

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 mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a work 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
August 2025**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein Präventionsverfahren nach SGB IX in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Verhaltensbedingte Änderungskündigung von „Low Performern“

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Düsseldorf zur Unwirksamkeit einer Probezeitkündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Kein Anspruch auf Rückdatierung des Arbeitszeugnisses zum Vertragsende

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein Präventionsverfahren nach SGB IX in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses

Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei aufkommenden Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen ein Präventionsverfahren durchzuführen. Diese Pflicht gilt erst nach Ablauf der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG. Dies hat das BAG in einem Urteil vom 03.04.2025 (Az. 2 AZR 178/24) klargestellt.

Problemaufriss

Im vergangenen Jahr hatte das LAG Köln im Urteil vom 12.09.2024 – Aktenzeichen 6 SLa 670/74 – aus der UN-Behindertenrechtskonvention und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine Verpflichtung dafür entnommen, dass der Arbeitgeber vor der Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten auch bereits innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit für den Kündigungsschutz nach dem KSchG und nach dem SGB IX - dort geregelt in § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX – ein sog. Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchführen muss. Damit hatte sich das LAG Köln gegen ein Urteil des BAG aus dem Jahre 2016 (Urteil vom 21.04.2016 – 8 AZR 402/14) gestellt. (Die Entscheidung des LAG Köln haben wir im Dezember-Newsletter 2024 ausführlich für Sie besprochen).

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG hat nun in einem Urteil vom 03.04.2025 seine bisherige Rechtsprechung bekräftigt:

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, vor einer ordentlichen Kündigung während der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren i.S.d. § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Dies begründet das BAG zutreffend damit, dass die Auslegung des § 167 Abs. 1 SGB IX ergibt, dass diese „ausschließlich für Kündigungen im zeitlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gilt.“ Das ergebe sich sowohl aus dem eindeutigen Ergebnis der Wortlautauslegung als auch durch gesetzsystematische Erwägungen, ebenso durch die historische Auslegung.

Praxishinweis

Die Entscheidung ist sehr erfreulich, weil sie der Praxis Klarheit und Sicherheit gibt. Arbeitgeber sind zudem sicher vor zusätzlichen bürokratischen Hürden.

Ferner werden die Beschäftigungschancen von Schwerbehinderten gestärkt, weil ansonsten eine Zurückhaltung bei Einstellungen nicht ausgeschlossen wäre. Die Wartezeit nach dem KSchG und dem SGB IX soll dem Arbeitgeber Gelegenheit geben, den Beschäftigten zu erproben. Wäre ein Präventionsverfahren notwendig, dann müsste dies wegen dessen recht langer Dauer schon im zweiten oder dritten Monat der Beschäftigung eingeleitet werden.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Verhaltensbedingte Änderungskündigung von „Low Performern“

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung stellt sehr hohe Anforderungen an die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung wegen einer pflichtwidrigen Schlechtleistung. Wird diese im Vorfeld nicht sorgfältig vorbereitet, hält sie einer gerichtlichen Überprüfung nicht stand. Das Urteil des LAG Köln zeigt, wie die Kündigung eines sog. „Low Performers“ dennoch gelingen kann (Az. 7 Sa 558/23).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Änderungskündigung mit welcher der Arbeitsvertrag der Klägerin dahingehend geändert werden soll, dass von ihr Tätigkeiten mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe EG 12 TVöD statt wie bisher der EG 14 TVöD geschuldet sind.

Der Leiter der Zentralabteilung der Beklagten sprach am 26.08.2023 eine Änderungskündigung aus, in welcher die ordentliche fristgerechte Kündigung zum 31.12.2022 erklärt wurde und zugleich ab dem 01.01.2023 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 12 TVöD angeboten wurde.

Die Beklagte wirft der Klägerin unter anderem zahlreiche Verhaltenspflichtverletzungen vor. Sie hat insgesamt acht Abmahnungen ausgesprochen, von denen vier gerichtlich für wirksam gehalten wurden. Die Abmahnungen betrafen alle das wiederholt unzureichende Arbeits- und Kommunikationsverhalten der Klägerin. Der Personalrat hat im Rahmen seiner Beteiligung nach § 85 Abs. 1 BPersVG keine Einwendungen erhoben.

Die Klägerin ist der Meinung, die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Außerdem sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial gerechtfertigt.

Die Entscheidung des Gerichts

Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Das LAG Köln hält die Änderungskündigung für wirksam.

Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial gerechtfertigt, weil der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen Gründe im Verhalten der Klägerin im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG entgegenstünden und die angebotenen geänderten Bedingungen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprächen. Zudem wurde die Klägerin mehrfach einschlägig abgemahnt.

Das Interesse des Arbeitnehmers am Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses sei gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an dessen Beendigung abzuwägen. Dabei seien alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Die Klägerin habe mehrere Pflichtverletzungen begangen. So leitete sie beispielsweise Dokumente ohne Prüfung an externe Organisationen weiter, obwohl diese bereits ihrer Form nach nicht dazu geeignet waren. Zudem meldete sie sich zu einem Forschungsbericht erst nach Monaten zurück, statt dies – wie vereinbart – innerhalb von sechs Wochen zu tun. Schließlich versäumte sie es über mehrere Monate hinweg, einen vereinbarten monatlichen Jour Fixe einzurichten. Alle zuvor ausgesprochenen Abmahnungen betrafen das wiederholt unzureichende Arbeits- und Kommunikationsverhalten der Klägerin, ohne dass diese ihr Verhalten nachhaltig änderte. Dies wirke nicht nur unprofessionell, sondern demonstriere auch eine nicht hinnehmbare Gleichgültigkeit. Daher sei es der Beklagten nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis unter den bisherigen Bedingungen fortzusetzen.

Die angebotenen Vertragsänderungen dürften sich nicht weiter vom bisherigen Vertragsinhalt entfernen, als es zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich sei. Die Beklagte sei jedoch nicht gehalten gewesen, zunächst Tätigkeiten der EG 13 TVöD anzubieten. Die Anforderungen für Tätigkeiten der EG 13 und EG 14 seien sich hierfür zu ähnlich und unterschieden sich im Wesentlichen nur im fachlichen Schwierigkeitsgrad. Die Probleme der Klägerin lägen jedoch im Wesentlichen an ihrer Arbeitsweise und in ihrem Kommunikationsverhalten. Bei der Ausübung von Tätigkeiten der EG 12 habe die Klägerin weniger Außenwirkung und ihre Arbeitsleistung könne von Vorgesetzten besser strukturiert werden, sodass eine Abstufung angemessen sei.

Der Personalrat sei ordnungsgemäß nach § 85 Abs. 1 Satz 1 BPersVG beteiligt worden und habe keine Einwände erhoben. Eine Mitbestimmung nach §§ 70, 78 BPersVG habe es für den Ausspruch der Änderungskündigung nicht bedurft. Die ordnungsgemäße Durchführung

des Mitbestimmungsverfahrens nach §§ 70, 78 Abs. 1 Nr. 3 u. 4 BPersVG sei keine Wirksamkeitsvoraussetzung der mit diesen Zielen erklärten Änderungskündigung.

Praxishinweis

Die Kündigung eines „Low Performers“ bedarf einer sorgfältigen Vorarbeit des Arbeitgebers. Die Besonderheit lag vorliegend darin, dass die Defizite der Klägerin nicht fachlicher, sondern verhaltens- und kommunikationsbezogener Natur waren. Eine verhaltensbedingte Änderungskündigung mit Änderung der Entgeltgruppe kommt in Betracht, wenn die Gefahr weiterer Pflichtverletzungen nur dadurch beseitigt werden kann, dass das Arbeitsverhältnis mit Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe fortgesetzt wird.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Düsseldorf zur Unwirksamkeit einer Probezeitkündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens

Die allermeisten Arbeitsverträge sehen eine Probezeit von sechs Monaten oder weniger vor. In diesen Zeitraum kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Gemäß § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift der allgemeine Kündigungsschutz erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Während dieser Wartezeit bedarf eine Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung. Dennoch ist eine Kündigung in der Probezeit nicht ohne weiteres möglich. Das LAG Düsseldorf sah in einer Entscheidung vom 14.01.2025 (Az. 3 SLa 317/24) eine Probezeitkündigung aufgrund von widersprüchlichem Verhalten des Arbeitgebers als unwirksam an.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung.

Der Kläger war seit dem 15.06.2023 als Wirtschaftsjurist bei der Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit vor. Fünf Wochen vor Ende der Probezeit hatte ihm die Beklagte, vertreten durch den dienstvorgesetzten Prokuristen, mitgeteilt, dass er „natürlich“ übernommen werde.

Rund anderthalb Wochen später teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit beendet werden solle und kündigte dieses sodann mit Schreiben vom 08.12.2023 zum 22.12.2023, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Kündigung im Hinblick auf die Zusicherung des Prokuristen gegen Treu und Glauben verstoße. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Landesarbeitsgericht gab der Berufung statt. Die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben nach § 242 BGB nichtig.

Ein Verstoß gegen Treu und Glauben liege vor, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geweckt und dieses enttäuscht habe. Die

Übernahmezusage durch den Prokuristen habe einen Vertrauenstatbestand geschaffen, auf den sich der Kläger verlassen konnte. Dies gelte insbesondere, da die Zusage nicht von einem beliebigen Vorgesetzten kam, sondern vom Personalverantwortlichen, der bereits zuvor in die Vertragsverhandlungen involviert war und den Arbeitsvertrag unterzeichnet hatte.

Eine Kündigung könne nach einer zugesagten Übernahme nur dann rechtmäßig sein, wenn neue Umstände eintreten, die eine bisherige positive Leistungsbewertung hinfällig machen. Pauschale Zweifel an der Eignung seien dabei nicht ausreichend. Die Beweislast für einen solchen sachlichen Grund liege sodann beim Arbeitgeber. Pauschale Behauptungen über mangelnde Eignung oder schlechte Leistung würden nicht ausreichen, um eine Kündigung trotz vorheriger Zusage zu rechtfertigen.

Da die Beklagte keine Gründe dargelegt habe, die einen Sinneswandel sachlich rechtfertigen würden, sei die Kündigung während der Probezeit widersprüchlich und damit treuwidrig i.S.d. § 242 BGB.

Praxishinweis

Das Urteil unterstreicht die Notwendigkeit eines verantwortungsbewussten Umgangs mit Übernahmezusagen. Sobald die Übernahme zum Ende der Probezeit von einem Vorgesetzten mit Entscheidungsbefugnis in Aussicht gestellt wird, entsteht beim Mitarbeitenden ein schutzwürdiges Vertrauen auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Besonders Aussagen von Führungskräften mit Entscheidungsbefugnis – etwa Prokuristen oder Personalverantwortlichen – können rechtlich als verbindlich gewertet werden und sollten daher mit besonderer Sorgfalt getroffen werden. Arbeitgeber sollten ihre Führungskräfte entsprechend schulen, damit diese keine voreiligen Übernahmezusagen aussprechen.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Kein Anspruch auf Rückdatierung des Arbeitszeugnisses zum Vertragsende

Ein Arbeitszeugnis hat das Datum zu tragen – und darf es tragen – das dem Tag der tatsächlichen Ausfertigung entspricht. Das gilt auch, wenn das Zeugnis erst einige Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt wird. Soweit es nicht um die Berichtigung eines bereits erteilten Zeugnisses geht und soweit es keine abweichenden Vereinbarungen zwischen den Parteien gibt, ist eine Rückdatierung auf das Beendigungsdatum nicht verpflichtend. Dies hat das LAG Köln in einem Urteil vom 05.12.2024 (Az. 6 SLa 25/24) bestätigt.

Der Sachverhalt

Der Kläger verlangt die Rückdatierung eines von der Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnisses.

Das Zeugnis wurde im April 2023 ausgestellt, das Arbeitsverhältnis endete bereits zum 28.02.2023. Die Parteien hatten sich im gerichtlichen Vergleich darauf geeinigt, dass das Zeugnis das Ende des Arbeitsverhältnisses widerspiegeln soll. Das Arbeitsgericht Aachen hat die Klage auf Rückdatierung abgewiesen, weil das Zeugnis das tatsächliche Ausfertigungsdatum trägt und keine Vereinbarung über ein abweichendes Datum getroffen wurde.

Die Entscheidung des Gerichts

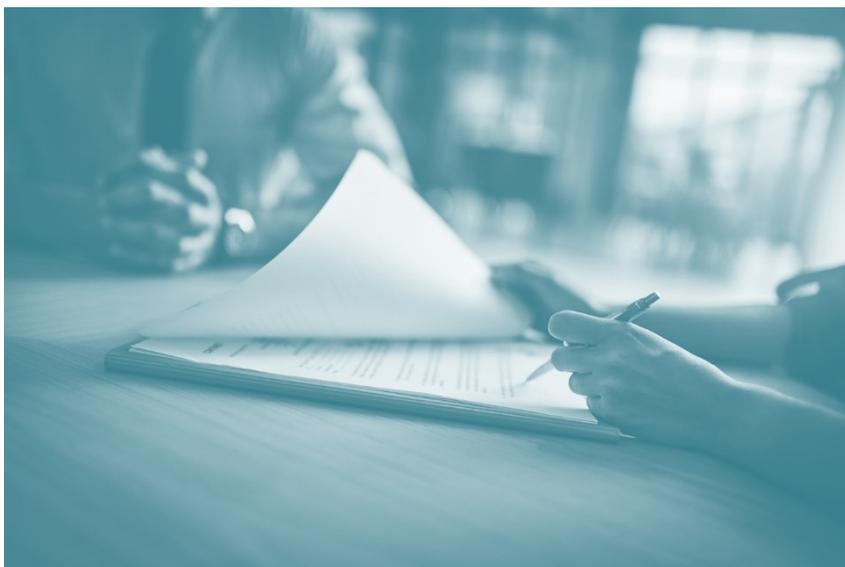
Das LAG wies die Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil zurück. Ein Zeugnis dürfe grundsätzlich das Datum tragen, an dem es tatsächlich ausgestellt wurde. Eine Pflicht zur Rückdatierung bestehe nur in Ausnahmefällen, etwa wenn ein bereits erteiltes Zeugnis berichtigt wird oder wenn die Parteien ausdrücklich etwas Anderes vereinbart haben – was hier nicht der Fall sei.

Auch der Umstand, dass im Arbeitsleben häufig das Beendigungsdatum verwendet wird, rechtfertigt keine Abweichung vom Grundsatz der Zeugniswahrheit. Zudem sei der Zeugnisanspruch frühestens mit Abschluss des Vergleichs im März fällig gewesen, und die Ausstellung im darauffolgenden Monat liege noch in einem üblichen zeitlichen Rahmen.

Hinweise auf eine unübliche Verzögerung oder Nachteile durch das spätere Datum konnte der Kläger nicht darlegen. Das Gericht sah daher keinen Anlass, das Zeugnisdatum zu ändern.

Praxistipp

Arbeitgeber sollten Arbeitszeugnisse zeitnah nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausstellen und sie auf den tatsächlichen Ausstellungstag datieren. Eine Rückdatierung ist nur bei klarer Vereinbarung oder Korrektur eines bereits erteilten Zeugnisses erforderlich. So werden rechtliche Streitigkeiten vermieden und zugleich der Grundsatz der Zeugniswahrheit gewahrt.



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



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@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