

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 Kündi-

gungsschutzgesetzes gilt.“ Das ergebe sich sowohl aus dem eindeutigen Ergebnis der Wortlautauslegung als auch durch gesetzesystematische 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.



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 Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+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