

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 Prä-

ventionsverfahrens 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.

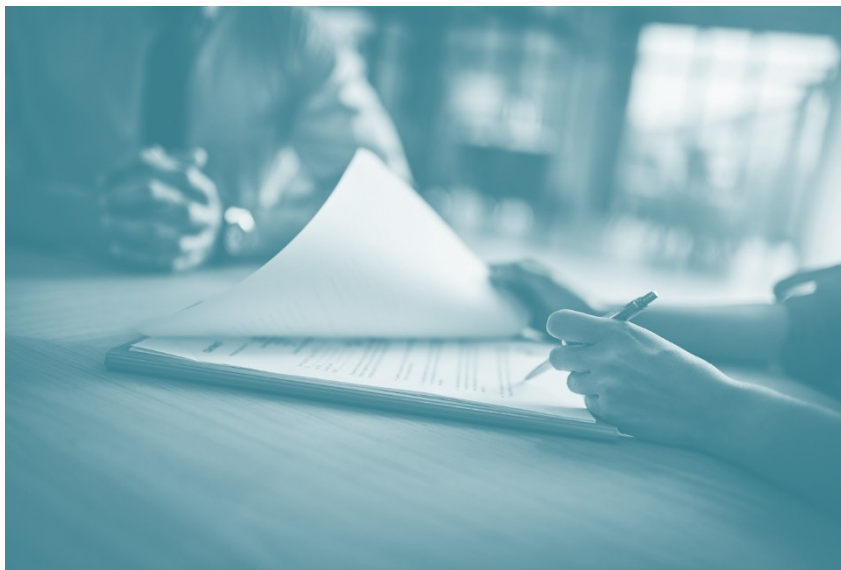
Der gekündigte schwerbehinderte Arbeitnehmer hat seine Klage vor dem Arbeitsgericht Köln im Ergebnis trotzdem verloren. Der betroffene Arbeitgeber konnte erfolgreich darlegen, dass die Kündigung nicht aufgrund der Schwerbehinderung erfolgte.

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