



Präventionsverfahren ist schon in der Wartezeit durchzuführen

(Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12.09.2024, 6 SLa 76/24)

Schon in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, ein Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX) durchzuführen, wenn sich bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers Probleme abzeichnen. Wird das Präventionsverfahren nicht durchgeführt, kann auch eine Probezeitkündigung rechtswidrig sein.

Der 1984 geborene Kläger verfügt über einen Grad der Behinderung von 80 und war bei der beklagten Kommune seit dem 1. Januar 2023 im Bauhof beschäftigt. Am 22. Juni 2023 kündigte die Beklagte dem Kläger innerhalb der Probezeit, ohne zuvor ein Präventionsverfahren durchgeführt zu haben.

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. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung des Präventionsverfahrens, kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Denn in einem solchen Fall wird vermutet, dass der Arbeitgeber den schwerbehinderten Arbeitnehmer wegen des nicht durchgeführten Präventionsverfahrens diskriminiert hat.

Das Arbeitsgericht Köln hatte die Kündigung auf dieser Basis für rechtswidrig erklärt.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat nun in diesem konkreten Fall entschieden, dass die beklagte Kommune widerlegen konnte, dass sie dem Kläger wegen der Schwerbehinderung gekündigt hatte. Daher führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Probezeitkündigung des Klägers; die Kündigungsschutzklage des Klägers wurde abgewiesen.

Dennoch hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei auftretenden Schwierigkeiten bereits innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ein Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX) durchzuführen.

Innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit genieße ein schwerbehinderter Mensch, ebenso wie ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer noch keinen Kündigungsschutz in seinem Arbeitsverhältnis (§ 1 Abs. 1 KSchG, §§ 173 Abs. 1, 168 SGB IX). Dennoch sei der Arbeitgeber verpflichtet, bereits innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ein Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX) durchzuführen.

Rechtsprechung kompakt exklusiv vom

KellnerVerlag • St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Tel. 0421 77 8 66 • buchkellner@kellnerverlag.de

Rechtsanwälte Bernhard Baumann-Czichon und Nora Wöfl • Am Hulsberg 8 • 28205 Bremen • 0421-439 33 33 • www.baumann-czichon.de

Das Landesarbeitsgericht Köln hat damit entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14) zur bis 2017 geltenden Vorgängernorm (§ 84 SGB IX in der Fassung bis 31.12.2017) entschieden. Das Bundesarbeitsgericht sei davon ausgegangen, dass die Pflicht des Arbeitgebers, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen, erst nach der Wartezeit entstehe. Diese zeitliche Begrenzung ergebe sich jedoch weder aus dem Wortlaut der Vorschrift noch aus der Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen.

Wegen der auch vom Bundesarbeitsgericht angenommenen strukturellen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der ersten sechs Monate („Probezeit“) zum Abschluss zu bringen, sei eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers vorzunehmen, um die Wartezeitkündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nicht faktisch vollständig auszuschließen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Wegen der offenen Grundsatzfrage nach der Pflicht zu einem Präventionsverfahren in der Probezeit hat das Landesarbeitsgericht Köln die Revision beim Bundesarbeitsgericht ausdrücklich zugelassen.

[zur Entscheidung](#)