

++++dpa 20.01.2025++++++:

Die Arbeitslosigkeit wird in Thüringen einer Prognose zufolge in diesem Jahr bundesweit am stärksten steigen.

(GF der RD der Bundesagentur für Arbeit, Markus Behrens in Erfurt)

- im Vergleich zu 2024 Zuwachs von rund fünf Prozent und der stärkste erwartete Anstieg unter allen Bundesländern
- Gründe: anhaltenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Thüringer Autozulieferer und des verarbeitenden Gewerbes

# Aufgaben und Rolle der SBV in der Probezeit und nach der Probezeit im Kündigungsschutzverfahren

## Im Focus: Anhörungen und Stellungnahmen

- Eine Informationssammlung für SBVs-

Zweck ?

Reaktion?

Formalien?

Zeit?

Inhalte?

Allein?



Befragung?

§ 178 Abs. 2 Satz 1 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.

Anhörung der SBV

- heißt: Gelegenheit zur **Stellungnahme/Darlegung der eigenen Sichtweise** zu geben
- hat **keine unmittelbare Mitbestimmungsmöglichkeit** zur Folge
- Beim Unterlassen der Anhörung (**außer für den Kündigungsfall**) **keine unmittelbare Unwirksamkeitsfolge** der Maßnahme für den Arbeitgeber

## § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX:

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach (§ 178 Abs. 2) Satz 1 (SGB IX) ausspricht, ist unwirksam.

- unverzügliche und umfassende Unterrichtung, **Anhörung vor der Entscheidung**, unverzügliche Mitteilung über die getroffene Entscheidung
- vor Ausspruch jeder Kündigung (ordentliche und außerordentliche Änderungs- und Beendigungskündigungen, auch in der Probezeit)

## Beratungsaufgabe: Die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen lassen

Problem: In der Probezeit gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht und auch nicht der besondere Kündigungsschutz für sbM

Kann man als AN gegen eine **Kündigung in der Probezeit** trotzdem **Klage** beim **zuständigen Arbeitsgericht** einreichen?

- Will ein Arbeitnehmer, dem während der Probezeit gekündigt wurde, die Unwirksamkeit der Kündigung durch ein Arbeitsgericht feststellen lassen, muss er innerhalb einer Frist von drei Wochen (**Klagefrist**) beim Arbeitsgericht Klage erheben.

BAG, Urteil vom 13.12.2018, 2 AZR 378/18,

„Der ausreichende, aber auch notwendige Inhalt der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung richtet sich nach den gleichen Grundsätzen wie die Anhörung des Betriebsrates nach § 102 Abs. 1,2 BetrVG.“

Die Unterrichtung muss die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzen, auf die Willensbildung des Arbeitgebers einzuwirken. Dabei besteht "keine Reduzierung des Unterrichtungsinhalts auf schwerbehindertenspezifische Kündigungsbezüge"

(BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 378/18 –)

Keine Angaben zur Schriftform der Anhörung, sollte aber aus Gründen der Beweisbarkeit und der Fristsetzung **als schriftliches Verfahren** durchgeführt werden.

## Umfang der Begründung des AG zur angestrebten Kündigung im Rahmen der Anhörung **in der Probezeit**

- Der Betriebsrat ist auch zur beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers **während der Probezeit** anzuhören (§ 102 BetrVG). Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über alle Kündigungsaspekte informieren, die ihn zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlassen haben.
- bei der Intensität der Unterrichtung des BR über die Kündigungsgründe innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Wartezeit der beiderseitigen Überprüfung der Arbeitsvertragsparteien dient.
- es kann deshalb ausreichend sein, wenn der Arbeitgeber, der keine auf Tatsachen gestützte und durch Tatsachen konkretisierbaren Kündigungsgründe benennen kann, **dem Betriebsrat nur seine subjektiven Wertungen, die ihn zur Kündigung des Arbeitnehmers veranlassen, mitteilt.**

## Umfang der Begründung des AG zur angestrebten Kündigung im Rahmen der Anhörung **in der Probezeit**

Seitens des AG genügt laut BAG deshalb auch:

„Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht in unserem Interesse.“

(BAG, Entscheidung vom 12.09.2013, Az.: 6 AZR 121/12)

Darf die SBV über den Sachverhalt mit dem Betroffenen sprechen?

wie § 102 Abs. 2 Satz 4 Betriebsverfassungsgesetz  
(Mitbestimmung bei Kündigungen)

„Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.“

- der Betriebsrat kann, soweit dies für erforderlich scheint, den Arbeitnehmer auffordern zur Stellungnahme, z.B. zum Vorwurf des Arbeitgebers
- Zweck: Regelung erlaubt dem Betriebsrat den Arbeitgeber auf besondere Punkte aufmerksam zu machen, vor allem auf solche, die der Arbeitgeber vielleicht übersehen hat.
- der AG selbst muss in Warte-/Probezeit den AN selbst nicht noch einmal anhören

## Reaktionsmöglichkeiten der SBV in der Stellungnahme

### 1. Der beabsichtigten Kündigung zustimmen

- Zustimmung kann unverzüglich erklärt werden auch ohne Auslaufen der Anhörungsfrist
- mit dieser Stellungnahme ist Anhörungsverfahren der SBV beendet

## 2. Bedenken gegen die Kündigung äußern

- Bedenken immer mit Begründungen verbinden, besonderes Schutzbedürfnis hervorheben
- Ziel: Alternativen, Lösungsvorschläge aufzeigen, Präventionsmaßnahmen durchgeführt, Festlegungen aus Inklusionsvereinbarung eingehalten? AG soll in seiner Entscheidung umgestimmt werden
- Folge: AG soll sich mit Bedenken auseinandersetzen, darf aber trotzdem kündigen

Achtung! **Widerspruch** mit der Möglichkeit, die Kündigung und Nichtweiterbeschäftigung zu verzögern oder zu verhindern, **ist für die SBV nicht möglich.**

### 3. Keine Äußerung

- durch Verstreichenlassen der Anhörungsfrist
- Die für BR/PR ggfls. wichtige strategische Komponente (AG muss bis zum Ablauf der Frist des § 102 Abs. 2 BetrVG abwarten, erfolgt noch Widerspruch?)

tritt für SBV in den Hintergrund

## Zeitraumen für die SBV zum Verfassen von Stellungnahmen an den AG

Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung nicht nur ausreichend unterrichten, sondern ihr auch genügend Gelegenheit zur Stellungnahme geben.

Hinsichtlich der [Stellungnahmefristen](#) enthält das Gesetz seit Einführung der Unwirksamkeitsfolge eine planwidrige Regelungslücke. Sie ist durch eine [analoge Anwendung von § 102 Abs 2 BetrVG](#) zu schließen.

(BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 378/18)

*darin auch:*

*„Eine entsprechende Anwendung der Fristenregelungen in dem ggf. einschlägigen Personalvertretungsgesetz scheidet aus.“*

## Zeitraumen für die SBV zum Verfassen von Stellungnahmen an den AG - analoge Anwendung von § 102 Abs 2 BetrVG

Hat die SBV Bedenken gegen

- **ordentliche** Kündigung  Reaktion der SBV spätestens innerhalb einer Woche
- **außerordentliche** Kündigung  unverzügliche Reaktion, spätestens innerhalb von drei Tagen

Das Anhörungsverfahren ist beendet, wenn die Frist zur Stellungnahme durch die Schwerbehindertenvertretung abgelaufen ist oder eine das Verfahren abschließende Stellungnahme der SBV vorliegt.

(BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 378/18)

- bei Äußerungen: jeweils schriftlich unter Angabe der Gründe an den Arbeitgeber

## Fristen:

- maßgebliches Ereignis ist Tag des Zugangs der Anhörung bei der SBV (= in den Machtbereich des Empfängers unter gewöhnlichen Verhältnissen gelangt)
- Die Fristenberechnung erfolgt gemäß §§ 186ff. BGB, § 187 Abs. 1 BGB:  
„Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchem das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.“

### z.B.:

Ziel: Anhörung wegen aOK: Eingang Fr. - Ende Frist Stellungnahme Mo, 24.00 Uhr

Ziel: Anhörung wegen oK: Eingang 26.02.2025 (Mi)– Ende Frist 05.03.2025 (Mi), 24.00 Uhr

- falls Ende der Frist ein Sa, So oder Feiertag, gilt als Fristende der nächste Werktag, 24.00 Uhr

Aber: LAG Köln, Urteil vom 30.03.2022 - 11 Sa 786/21

- maßgebliches Ereignis ist Tag des Zugangs der Anhörung bei der SBV hier: **Fax**zustellung **in der Gleitzeit der Behörde**

Hinsichtlich des Zeitpunkts der Kenntnisnahme ist darauf abzustellen, wann sich der Empfänger nach den Gepflogenheiten der Verkehrsanschauung Kenntnis vom Inhalt der Erklärung verschaffen kann. Hierbei sind im öffentlichen Dienst **die üblichen Dienstzeiten der Behörde zu beachten.**

Wird das Anhörungsschreiben in ein für die Interessenvertretung bestehendes Postfach hinterlegt, zu dem (z.B. nach Dienstschluss) nicht mehr mit der Leerung dieses **Postfachs** am selben Tag gerechnet werden kann, geht die Mitteilung der Interessenvertretung erst am Folgetag zu.

## Stellungnahme abgegeben - Was muss mit den Stellungnahmen der SBV beim AG passieren?

§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sieht (*Anmerkung: für den AG*) lediglich eine Unterrichtung und Anhörung durch den Dienstherrn, aber keine Rückmeldung der Schwerbehindertenvertretung und deren Dokumentation vor.

(Isenhardt in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 4. Aufl., § 178 SGB IX (Stand: 17.07.2024), basierend auf OVG NRW v. 06.09.2018 - 6 B 962/18.

Wenn die SBV über die beabsichtigte Entscheidung zunächst nicht oder erst in oder in Zusammenhang mit einer BR-/PR-Sitzung erfährt

Falls Nichtbeteiligung:

**Aussetzen der Entscheidung des AG** gem. § 178 Abs. 2 S. 2 SGB IX beim AG verlangen, **Folge ist zeitliche Aufschiebung:** AG muss Anhörung innerhalb von 7 Tagen nachholen und darf erst nach eingegangener Stellungnahme entscheiden *Nichtbeteiligung kann ggfs. gerichtlich gem. § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG - auch im Wege der einstweiligen Verfügung - geltend gemacht und umgesetzt werden + Fehlende Anhörung auch Ordnungswidrigkeit gem. § 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX*

**Antrag auf Aussetzung des angestrebten Beschlusses des BR/PR** für die Dauer von einer Woche von Zeitpunkt der Beschlussfassung an stellen gem. § 178 Abs. 4 S. 2 SGB IX wegen Nichtbeteiligung entgegen Abs. 2 S. 1?

**!** Aber: Gem. § 178 Abs. 4 S. 3 SGB IX wird durch die Aussetzung eine Frist (z.B. bei außerordentl. Kündigungen) nicht verlängert, Folge z.B.: AG geht von Zustimmung des BR aus, weil keine Stellungnahme erfolgt)  
SBV kann Aussetzungsantrag zurücknehmen

# Wenn die SBV einfach eine Kopie der BR-/PR- Anhörung zur Kenntnis erhält

## SBV als eigener Adressat von Anhörungen

Für eine Anhörung der SBV zur Kündigung einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin genügt es regelmäßig nicht, der SBV lediglich das an den PR bzw. BR gerichtete Anhörungsschreiben zur Kenntnisnahme zuzuleiten.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 7. März 2023, Az. 5 Sa 127/22)

„Anordnungen des Arbeitgebers, die unter Missachtung der Verpflichtungen zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten erfolgen, **begründen** - jedenfalls ohne Hinzutreten gesonderter Umstände - keine Indizwirkung nach § 22 AGG.

§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und § 181 SGB IX enthalten keine Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen, die nach Maßgabe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei deren Verletzung eine Indizwirkung gemäß § 22 AGG begründen.“

(Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 11. September 2024 – 4 Sa 178/23, **Revision eingelegt** unter Az. 8 AZR 276/24)

## Im Besonderen Kündigungsschutz nach Ablauf der Probezeit § 170 Abs. 2 SGB IX:

Das Integrationsamt **holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung** ein (SBV kommt hier Rolle einer Verwaltungshelferin zu)

und **hört den schwerbehinderten Menschen an**.

Begriff Anhörung beruht hier auf § 24 Abs. 1 SGB X Anhörung Beteiligter „Bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in Rechte eines Beteiligten eingreift, ist diesem Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern.“

- Frist zur Abgabe der Stellungnahme beim Bearbeiter des Integrationsamtes hängt ab
  - von Kündigungsart
  - von Entscheidungsfrist des Integrationsamtes
- Kündigungsgründe des AG detailliert über Antragsformular zur Zustimmung zur Kündigung einsehbar
- Mögliche Inhalte für Stellungnahme: s. BIH - Broschüre ZB Schwerbehindertenvertretung Stand 2018: S. 85, Stand 2022: S. 67- 68 und Unterlagen aus dem Aufbaukurs SBV des InA Thüringen
- Absprache mit dem Betroffenen selbst zur Verwendung von Sozialdaten erforderlich (Datenschutz, Einwilligungserklärung)

## Erwartungen der Sachbearbeitung des Integrationsamtes Thüringen (Ergebnis meiner internen Befragung)

- in großer Mehrzahl pünktlicher Eingang der abgeforderten Stellungnahmen zum festgesetzten Termin
- bei Fragen Rückfragen bei Sachbearbeitern möglich, auch bei notwendigen Fristverlängerungen
- gemeinsame Stellungnahmen mit BR/PR erlaubt (aber: nicht einer für alle!)
- SB freuen sich über Hinweise: über Anstrengungen vor Ort zum möglichen Arbeitsplatzergänzung, andere mögliche Arbeitsplätze, unternommene Prüfungen über hilfreiche Veränderungen mit Ergebnissen
- Einwände gegen eine Zustimmung erläutern
- Stellungnahmen müssen nicht extrem lang sein
- beste Voraussetzung, wenn InA schon im Präventionsverfahren dabei war, dann reicht Verweis darauf und auf Ergebnisse
- viele SB laden SBV zu den KS-Verhandlungen mit ein, nicht bei betriebsbedingten Kündigungsgründen

- Stellungnahme – Einholung durch das Integrationsamt ersetzt nicht die Anhörung des Arbeitgebers
- Anhörung der SBV durch den AG kann zeitgleich mit dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim InA beginnen aber spätestens dann, wenn dem AG die Entscheidung des InA (Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung) vorliegt
- Es gibt kein Erfordernis, die Stellungnahme der SBV an das InA nachrichtlich dem AG zur Kenntnis zu geben

Wer hört die SBV an?	<b>Arbeitgeber</b>	<b>Integrationsamt</b>
gesetzliche Grundlage	§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX	§ 170 Abs. 2 SGB IX
Zeitpunkt	im Beschäftigungsverhältnis des sbM, auch in der Probezeit, " <b>vor einer Entscheidung</b> "	<b>im Kündigungsschutzverfahren des SGB IX</b> (nach Ablauf der Probezeit), nach Antragstellung des AG
Inhalt	u.a. in Angelegenheiten, die sbM als konkrete Person betreffen, <u>vor</u> einer Entscheidung	Antrag des AG zur Zustimmung zur Kündigung eines konkreten sbM, vor der Entscheidung
Frist zur Stellungnahme für die SBV	ordentliche Kündigung: 1 Woche außerordentliche Kündigung: 3 Tage	(keine gesetzliche Frist), in der Praxis des InA TH: ordentliche Kündigung: ca. 2 Wochen (Termin benannt) außerordentliche Kündigung: ca. 1 Woche

## Beratungsfunktion des SBV

über Aufgabe im § 178 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX (Überwachung der Arbeitgeberpflichten)

SBV ist berechtigt und verpflichtet, **den Betroffenen** über die Nichteinhaltung der zu ihren Gunsten geschaffenen Regelungen zu unterrichten und Hinweise zu Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung zu erörtern

aber auch:

§ 182 Abs. 1 SGB IX: Gebot der engen Zusammenarbeit zwischen **AG** und **SBV**:

Beanstandung der Nichteinhaltung der Pflichten des Arbeitgebers mittels Aussetzungsverlangen der Maßnahme, sofern zeitlich noch möglich

Mitstreiter treffen und Erfahrungen austauschen?

Bei Kommunikations-, BEM- und Datenschutz-Experten Fragen loswerden?

Mitarbeiter des Integrationsamtes treffen?

Und das alles direkt in Thüringen?



Hier geht's lang:

<https://landesverwaltungsamt.thueringen.de/soziales/schwerbehinderte-menschen/integrationsamt/kursangebot-zum-schwerbehindertenrecht>

**Herzlich willkommen zu den Kursen des  
Integrationsamtes Thüringen im Jahr 2025!**