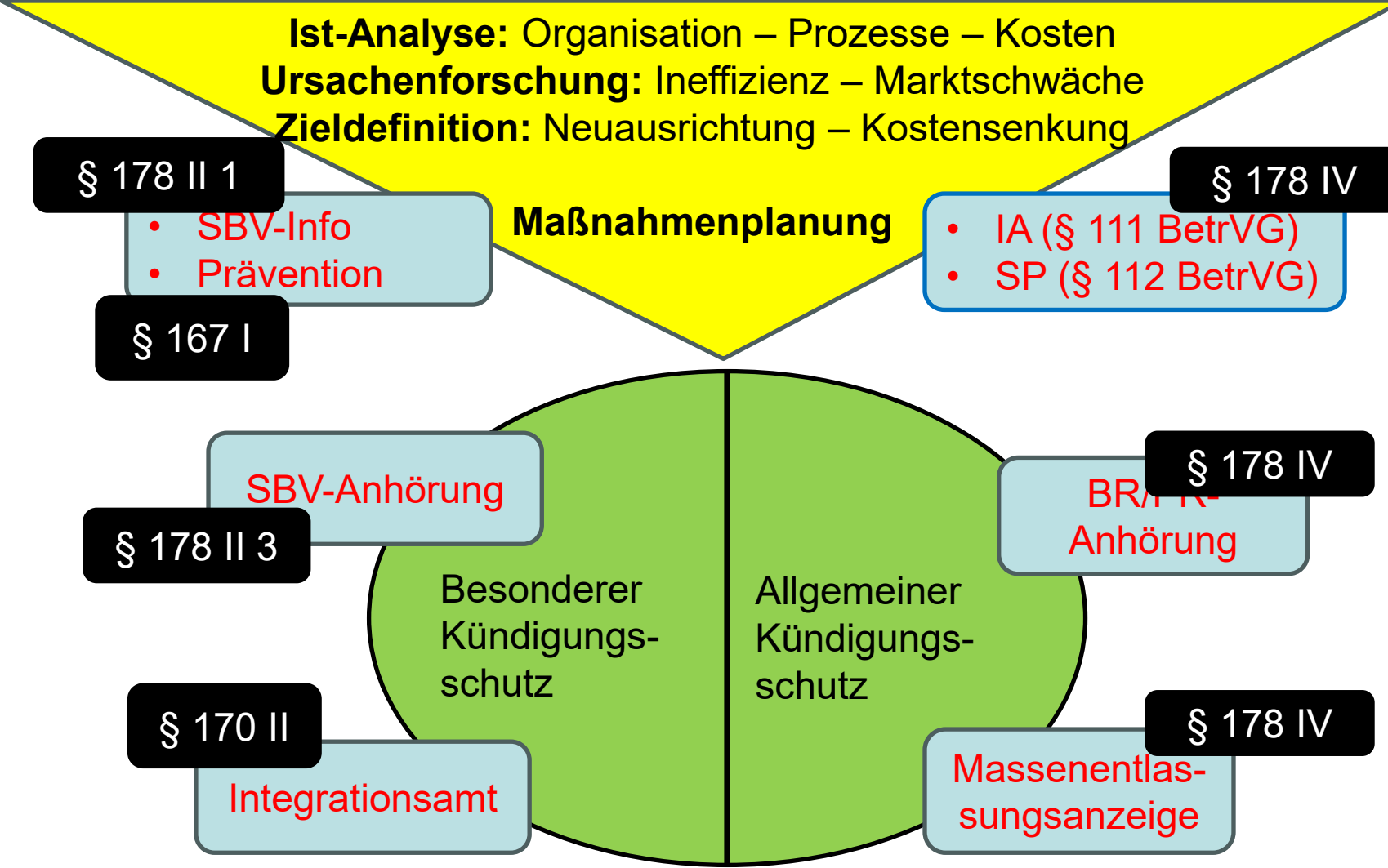
und Anhörungspflicht durch Arbeitgeber

- wenn eine Entscheidung getroffen werden soll
- bei Kündigung

und Mitteilung der Entscheidung

+ Aussetzungsrecht und Wiederholung bei Verstoß (§ 178 II 2 SGB IX)

Beteiligung SBV (III)



Beteiligung SBV (IV)

Die „fleißige“ Schwerbehindertenvertretung ...

- ▶ hält sich auf allen BR/PR-Sitzungen über betriebliche u. unternehmerische Maßnahmen informiert,
- ▶ nimmt aktiv an Verhandlungen über Interessenausgleich u. Sozialplan teil und verhindert die unrechtmäßige Aufnahme schwerbehinderter Menschen auf eine Namensliste,
- ▶ fordert aktiv Unterrichtung und Anhörung durch Arbeitgeber
 - wenn Gruppe von Schwerbehinderten oder wenn einzelner schwerbehinderter Mensch (immer bei droh. Kündigung!)
 - „wegen“ der Schwerbehinderung betroffen ist (arg.: möglicherweise anders betroffen als die Belegschaft),
- ▶ setzt bei Informations- und Beteiligungsverstößen eigenverantwortlich Aussetzung gerichtlich durch,
 - arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren (§ 2a Nr. 3a ArbGG)
 - ggf. mit einstweiliger Verfügung (LAG Düss. 14.5.2024 – 3 TaBV 37/23)
- ▶ nimmt an Anhörung zur Kündigung und am Zustimmungsverfahren des Integrationsamts mit tauglichen Argumenten teil.



Dr. Franz X. Wallner

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht

Schelling & Partner

Kronprinzstraße 11

70173 Stuttgart

Tel.: (0711) 2079-251

E-Mail: wallner@schelling.de

Bleiben Sie gesund und zuversichtlich!