

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, creating a sense of a busy manufacturing environment. The overall tone is professional and technical.

LOSCHOLDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Februar 2026**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Entgelttransparenz: BAG bejaht Paarvergleich und Beweislastumkehr bei der Entgeltgleichheitsklage

Neues aus der Rechtsprechung

Außerordentliche Kündigung auch bei leichteren Tötlichkeiten möglich

Neues aus der Rechtsprechung

Nachschieben von neuen Kündigungsgründen erfordert erneute Betriebsratsanhörung

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Neues aus der Rechtsprechung

Arbeitsgericht Köln stellt höchstrichterlich geklärte Rechtsfrage erneut infrage

Neues aus der Rechtsprechung

Entgelttransparenz: BAG bejaht Paarvergleich und Beweislastumkehr bei der Entgeltgleichheitsklage

Eine Entgeltgleichheitsklage kann darauf gestützt werden, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält. Dies gilt unabhängig davon, wie groß die Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts ist. Eine Beweislastumkehr nach § 22 AGG erfordert bei Entgeltgleichheitsklagen keine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung (BAG, Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24).

Der Sachverhalt

Die Klägerin ist seit 1995 bei der Beklagten beschäftigt und gehört – wie die männliche Vergleichsperson – der Führungsebene E3 an. Ihr Entgelt besteht aus einem Grundgehalt und Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Beklagte hat in ihrem Intranet eine Statistik veröffentlicht, mit welcher die Beschäftigten ihre Entgeltbestandteile mit dem – nach Geschlechtern aufgeschlüsselten – Entgeltmedian auf der eigenen Führungsebene im Betrieb vergleichen können. Sie möchte so ihre Auskunftspflichten nach §§ 10 ff. EntgTranspG erfüllen. Die Klägerin liegt danach sowohl unter dem Median der männlichen als auch der weiblichen Vergleichsgruppe.

Die Klägerin erhob daher Klage auf den Ausgleich der Entgeltdiskriminierung im Vergleich zu einem männlichen Kollegen. Sie macht geltend, die auszugleichende Differenz richte sich nach dem Entgelt des im selben Betrieb beschäftigten Kollegen S. Dieses läge über dem Median auch der männlichen Vergleichsgruppe.

Die Vorinstanzen haben der Klage teilweise stattgegeben.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin überwiegend Recht. Der Anspruch auf Entgeltangleichung folge aus Art. 157 Absatz 1 AEUV sowie aus § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG. Danach sei bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile verboten. Der Begriff des Entgelts sei – so das BAG – weit auszulegen und umfasse auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Für den Eintritt der Beweislastumkehr genüge der – ggf. zu beweisende – Vortrag des Arbeitnehmers, dass ein zum Vergleich herangezogener Kollege des anderen Geschlechts bei Verrichtung gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein höheres Gehalt beziehe. Der Arbeitgeber müsse dann

- entweder beweisen, dass die ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar seien, oder
- dass die unterschiedliche Entlohnung durch objektive, nicht-diskriminierende Faktoren gerechtfertigt sei.

Damit sei ein Paarvergleich möglich, selbst wenn mehrere Arbeitnehmer des anderen Geschlechts gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Ein Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV sei nicht veranlasst, da die Rechtsfrage unionsrechtlich geklärt sei. Bei Entgeltgleichheitsklagen sei nach unionsrechtskonformer Auslegung für das Eingreifen der Beweislastregel des § 22 AGG keine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung erforderlich.

Auf die Befürchtung, der Paarvergleich bewirke, dass nun allen Arbeitnehmern mit gleichwertiger Tätigkeit die Vergütung des bisherigen Bestverdieners zu zahlen wäre, antwortete der Senat, dass sich die Aussagekraft des Paarvergleichs grundsätzlich auf die verglichenen Personen beschränke. In jedem Paarvergleich sei eine personenbezogene Rechtfertigung von Entgeltunterschieden möglich. Wenn das befürchtete Szenario eintrete, sei dies nicht Auswirkung des Paarvergleichs, sondern eines diskriminierenden Entgeltsystems.

Ein Vergleich mit dem Median der männlichen Vergleichsgruppe sei nicht maßgeblich. Der Median sei dem Unionsrecht fremd. Allenfalls in der Gesamtwürdigung etwaig vorgebrachter Rechtfertigungsgründe könne der Median eine Rolle spielen. Der Senat weist zudem darauf hin, dass die Qualität in der Arbeit – inkl. der „Soft-Skills“ – sowie unterschiedliche Verantwortungsbereiche taugliche Differenzierungskriterien seien.

Praxishinweis

Die Entscheidung birgt – insbesondere im Zusammenhang mit der bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzenden Entgelttransparenz-

richtlinie – erhebliche Sprengkraft. Arbeitgeber, die nicht über ein objektives Entgeltsystem verfügen, laufen Gefahr, ihre Gehälter in der Breite „nach oben“ angleichen zu müssen.

Brisant ist auch, dass mit Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie künftig deutlich mehr Beschäftigte Entgeltauskunftsansprüche haben werden als bislang. Arbeitgeber mit mind. 150 Beschäftigten werden zudem bereits ab 2027 einen Bericht über ihre Entgeltstrukturen erstatten müssen. Klagewellen sind nicht auszuschließen.

Als Sofortmaßnahme ist allen Arbeitgebern zu empfehlen, ihre Entgeltstrukturen dahingehend zu überprüfen, ob diese objektiv und diskriminierungsfrei sind. Jede Entgeltentscheidung sollte zudem ausführlich – und zwar unter Einbeziehung der Begründung – dokumentiert werden.



Neues aus der Rechtsprechung

Außerordentliche Kündigung auch bei leichteren Tätlichkeiten möglich

Schwere Tätlichkeiten rechtfertigen im Regelfall eine sofortige außerordentliche Kündigung. Bei leichteren Tätlichkeiten tun sich einige Arbeitsgerichte hingegen schwer, eine fristlose Kündigung als wirksam anzusehen und verlangen eine vorherige Abmahnung des entsprechenden Verhaltens. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat nun jedoch – anders als vor ihm das Arbeitsgericht Hannover – entschieden, dass auch bei einer leichten Tätlichkeit, bei der es nicht zu Verletzungen oder erheblichen Schmerzen gekommen ist, eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt war (Urteil vom 25.08.2025, Az. 15 SLa 315/25).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der Kläger war seit Februar 2019 bei der Beklagten als Be- und Entlader beschäftigt. Am 22.10.2024 sah der ihm hierarchisch übergeordnete Gruppenleiter E., dass der Kläger während der Arbeitszeit sein privates Smartphone benutzte, obwohl eine solche Nutzung untersagt war. E. näherte sich dem Kläger daher und sprach diesen hierauf an. Der Kläger entgegnete „Hau ab hier!“. Außerdem stieß er E. mit der rechten Hand gegen die linke Schulter, sodass dieser einen Schritt zur Seite machte und trat nach ihm, wobei es zu einer leichten Berührung kam. Danach äußerte der Kläger etwas gegenüber E. und vollführte eine Geste mit erhobenen Zeigefinger. E. verließ daraufhin den Arbeitsbereich des Klägers, der sich erneut mit seinem Smartphone befasste.

Die beklagte Arbeitgeberin hörte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung ordnungsgemäß an und erklärte gegenüber dem Kläger die außerordentliche fristlose und hilfsweise fristgerechte Kündigung. Der Kläger erhob hiergegen Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Hannover hatte der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers mit der Begründung stattgegeben, der Vorfall am 22.10.2024 rechtfertige weder eine außerordentliche, noch eine or-

dentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Das LAG Niedersachsen entschied hingegen, dass die außerordentliche Kündigung wegen des Vorfalls wirksam sei und wies die Klage ab.

Ein zur außerordentlichen Kündigung berechtigender wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB sei durch das Verhalten des Arbeitnehmers am 22.10.2024 gegeben. Mit seinem Verhalten am 22.10.2024 habe der Kläger eine Tötlichkeit gegenüber E. begangen. Dies stelle einen erheblichen Verstoß gegen die obliegenden Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers gemäß § 241 Abs. 2 BGB dar und sei „an sich“ geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung darzustellen. Darüber hinaus rechtfertige die Pflichtverletzung auch im konkreten Fall nach der gebotenen umfassenden Interessenabwägung die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Zugunsten des Klägers sei lediglich dessen fünfjährige Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. Demgegenüber wiege zu seinen Lasten die Erheblichkeit der Pflichtverletzung schwer. Der Kläger habe sich gegenüber dem ihm vorgesetzten E. respektlos und unter Anwendung körperlicher Gewalt verhalten. Bereits die Ansprache „Hau ab hier!“ stelle ein erhebliches Fehlverhalten dar. Dieses Fehlverhalten würde durch das Stoßen und den Tritt wesentlich verstärkt.

Das LAG Niedersachsen ging dabei nicht davon aus, dass der Kläger E. durch den Stoß und den Tritt erhebliche Schmerzen zugefügt habe. Der Stoß stellte nach den Feststellungen des LAG Niedersachsen eine „erhebliche Berührung“ des E. dar, der infolge des Stoßes einen Schritt zur Seite gemacht habe. Bei dem Tritt sei es hingegen allenfalls zu einer leichten Berührung gekommen.

Erschwerend berücksichtigte das LAG Niedersachsen die Situation, in der es zu der Tötlichkeit gekommen war. E. habe den Kläger bei einem Fehlverhalten angetroffen und sei berechtigt gewesen, ihn zur Rede zu stellen. Auch habe der Kläger zwar auf eine Annäherung des E. reagiert, er sei jedoch nicht von diesem zu seinem Verhalten provoziert worden. Das Gericht berücksichtigte überdies, dass der Kläger mit 30 Jahren noch verhältnismäßig jung gewesen sei und keine Unterhaltspflichten hatte. In einer Gesamtabwägung entschied es, dass mit Blick auf die Schwere der Pflichtverletzung der Beklagten trotz der fünfjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers die Fortsetzung des Arbeitsfeldes nicht zumutbar war.

Einer vorherigen Abmahnung oder der Umsetzung des Klägers auf einen anderen freien Arbeitsplatz bedurfte es nach dem LAG Niedersachsen nicht. Der Kläger habe nicht mit der erstmaligen Hinnahme seines Verhaltens durch den Arbeitgeber rechnen können.

Praxishinweis

Gewalt hat in einem Arbeitsverhältnis keinen Platz. Tätlichkeiten sind daher „an sich“ geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung zu bilden. Bei leichteren Tätlichkeiten zeigt sich in der Praxis jedoch, dass Gerichte trotz einer nicht unerheblichen Gewaltanwendung teilweise davor zurückschrecken, eine sofortige außerordentliche oder ordentliche Kündigung für wirksam zu erklären und stattdessen eine Abmahnung für ausreichend erachten.

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen ist hier ein gutes und richtiges Signal, dass auch bereits bei „leichten“ Tätlichkeiten, die nicht mit Verletzungen und erheblichen Schmerzen einhergehen, eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein kann. Das Urteil stärkt die Position von Arbeitgebern, die Gewaltanwendungen und Tätlichkeiten jeglicher Art konsequent entgegentreten möchten und nicht zuletzt zum Schutz ihrer übrigen Arbeitnehmer in einem entsprechenden Fall auch über eine Kündigung nachdenken.

Gleichwohl bleibt es dabei, dass die Frage, ob auch bereits eine leichtere Tätigkeit ohne vorherige Abmahnung die Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigt, immer von den Umständen des Einzelfalls und in nicht unerheblichem Maße auch von den Bewertungen des jeweiligen Gerichts abhängt.



Neues aus der Rechtsprechung

Nachschieben von neuen Kündigungsgründen erfordert erneute Betriebsratsanhörung

Dem Betriebsrat bekannte, einen bestimmten Kündigungsgrund betreffende Umstände müssen im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG dem Betriebsrat nicht noch einmal mitgeteilt werden. Dies gilt nicht für den Fall, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses eine selbständige andere Pflichtverletzung als Kündigungsgrund in das Verfahren einführen will. Selbst wenn diese dem Betriebsrat bekannt gewesen sein sollte, scheidet ein Nachschieben im Kündigungsschutzprozess aus, wenn ihm nicht mitgeteilt wurde, dass auch auf diesen selbständigen Sachverhalt die Kündigung gestützt werden soll (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.08.2025, Az. 1 Sa 104/25).

Sachverhalt

Der Kläger war im Bereich Logistik und Patiententransport bei der Beklagten, einem Servicedienstleister für ein Klinikum, beschäftigt und zum Teil auch in der Werksfeuerwehr eingesetzt.

Am 21.07.2024 verkündete der Kläger in der Uniform der Werksfeuerwehr über den Außenlautsprecher eines Gerätewagens den Tod seines Kollegen im Stil einer zweiminütigen Traueransprache. Tatsächlich war der Kollege nicht verstorben. Der Kläger ließ diesen Vorgang filmen und stellte das Video in eine WhatsApp-Gruppe ein,

in der auch der als verstorben beschriebene Kollege Mitglied war. Dieser nahm das Video erkennbar als Scherz auf und amüsierte sich daran.

Nachdem die Geschäftsführung von dem Video Kenntnis erlangte, führte sie mit dem Kläger und weiteren Kollegen Gespräche zur Sachverhaltsaufklärung. Sodann hörte sie dazu den Betriebsrat an und kündigte den Kläger außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Im Arbeitsgerichtsprozess begründete die Beklagte die Kündigung zudem damit, dass der Kläger vor Aufnahme des Videos den Gerätewagen umgeparkt und damit die Funktionsfähigkeit der Werksfeuerwehr gefährdet habe. Den Betriebsrat hatte die Beklagte dazu nicht angehört. Einzelne Betriebsratsmitglieder hätten von dem Umparken gewusst.

Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt.

Entscheidung

Die Berufung der Beklagten wies das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein zurück. Der Kläger habe zwar mit dem Inhalt des Videos – der Traueransprache – seine Rücksichtnahmepflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB verletzt, denn die Ansprache des Klägers sei objektiv geeignet, den Betriebsfrieden, also den reibungsfreien Betriebsablauf, zu stören. Die unzutreffende Mitteilung, jemand sei verstorben, stelle den sozialen Geltungsanspruch des Betroffenen in Abrede und könne dazu führen, dass auch andere Mitarbeiter den Betroffenen ausgrenzen. Auch wenn eine Schädigungsabsicht gefehlt habe und die Videoaufnahme nur als „geschmackloser Scherz“ gemeint sei, ändere dies nichts an dieser Bewertung. Der Grat zwischen beleidigenden sowie ehrabschneidenden und als scherzhaft empfundenen Äußerungen sei schmal. Im Rahmen der Interessenabwägung stellt das LAG fest, dass die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt sei. Die Beklagte hätte den Kläger abmahnen müssen. Auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung sei deshalb unwirksam.

Den von der Beklagten überdies vorgebrachten Pflichtverstoß des Wagen-Umparkens bewertet das LAG als eigenständigen Pflichtverstoß. Es handele sich auch nicht um eine bloße Ergänzung oder Konkretisierung des bereits mitgeteilten Kündigungsgrundes. Dabei gehe es um das Interesse der Beklagten an der Sicherheit des Klinikums im Notfall. Da die Beklagte den Betriebsrat über diesen eigenständigen Kündigungsgrund nicht unterrichtet habe, könne dieser

Sachverhalt nicht zu Begründung der Kündigung herangezogen werden. Die Beklagte könne sich schließlich auch nicht darauf berufen, dass einzelne Betriebsratsmitglieder von diesem Umparken gewusst hätten. Es hätte der klare Hinweis ergehen müssen, dass dieser Sachverhalt als Kündigungsgrund herangezogen werde.

Praxishinweis

Neben der Erörterung zu § 102 BetrVG handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung zur Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung nach Erstellen und Verbreiten einer Traueransprache per Video in einer WhatsApp-Gruppe von Arbeitskollegen. Das Ergebnis scheint aber hier nicht unrichtig.

Die Entscheidung behandelt den Grenzverlauf zwischen dem Nachschieben neuer und der „bloßen“ Erläuterung bzw. Konkretisierung von dem Betriebsrat bereits mitgeteilter Kündigungsgründe.

Arbeitgeber müssen dem Betriebsrat alle maßgeblichen und später im Kündigungsschutzprozess relevanten Kündigungsgründe klar kommunizieren. Sollen hingegen neue Kündigungsgründe, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits vorlagen, aber erst nach Kündigungszugang zur Kenntnis des Arbeitgebers gelangt sind, nachgeschoben werden, so ist der Betriebsrat dazu erneut anzuhören.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschütternde Tatsachen können sich auch aus einer Gesamtwürdigung verdächtiger Umstände ergeben. Hiervon ging das Landesarbeitsgericht Köln in einem Urteil vom 03. Juni 2025 (Az. 7 SLa 54/25) aus, in dem es um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Busfahrers ging, der offensichtlich nicht mehr arbeiten wollte und „gezielt“ krank wurde.

Sachverhalt

Der Kläger war als Busfahrer bei der Beklagten beschäftigt und sollte auf neue Linien eingewiesen werden, zeigte sich jedoch offen wenig begeistert darüber. Kurz vor der geplanten Einweisung wurde er mehrfach wegen einer „Durchfallerkrankung“ krankgeschrieben. Nach seiner Rückkehr zur Arbeit und Teilnahme an der Einweisung – währenddessen er vermeintlich schlief und Musik hörte – gab er seine Arbeitsausrüstung zurück und meldete sich erneut arbeitsunfähig. Dies geschah nach seinem eigenen Vortrag unmittelbar nachdem die Beklagte ihn über die zeitnahe Beendigung seines Arbeitsverhältnisses informierte. Ob er zur vorzeitigen Rückgabe seiner Arbeitsausrüstung von der Beklagten aufgefordert wurde, blieb streitig. Für einen Zeitraum legte er keine Bescheinigung vor, für spätere Zeiten reichte er erneut eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie Folgebescheinigungen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ein. Die Beklagte verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung für den Zeitraum nach Rückgabe der Arbeitsmittel, weil sie den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für erschüttert hielt. Der Kläger klagte auf Entgeltfortzahlung.

Entscheidung

Das LAG Köln bestätigte, dass dem Kläger lediglich für den Zeitraum, in dem eine zweifelsfreie Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlag, Entgeltfortzahlung zusteht. Der auffällige zeitliche Zusammenhang zwischen der Rückgabe der Arbeitsausrüstung und dem Beginn der Krankmeldung – gerade in dem Moment, als der Kläger mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses rechnete – ließ Zweifel daran aufkommen, ob die ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung tatsächlich die Krankheit belegte. Außerdem war der Kläger bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses durchgehend krankgeschrieben. Es

fiel weiter ins Gewicht, dass die Krankmeldung genau zu dem Zeitpunkt erfolgte, als der Kläger eigentlich auf neue Linien eingewiesen werden sollte, für die er laut eigener Aussage wenig Interesse zeigte.

All diese besonderen Umstände zusammen genommen führten aus Sicht des LAG dazu, dass der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert war. Da der Kläger seine vermeintlichen Erkrankungen nicht substantiiert darlegte, verlor er das Verfahren.

Praxishinweis

Dieses Urteil des LAG Köln reiht sich in die erfreuliche Entwicklung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ein, die den Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen deutlich kritischer prüft, wenn der Kontext ernsthafte Zweifel an deren Richtigkeit bietet.



Neues aus der Rechtsprechung

Arbeitsgericht Köln stellt höchstrichterlich geklärte Rechtsfrage erneut infrage

Für Verwunderung und erheblichen Ärger hat in jüngster Zeit ein widerspenstiges Urteil des Arbeitsgerichts Köln gesorgt (Urteil vom 19.11.2025, Az. 18 Ca 6344/24). Mit ihrer Entscheidung macht die 18. Kammer eine Streitfrage erneut auf, die zunächst lange umstritten war und erst im vergangenen Jahr höchstrichterlich geklärt schien.

Worum geht es?

Im Zentrum steht die Frage, ob Arbeitgeber verpflichtet sind, das in § 167 Abs. 1 SGB IX vorgesehene Präventionsverfahren für schwerbehinderte (und ihnen gleichgestellte) Arbeitnehmer bereits während der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG durchzuführen, bevor sie eine Kündigung für diese aussprechen.

In der Praxis begegnet den Gerichten diese Frage regelmäßig in Kündigungsschutzklagen schwerbehinderter Arbeitnehmer, die während der Wartezeit gekündigt wurden. Sie rügen, die Kündigung sei wegen eines Verstoßes gegen ein Diskriminierungsverbot unwirksam (§ 134 BGB i.V.m. § 164 Abs. 2 SGB IX, § 7 Abs. 1 AGG). Wird eine Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines Präventionsverfahrens bejaht, kann dies unter Umständen die Beweislastumkehr des § 22 AGG auslösen. Der Arbeitgeber müsste dann beweisen, dass die Behinderung nicht (mit-)ursächlich für die Kündigung war.

Was bisher geschah

Die Neufassung des § 167 SGB IX (in Kraft seit 2018) nahmen einige Instanzgerichte zum Anlass die ständige Rechtsprechung des BAG zur sprachlich identischen Vorgängernorm (§ 84 SGB IX aF) in Frage zu stellen und eine Pflicht zum Präventionsverfahren auch in der Wartezeit zu bejahen. Aus diesem Grund gelangte die Frage im letzten Jahr erneut zur Entscheidung vor das BAG. Das BAG bestätigte seine Rechtsprechung und stellte klar: Der Arbeitgeber ist vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung zur Durchführung eines Präventionsverfahrens im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX nur dann verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis dem zeitlichen und sachlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes unterliegt – also nicht während der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG und in Kleinbetrieben i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG (BAG, Urteil vom 03.04.2025,

Az. 2 AZR 178/24). Zentrales Argument des BAG: Dem Gesetzgeber war die Auslegung der Vorgängernorm durch das BAG bekannt, als er deren sprachliche Fassung in den neuen § 167 Abs. 1 SGB IX übernommen hat. Nach diesem Machtwort vor weniger als einem Jahr schien die leidliche Frage endlich geklärt.

Das Urteil aus Köln

Umso ärgerlicher ist es aus Sicht der Rechtssicherheit, dass das Arbeitsgericht Köln nun erneut für Unruhe sorgt, indem es sich ausdrücklich und unter ausführlicher Begründung gegen die höchststrichterliche Rechtsprechung stellt. Begründung aus Köln: Hätte der Gesetzgeber Ausnahmen von der Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens gewollt, hätte er diese ausdrücklich im Gesetz regeln können. Die praktischen Bedenken, die diese Gesetzesauslegung nach sich zieht, scheinen der spruchgebenden 18. Kammer dabei durchaus bewusst zu sein. Ein Präventionsverfahren kann innerhalb der Probezeit typischerweise nur sehr kurzfristig durchgeführt werden und ist daher häufig schon von vornherein wenig erfolgversprechend. In vielen Fällen läuft es auf eine „bloße Förmerei“ hinaus. Das Institut der Wartezeit wird für schwerbehinderte Arbeitnehmer faktisch ausgehöhlt. Arbeitgeber geraten zugleich in erhebliche Beweisnot, da aufgrund der Wertung des § 1 Abs. 1 KSchG eine umfassende Dokumentation von Leistungsdefiziten in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses regelmäßig gerade nicht erfolgt. Letztlich erhöht sich der Bürokratieaufwand während der Probezeit für schwerbehinderte Arbeitnehmer um ein Vielfaches, was deren Einstellung für Arbeitgeber faktisch noch unattraktiver macht – ein Ergebnis, das dem Ziel des Gesetzes diametral entgegensteht.

Der gekündigte schwerbehinderte Arbeitnehmer hat seine Klage vor dem Arbeitsgericht Köln im Ergebnis trotzdem verloren. Der betroffene Arbeitgeber konnte erfolgreich darlegen, dass die Kündigung nicht aufgrund der Schwerbehinderung erfolgte.

Und jetzt?

Wir werden für Sie selbstverständlich den weiteren Gang des Verfahrens in den folgenden Instanzen verfolgen. Bleibt zu hoffen, dass das LAG Köln im Namen der Rechtssicherheit das Urteil wieder aus der Welt schafft. Unabhängig davon gilt:

Auch die Auslegung des BAG stellt keinen „Freifahrtschein“ für Kündigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer in der Probezeit dar.

Eine Kündigung, die tatsächlich wegen der Behinderung ausgesprochen wird, ist auch während der Wartezeit unwirksam. Arbeitgebern ist daher dringend zu empfehlen, Kündigungsgründe zumindest intern so zu dokumentieren, dass sie im Streitfall nachvollziehbar dargelegt und einem Diskriminierungsvorwurf wirksam entgegengehalten werden können.



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 Güzel
+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