

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hanger. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including conveyor belts and structural frames, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, typical of a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Dezember 2024**

Inhalt

Neues vom Gesetzgeber

Einfachere Abrechnung bei Abfindungen – Änderung der Fünftelregelung ab 2025

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Headset-Systemen

Neues aus der Rechtsprechung

Voraussetzungen für eine flexible Festlegung betrieblicher Arbeitspausen

Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers – Nach Ansicht des LAG Köln Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahren auch während der Probezeit

Neues vom Gesetzgeber

Einfachere Abrechnung bei Abfindungen – Änderung der Fünftelregelung ab 2025

Die sogenannte Fünftelregelung spielt bei der steuerlichen Behandlung von Abfindungen eine wichtige Rolle. Das Wachstumschancengesetz bewirkt hierzu ab dem 1. Januar 2025 eine wichtige Änderung.

§ 34 EStG regelt eine steuerliche Begünstigung von Abfindungen und anderen außerordentlichen Abfindungen. Je nach Einkommensniveau würde bei einer einmaligen hohen Zahlung aufgrund des progressiven Steuertarifs ansonsten eine starke steuerliche Zusatzbelastung stattfinden.

Die Abfindung wird dazu steuerlich so angesetzt, als würde sie – zu gleichen Teilen – über einen Zeitraum von fünf Jahren zufließen. In der Praxis wird dann ein Fünftel der Abfindung zum restlichen Jahreseinkommen hinzuaddiert und auf das Ergebnis die Steuer berechnet. Die Differenz zur Steuer auf das Jahreseinkommen ohne die Abfindung wird sodann mit fünf multipliziert. Das Ergebnis ist die Gesamtsteuerlast für die Abfindung.

Bisher war die Fünftelregelung im Rahmen der Lohnsteuerbuchhaltung durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen. Aufgrund der wandelbaren steuerlichen Situation des Arbeitnehmers – etwa bei einer Anschlussbeschäftigung mit höherem Verdienst im selben Steuerjahr – barg dies verschiedene Rechtsrisiken.

Aufgrund des Wachstumschancengesetzes entfällt nun ab dem 1. Januar 2025 die Arbeitgeberpflicht zur Berücksichtigung der Fünftelregelung. Der Gesetzgeber begründet dies mit den bestehenden Rechtsunsicherheiten sowie dem beim Arbeitgeber anfallenden Verwaltungsaufwand.

Abfindungen werden daher in Zukunft häufig unter Ansetzung einer höheren Lohnsteuerlast an ehemalige Arbeitnehmer ausgezahlt werden können. Diese können sich eventuell zu viel gezahlte Steuer sodann über die Einkommenssteuererklärung erstatten lassen.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Headset-Systemen

Ein Headset-System, das es den Vorgesetzten ermöglicht, die Kommunikation unter Arbeitnehmern mitzuhören, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer bestimmt ist. Seine Einführung und Nutzung unterliegt auch dann der betrieblichen Mitbestimmung, wenn die Gespräche nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden (Az. 1 ABR 16/23).

Der Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Nutzung von Headsets. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen eines Bekleidungseinzelhandelskonzerns mit Sitz in Dublin. Sie unterhält zahlreiche Betriebe im gesamten Bundesgebiet. In der hier betroffenen Filiale sind mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt.

2018 schloss die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von sog. „IKT-Systemen“. Im Jahr 2021 vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat eine „Systemabsprache“ zum Einsatz von Headset-Systemen. Die Headsets werden mithilfe einer Software betrieben. Im Standardmodus dieser Software bilden alle Arbeitnehmer einer Filiale eine gemeinsame Kommunikationsgruppe („Conference“). Die Headsets

sind über eine lokal eingerichtete Basisstation miteinander verbunden, die eine drahtlose „Live-Kommunikation“ zwischen den Geräten ermöglicht. Eine Übertragung in andere Filialen ist nicht möglich.

In einem Internet-Portal sind die Registrierungsdaten der Headsets, die Bezeichnung des Geräts sowie der Zeitpunkt der Verbindung ablesbar. Das Portal wird durch die zentrale IT-Abteilung in Dublin bedient. Die einzelnen Geräte sind keinem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet, sondern werden täglich nach dem „Zufallsprinzip“ aus dem Gerätepool entnommen. Eine Aufzeichnung von Sprachsignalen oder Geräuschen durch das System ist technisch nicht möglich. Eine Nutzungsverpflichtung besteht für die Führungskräfte sowie für je einen Arbeitnehmer pro Arbeitsbereich. Alle weiteren Arbeitnehmer nutzen die Headsets auf freiwilliger Basis.

Der örtliche Betriebsrat hält die Einführung des Headset-Systems nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG für mitbestimmungspflichtig. Er meint, die Nutzung unterliege seiner Mitbestimmung, nicht der des Gesamtbetriebsrats, und beantragt, die Nutzung der Headsets ohne seine Zustimmung zu unterlassen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG entschied, dass die Einführung und Anwendung des Headset-Systems der betrieblichen Mitbestimmung unterliege. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG habe der Betriebsrat unter anderem bei der Anwendung von technischen Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht solle den Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen seines Persönlichkeitsrechts schützen und verhindere, dass er zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht wird.

„Überwachung“ im Sinne des Mitbestimmungsrechts sei dabei ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und – in der Regel – aufgezeichnet werden, um sie auch späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Zur Überwachung „bestimmt“ seien technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und/oder aufzuzeichnen.

Das Headset-System sei eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da die Sprache der jeweiligen Arbeitnehmer

automatisch digitalisiert und über die Basisstation an die übrigen Headsets übertragen werde.

Diese technische Einrichtung sei auch dazu geeignet und damit dazu bestimmt, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das ergebe sich jedoch nicht aus dem Umstand, dass die zentrale IT-Abteilung auf bestimmte gerätebezogene Daten zugreifen könne, sondern daraus, dass die jeweiligen Führungskräfte die Kommunikation der anderen Arbeitnehmer durch die Live-Übertragung mithören könnten. Das führe dazu, dass die Arbeitnehmer einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt seien, weil die Möglichkeit bestehe, dass der Vorgesetzte die sprechende oder angesprochene Person anhand ihrer Stimme und/oder des Gesprächsinhalts identifizieren könne.

Für den Vorgang einer Überwachung sei nicht erforderlich, dass die Daten aufgezeichnet oder gespeichert werden, da der Schutzzweck von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bereits dann berührt ist, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mit einer technischen Einrichtung erfolge.

Das Mitbestimmungsrecht stehe jedoch nicht dem antragsstellenden örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu. Erforderlich für eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats sei, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handle und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung bestehe. Das Headset-System wurde vorliegend im gesamten Unternehmen eingeführt und betreffe sämtliche Betriebe. Das System wird durch eine zentrale IT-Zentrale in Dublin einheitlich betreut und gewartet, weshalb eine unternehmenseinheitliche Regelung zwingend erforderlich sei.

Praxishinweis

Die Entscheidung wirft ein Schlaglicht auf den extrem weiten Mitbestimmungstatbestand zu technischen Überwachungseinrichtungen. Arbeitgeber, die den Arbeitsalltag mithilfe von technischen Geräten zur „Live-Kommunikation“ erleichtern wollen, sollten die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Blick behalten. Auch, wenn keine Aufzeichnungs- oder Speicherungsmöglichkeit besteht, kann ein Mitbestimmungsrecht bestehen, wenn die Kommunikation von weisungsgebundenem Personal mitgehört werden kann.



Neues aus der Rechtsprechung

Voraussetzungen für eine flexible Festlegung betrieblicher Arbeitspausen

Pausen während der Arbeit sollen dem Arbeitnehmer eine Regeneration von der Arbeitsbelastung ermöglichen und der Erholung dienen. Das BAG hat sich in einer aktuellen Entscheidung (21.08.2024, Az. 5 AZR 266/23) mit den Voraussetzungen einer flexiblen Festlegung von Pausen beschäftigt.

Der Sachverhalt

Der Kläger war von 1988 bis 2022 bei der Beklagten als Mitarbeiter in der Produktion eines Betriebes der Feinstblechpackungsindustrie mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden bei einer tariflichen Vergütung von 2.819 € brutto monatlich beschäftigt.

Ohne hierzu verpflichtet zu sein, verbrachte der Kläger seine Pausen in der Regel in der Kantine des Betriebs. Dort zeigt ein Monitor durch tonloses Blinken Störungen bei den Maschinen in der Produktion an.

Nach Ansicht des Klägers bestand daher die Möglichkeit, dass der Monitor durch Aufblinken einen Störfall an der Maschine anzeigt und er von einem Vorgesetzten zur Unterbrechung seiner Pause aufgefordert werden könnte. Diese permanente „Hab-Acht-Stellung“ habe dem Erholungseffekt der Pause entgegengestanden. Daher verlangt er Vergütung in Höhe von 903,31 € nebst Zinsen für die von ihm im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 genommenen Ruhepausen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klagen zurückgewiesen.

Die Entscheidung des Gerichts

Auch das BAG hält die Revision für unbegründet und hat den Anspruch auf Vergütung der Pausen abgelehnt.

Laut § 4 S. 1 ArbZG müssen die Pausenzeiten „im Voraus“ feststehen. Zu Beginn einer Arbeitsschicht sollen Arbeitgeber laut der Gesetzesbegründung zumindest einen Rahmen für die Lage der Pausen vorgeben; für Länge und Gestaltung dieses Rahmens machen das Gesetz oder die Gesetzesbegründung aber keine Vorgaben. Das BAG stellt klar, dass auch die Rechtsprechung diesen Rahmen nicht willkürfrei näher konkretisieren kann; letztlich ergebe sich der Rahmen aus dem Erfordernis, innerhalb von sechs bzw. neun Stunden die Pausenzeit festzulegen. Trotzdem nennt das Gericht gewisse Anhaltspunkte, die bei der Festlegung der Pausen zu beachten seien.

Sofern betriebliche Erfordernisse flexible Pausen verlangen, reiche es aus, wenn der Arbeitnehmer jedenfalls zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er nunmehr zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über die Nutzung dieses Zeitraums verfügen kann. Jedoch müsse die Billigkeitskontrolle gem. § 315 Abs. 1 BGB, § 106 S. 1 GewO und ggf. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beachtet werden. Damit die Pause ihren Zweck zur Erholung, Regeneration oder Nahrungsaufnahme erfüllen könne, sollte die Pause zudem nicht direkt an den Anfang oder kurz vor das Ende der Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden. Sofern diese Rahmenbedingungen bei der Festlegung einer Pause beachtet werden, können Pausen flexibel an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden.

Das Gericht sieht keine Gründe für eine unbillige Festlegung der Pausenzeiten. Der Kläger habe seine Pausen freiwillig – abseits der Produktion – in der Kantine verbracht. Zudem wurde ihm die Länge der Pause mitgeteilt. Es wurde nicht vorgetragen, zum Aufenthalt in der Kantine oder einer eigenständigen Reaktion auf Störungsmeldungen an dem Monitor verpflichtet gewesen zu sein. Außerdem habe der Kläger keinen Fall dargelegt, in dem er seine Pause tatsächlich wegen eines Maschinendefekts abbrechen und vorzeitig zur Arbeit zurückkehren musste. Das Gericht bezeichnet daher diese vom

Kläger behauptete „Daueralarmbereitschaft“ lediglich als „subjektive Befindlichkeit“.

Somit ergebe die Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände des Einzelfalls, dass dem Kläger in den Ruhepausen keinerlei Einschränkungen auferlegt waren, die ihn objektiv hinderten, sich zu entspannen und Tätigkeiten nach eigener Wahl zu widmen. Die Pause konnte folglich ihren Erholungseffekt erfüllen, sodass dem Kläger kein Anspruch auf eine Vergütung der Pausen zustünde.

Praxishinweis

Das Urteil des BAG führt die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung fort. Eine Arbeitsunterbrechung, in der der Arbeitnehmer jederzeit wieder mit einer Aufnahme der Arbeit rechnen muss, erfüllt nicht die Anforderungen an eine zu gewährende Ruhepause. Dies war aber im vom BAG zu entscheidenden Fall nie vorgekommen bzw. eine Einbildung des Mitarbeiters.

Der Gesetzgeber hat zwar Mindestvorschriften zu Arbeitszeit und Pausen im Arbeitszeitgesetz geschaffen; die genaue zeitliche Festlegung der Pausen obliegt aufgrund der Besonderheiten in jedem Betrieb und jeder Arbeitsaufgabe jedoch dem Arbeitgeber im Wege seines Weisungsrechts gem. § 106 GewO. Durch die erwähnte Billigkeitskontrolle und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats werden auch die Interessen der Arbeitnehmer hinreichend berücksichtigt. Auf jugendliche Arbeitnehmer kann das Urteil nicht angewendet werden – hier sind in § 11 JArbSchG Sonderregelungen getroffen worden.

Im vorliegenden Fall hat der Arbeitnehmer zwar nur Vergütungsansprüche geltend gemacht, allerdings kann der Arbeitgeber bei einem vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstoß gegen § 4 ArbZG auch eine Ordnungswidrigkeit gem. § 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG und bei Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder beharrlicher Wiederholung des Verstoßes sogar eine Straftat (§ 23 ArbZG) begehen. Arbeitgeber sollten daher darauf achten, ausreichende Ruhepausen zu gewähren.



Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers – Nach Ansicht des LAG Köln Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahren auch während der Probezeit

Die Pflicht des Arbeitgebers aus § 167 Abs. 1 SGB IX bei aufkommenden Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen ein Präventionsverfahren durchzuführen, ist nicht auf den Zeitraum nach Ablauf der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG beschränkt. Die Pflicht besteht also auch schon in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses, in denen der schwerbehinderte Arbeitnehmer noch keinen Kündigungsschutz genießt. Dies hat das LAG Köln mit Urteil vom 12.09.2024 (Az. 6 SLa 76/24) entschieden und weicht damit von der Rechtsprechung des BAG ab.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers und dabei insbesondere über die Frage, ob die Arbeitgeberin vor Ausspruch dieser Kündigung ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX hätte durchführen müssen.

Der Kläger ist als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 80 anerkannt und war bei der Beklagten seit dem 01.01.2023 als „Beschäftigter im Bauhof“ angestellt. Mit Schreiben

vom 22.06.2023 kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31.07.2023. Zuvor hatte sie den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte angehört. Außerdem zeigte die Beklagte die Kündigung fristgerecht dem Inklusionsamt an (§ 173 Abs. 4 SGB IX). Ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX hatte die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nicht durchgeführt.

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX stellt ein kooperatives Klärungsverfahren dar, das Arbeitgeber unter Beteiligung internen und externen Sachverständigen (insb. Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Rehabilitationsträger) durchführen müssen, wenn der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gefährdet ist.

Der Kläger macht geltend, die Kündigung sei wegen seiner Behinderung erfolgt. Mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht Köln beantragte er festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung vom 22.06.2023 aufgelöst wurde.

Das Arbeitsgericht hatte der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Beklagte habe den Kläger mit der Kündigung wegen seiner Behinderung benachteiligt. Die Kündigung sei gemäß § 134 BGB unwirksam, weil sie gegen das in § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX geregelte Diskriminierungsverbot verstoßen habe. Eine solche Diskriminierung sei hier gemäß § 22 AGG zu vermuten, weil die Beklagte das nach § 167 Abs. 1 SGB IX vorgesehene Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Köln gab der gegen die Entscheidung eingelegten Berufung der Beklagten statt. Zwar habe die Pflicht der Arbeitgeberin bestanden, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen, die Unterlassung des Präventionsverfahrens führe aber nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Denn der Beklagten sei es gelungen, die aus der Unterlassung des Präventionsverfahrens resultierende Diskriminierungs-Vermutung nach § 22 AGG zu widerlegen.

Wenn personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis eintreten, sei das Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX von dem Arbeitgeber durchzuführen.

Diese Pflicht sei nicht auf den Zeitraum nach Ablauf der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG beschränkt und gelte daher auch für die Zeit der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses. Damit weicht das LAG von der Rechtsprechung des BAG ab.

Weder aus dem Wortlaut des § 167 Abs. 1 SGB IX noch aus der Auslegung der Vorschrift ergebe sich eine zeitliche Begrenzung. Der Sinn und Zweck der Regelung, nämlich durch ein präventives Vorgehen die Integration der schwerbehinderten Menschen zu fördern, bestehende Arbeitsverhältnisse möglichst aufrecht zu erhalten und bei aufkommenden Problemen die sachkundigen Stellen bei der Suche nach Lösungen einzubeziehen, spreche deutlich gegen eine zeitliche Begrenzung. Gerade in der Probezeit könne es sinnvoll sein, durch die Ermittlung und Anwendung unterstützender Maßnahmen das Arbeitsverhältnis über die ersten sechs Monate hinaus und für die weitere Zukunft zu sichern.

Werde das Präventionsverfahren nicht durchgeführt, obwohl der Arbeitgeber Schwierigkeiten im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX festgestellt hat und werde danach eine Kündigung ausgesprochen, so stelle die Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens ein vermutungsbegründendes Indiz im Sinne von § 22 AGG dafür dar, dass die Arbeitgeberin den schwerbehinderten Menschen durch den Ausspruch der Kündigung wegen seiner Behinderung im Sinne des § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX benachteiligt habe.

Die daraus abgeleitete Vermutung, die Kündigung sei wegen der Behinderung ausgesprochen worden, sei im vorliegenden Fall aber widerlegt.

Bestehe die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung, trage die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde. Hierfür gelte grundsätzlich das Beweismaß des sogenannten Vollbeweises.

Der Maßstab zur Widerlegung der Diskriminierungs-Vermutung in Fällen des unterbliebenen Präventionsverfahrens während der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sei aber beschränkt. Da ein Präventionsverfahren während der Wartezeit aufgrund der begrenzten Zeit schwierig umzusetzen sei, reiche es in solchen Fällen aus, wenn der Arbeitgeber nachweisen könne, dass andere Gründe für die Kündigung vorlagen. Dies sei der Beklagten vorliegend gelungen.

Sie konnte darlegen, dass der Kläger in verschiedenen Abteilungen des Bauhofs eingesetzt worden war und seine Leistungen in keiner der Abteilungen den Anforderungen entsprachen. Der Beklagten waren die Hintergründe der Schwerbehinderung (unstreitig) nicht bekannt. Daher habe sie keine Veranlassung gehabt, die zum Ausdruck gekommenen Leistungsmängel des Klägers auf dessen Schwerbehinderung zurückzuführen.

Zusammen mit dem unstreitigen Sachverhalt genüge die Behauptung der Beklagten, sie habe wegen mangelnder Eignung eine Probezeitkündigung ausgesprochen und im Motiv dafür sei die Schwerbehinderung des Klägers nicht vorgekommen.

Praxishinweis

Mit der Entscheidung weicht das LAG von der bisherigen Rechtsprechung des BAG (21.04.2016, Az. 8 AZR 402/14) ab, nach der das Präventionsverfahren in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht durchgeführt werden muss.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Das Revisionsverfahren vor dem BAG wird unter dem Az. 2 AZR 271/24 geführt. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG die Entscheidung des LAG Köln bestätigt oder an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält.

Folgt man der Ansicht des LAG, müssen Arbeitgeber unmittelbar bei ersten Problemen in der Probezeit ein Präventivverfahren einleiten, sofern ihnen die Behinderung bekannt ist. Aufgrund der Länge entsprechender behördlicher Verfahren ist nicht davon auszugehen, dass diese binnen der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG abgeschlossen werden können.

Bis zur Klärung dieser Rechtsfrage sollten Arbeitgeber bei der Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer während der Probezeit besondere Sorgfalt walten lassen, um Diskriminierungsvorwürfen vorzubeugen. Insbesondere sollte das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX eingeleitet werden, um dann noch vor dessen Abschluss innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen die Kündigung auszusprechen. bzw. die Kündigungsgründe genau dokumentiert werden, um nachweisen zu können, dass die Kündigung nicht aufgrund der Behinderung ausgesprochen wurde.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de