



*In dieser Ausgabe:*

- 1. Sonderkündigungsschutz durch BV wirksam?**
- 2. Erneutes BEM bei Wiedereingliederungszeiten und im Zustimmungseretzungsverfahren?**
- 3. Keine AGG-Entschädigung eines Schwerbehinderten!**
- 4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise**

**1. Sonderkündigungsschutz durch BV wirksam?**

Die Parteien streiten über eine betriebsbedingte Kündigung vom 26.07.2024. Der Kläger war einer von 182 vergleichbaren Maschinenhelfern. Im Rahmen einer BV vereinbarten die Betriebsparteien, die Wochenarbeitszeit der Mitarbeiter einerseits von über 37,5 Stunden auf 37,5 Stunden zu senken und andererseits von 35 Stunden auf 37,5 Stunden anzuheben, jeweils bei gleichbleibender Vergütung. Der Kläger hatte sich in einem Vorprozess gegen die Anhebung seiner Arbeitszeit von 35 Stunden ohne Lohnausgleich erfolgreich zur Wehr gesetzt. Nach einer „BV über die Erweiterung der Mitbestimmung nach § 102 Absatz 6 BetrVG“ erhielten Mitarbeiter, die der Neuregelung der Arbeitszeit zugestimmt hatten, einen Sonderkündigungsschutz. Die übrigen Mitarbeiter erhielten bis zum 31.08.2024 die Möglichkeit, an den Regelungen der BV durch Abschluss einer Vereinbarung noch teilzunehmen, was zu einem rückwirkenden Sonderkündigungsschutz führte, auch noch nach einer bereits ausgesprochenen Kündigung.

Das LAG Hamm entschied mit Urteil vom 18.09.2025 – 5 SLa 120/25 in einem ersten Schritt, dass das Bedürfnis an der Weiterbeschäftigung des Klägers aufgrund der vorgetragenen Organisationsentscheidung nicht entfallen sei. Die Arbeitgeberin habe durch die vorgelegten Vereinbarungen mit dem Betriebsrat eine sich selbst widerlegende Erklärung abgegeben und somit durch ihren eigenen Vortrag belegt, dass die Organisationsentscheidung nicht zum Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses geführt habe. Denn in der BV über die Erweiterung der Mitbestimmung sei den von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitern das Recht eingeräumt worden, noch nach Erhalt einer Kündigung, der Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich zuzustimmen, sodass rückwirkend Sonderkündigungsschutz erlangt werden könne. In der BV war ausdrücklich geregelt, dass eine ausgesprochene Kündigung dann unwirksam sei. Daraus folge, dass das Arbeitsverhältnis bei einer nachträglichen Zustimmung zur Arbeitszeiterhöhung noch nach Ausspruch der Kündigung fortgeführt werden würde. Damit sei der Beschäftigungsbedarf nicht offenkundig entfallen. Die Kündigung sei aber auch wegen offenkundig fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam, da diese willkürlich erfolgt sei. Die BV zur Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes gehe über den Regelungsbereich des § 102 Absatz 6 BetrVG hinaus. Die gesetzliche Sozialauswahl stelle zwingendes Recht dar. Sie könne durch kollektivrechtliche Vereinbarungen nicht abgedungen werden. Die Herausnahme

bestimmter Beschäftigter aus der Sozialauswahl sei unzulässig, da eine solche nur bei einem gesetzlichen oder ggf. tariflichen Kündigungsverbot zulässig sei. Die getroffene Regelung stehe auch den Grundsätzen des § 75 BetrVG entgegen, da sie als eine Maßregelung nach § 612a BGB zu betrachten sei. Die Arbeitnehmer hätten lediglich ihre Rechte aus dem Arbeitsvertrag hinsichtlich der Wochenarbeitszeit geltend gemacht. Damit liege in der Herausnahme dieser Arbeitnehmer aus dem Sonderkündigungsschutz eine Maßregelung vor. Der Kläger sei dadurch unangemessen benachteiligt. Dieser Nachteil sei kein Reflex der BV, sondern erfolgte zu dem Zweck, diejenigen, die dem Vertragsangebot nicht zugestimmt hätten, zu benachteiligen bzw. noch nachträglich zu einer Annahme des Angebots zu veranlassen.

#### **Praxishinweis:**

Die Frage, ob die Vereinbarung eines Sonderkündigungsschutzes durch BV überhaupt zulässig vereinbart werden kann, lässt sich nicht ohne weiteres beantworten. Bei der betrieblichen Vereinbarung eines Sonderkündigungsschutzes muss geprüft werden, ob in unzulässiger Weise in den Kündigungsschutz von Beschäftigten eingegriffen wird. Das LAG erwähnt, dass die BV zum Sonderkündigungsschutz zu einem Verlust des gesetzlichen Kündigungsschutzes geführt habe, da die Zahl der abzubauenen Arbeitsplätze der Zahl der bis dato noch nicht zur Vertragsänderung bereiten Arbeitnehmer entsprach. Dies sei mindestens unzulässig.

## **2. Erneutes BEM bei Wiedereingliederungszeiten und im Zustimmungsersetzungsverfahren?**

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer krankheitsbedingten Kündigung. Der Kläger hat einen Grad der Behinderung von 60. Aufgrund seiner krankheitsbedingten Fehlzeiten führte die Beklagte ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durch, das am 23.01.2024 beendet war. Hieran schlossen sich Zeiten der Wiedereingliederung von ca. fünf Wochen an. Nach der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung beantragte die Beklagte mit einem am 22.02.2024 beim Integrationsamt eingegangenen Antrag die Zustimmung zur Kündigung. Diese wurde zunächst versagt, wurde dann aber auf einen Widerspruch der Beklagten hin erteilt - allerdings mit einem Bescheid vom 12.11.2024, und damit fast neun Monate nach dem Antrag. Anschließend hörte die Beklagte den Betriebsrat zur Kündigung an, bevor sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 25.11.2024 kündigte. Hierauf folgten keine weiteren krankheitsbedingten Ausfälle des Klägers. Der Kläger wendet sich gegen die Kündigung insbesondere mit dem Argument, dass wegen der Arbeitsunfähigkeitszeiten vom 13.02.2024 bis zum 14.11.2024 ein erneutes BEM hätte durchgeführt werden müssen. Die Beklagte hingegen wendet ein, dass der Kläger nicht erneut länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankte. Die Wiedereingliederungszeiten seien nach Ansicht der Beklagten nicht zu berücksichtigen. Zudem sei der Kündigungsentschluss bereits im Februar 2024 gefasst worden und die Verzögerung des

Kündigungsausspruch sei nur auf das fast neunmonatige Verfahren zur Beantragung und Ersetzung der Zustimmung des Integrationsamtes zurückzuführen.

Das Arbeitsgericht Gießen gibt der Klägerin mit Urteil vom 11.07.2025 – 3 Ca 446/24 Recht. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt und insbesondere nicht durch personenbedingte Gründe gerechtfertigt. Die auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten gestützte Kündigung sei unverhältnismäßig, da es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gegeben habe. Die Beklagte sei nach den Ausführungen des Gerichts zur Initiierung eines weiteren BEM verpflichtet gewesen, da der Kläger nach der Beendigung des ersten BEM innerhalb eines Jahres erneut länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sei (§ 167 Absatz 2 S. 1 SGB IX). Auch Zeiten der Wiedereingliederung seien bei der Bemessung der erneuten länger als sechs Wochen bestehenden Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Der an einer Wiedereingliederungsmaßnahme nach § 74 SGB V teilnehmende Arbeitnehmer sei arbeitsunfähig im Rechtssinne. Die Kammer führt aus, dass ein während der erneuten Arbeitsunfähigkeit laufendes Verfahren vor dem Integrationsamt nach § 168 SGB IX keine Auswirkungen auf das Erfordernis eines BEM habe. Das BEM und das Zustimmungsverfahren nach § 168 ff. SGB IX seien unterschiedliche Verfahren mit unterschiedlichen Zielen, Abläufen und Beteiligten. Das Integrationsamt könnte das Zustimmungsverfahren aussetzen und dem Arbeitgeber die Nachholung oder Durchführung des BEM aufgeben. Es sei auch nicht ersichtlich, dass das weitere BEM nicht zu einer Verringerung der Fehlzeiten hätte führen können.

#### **Praxishinweis:**

Auch diese Entscheidung bestätigt die kaum von einem Arbeitgeber erfüllbaren Anforderungen an die Verhältnismäßigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung von dauerkranken und schwerbehinderten Arbeitnehmern. Selbst wenn der Kündigungsentschluss bereits gefasst wurde, führt auch die vom Arbeitgeber unbeeinflussbare Dauer des Zustimmungsersetzungsverfahrens nicht zu einer Suspendierung der (erneuten) Pflicht zur Durchführung eines BEM. Letztlich droht dem Arbeitgeber bei dauerhaft erkrankten Arbeitnehmern eine „Endlosschleife“ von durchzuführenden BEM, um nicht den Vorwurf der Unverhältnismäßigkeit der Kündigung zu riskieren. Dies gilt selbst dann, wenn Arbeitnehmer im Rahmen der Wiedereingliederung bereits teilweise wieder im Betrieb präsent sind. Der Beweis, dass auch das erneute BEM nicht zur Vermeidung oder Verringerung weiterer Fehlzeiten hätte beitragen können, wird kaum zu führen sein.

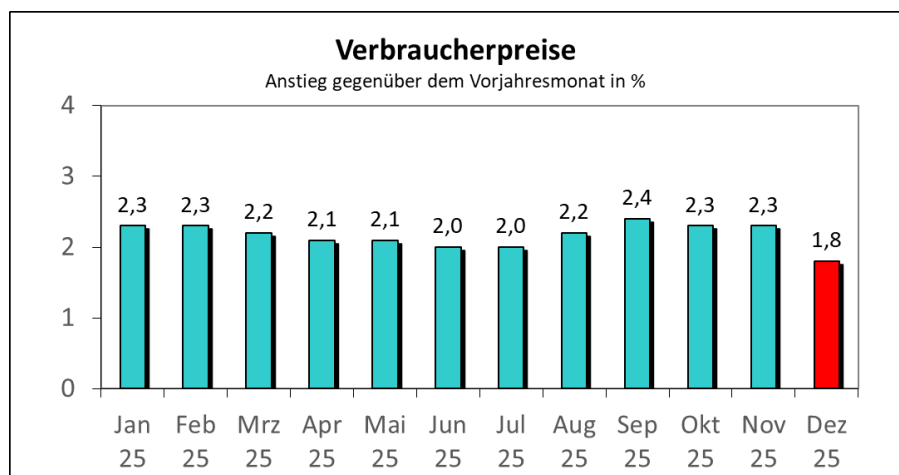
### **3. Keine AGG-Entschädigung eines Schwerbehinderten!**

Ein studierter Betriebswirt mit einem Grad der Behinderung von 90 bewarb sich im Jahr 2025 gleich zweimal auf verschiedene offene Stellen eines deutschen Konzerns. In beiden Fällen erhielt er nicht näher begründete Absagen. Er erhob daraufhin Klage vor dem ArbG Mannheim und verlangte Entschädigungszahlungen von insgesamt über 149.000 Euro nach § 15 AGG. Den Nachweis für seine Schwerbehinderung lud er ausschließlich in

einer Anlage "Cover Letter" hoch, ohne diese in seinem „16-seitigen“ Lebenslauf zusätzlich zu erwähnen. Der Kläger hatte geltend gemacht, dass weder die Schwerbehindertenvertretung noch der Betriebsrat einbezogen, noch die sonstigen Verfahrens- und Formvorschriften beachtet wurden, die bei der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen zu beachten seien. Unter normalen Umständen hätten die vorgetragenen Indizien ausgereicht, um die Beweislast für den Verstoß auf den Arbeitgeber umzulegen (§ 22 AGG). Damit hätte dieser nun zu beweisen gehabt, dass er sich an die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung gehalten habe. Allerdings könne diese Indizwirkung sich nur entfalten, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig über die Schwerbehinderteneigenschaft informiert worden sei und sie deshalb entweder kannte oder habe kennen müssen. Er müsse die Möglichkeit haben, selbst zu prüfen, welche besonderen Pflichten er nun zu beachten habe.

Das musste der Arbeitgeber hier gerade nicht erkennen und haftet deshalb auch nicht auf eine Entschädigung nach dem AGG, so das ArbG Mannheim mit Urteil vom 21.11.2025 – 7 Ca 199/25. Der Kläger hatte die Datei an einem unerwarteten Ort in die Bewerbung eingebracht, nämlich im Feld "Cover Letter", das üblicherweise für das Anschreiben der Bewerbung vorgesehen sei. An keiner anderen Stelle habe er seine Schwerbehinderung erwähnt, auch nicht in seinem separat eingesandten, 16-seitigen Lebenslauf. Angesichts des Umfangs dieses Lebenslaufs sowie der "Kürze der mitzuteilenden Information" sei das hier zu erwarten gewesen.

#### 4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise



Vehid Alemić  
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller  
stellv. Geschäftsführerin