



**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes.

## Kündigungsschutz durch die „Hintertür“?

Präventionsverfahren als Wirksamkeitsvoraussetzung bei Kündigung eines Schwerbehinderten außerhalb des KSchG?

**Littler**<sup>®</sup>



# Präsentiert von



## **DR. CHRISTOPHER WEUTHEN**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Düsseldorf

[cweuthen@littler.de](mailto:cweuthen@littler.de)

1. Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

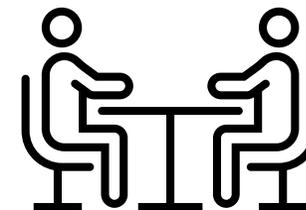
2. Präventionsverfahren als Kündigungsvoraussetzung?

3. To Do's für Arbeitgeber



# Präventionsverfahren § 167 Abs. 1 SGB IX

*„Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.“*



# Präventionsverfahren § 167 Abs. 1 SGB IX

Präventives Verfahren

Frühzeitige Hilfestellung bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten soll Bestand des Arbeitsverhältnisses sichern

Niedrige Eingriffsschwelle

„Schwierigkeiten“ sind Unzuträglichkeiten, die noch nicht den Charakter von Kündigungsgründen aufweisen  
Keine Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung des Verfahrens erforderlich

Maßnahmen

Frühzeitige Einbindung von SBV, BR, Integrationsamt, etc.  
Erörterung von Möglichkeiten und Hilfen zur Beratung und finanzielle Leistungen

# Rechtsfolge bei Nichtdurchführung des Präventions- **Littler** verfahrens

- § 167 Abs. 1 SGB IX knüpft **keine Rechtsfolgen** an Verletzung der Präventionsverpflichtung
- Insbesondere: Durchlaufen des Präventionsverfahrens ist **keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung**
- Aber: Kündigungen im Anwendungsbereich des KSchG können bei Verletzung der Präventionsverpflichtung wegen Verstoßes gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip sozial ungerechtfertigt sein

Was gilt für Kündigungen außerhalb des KSchG (Kleinbetrieb, innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit)?

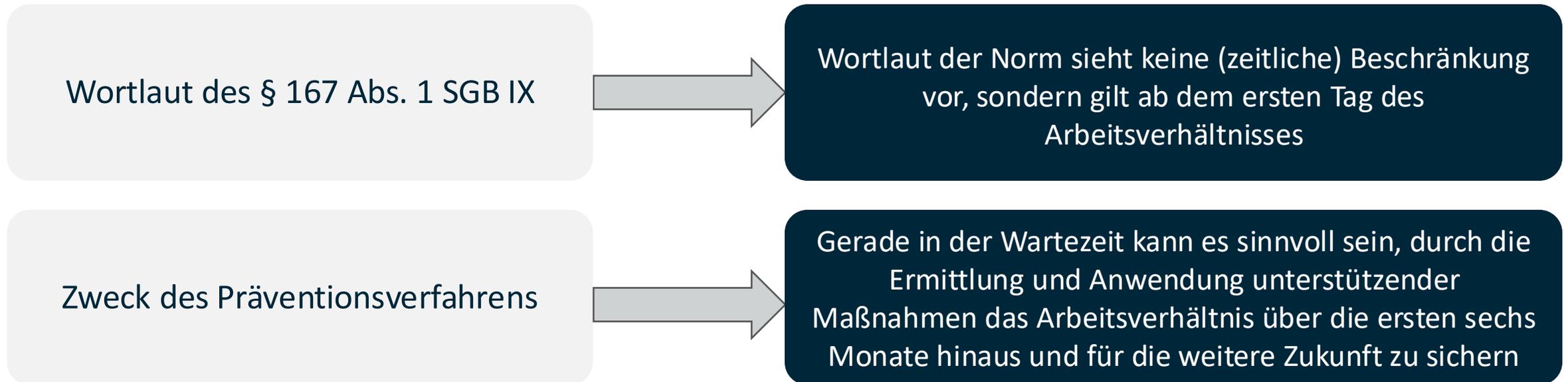
# ArbG Köln v. 20.12.2023 – 18 Ca 3954/23 und Littler® LAG Köln v. 12.09.2024 – 6 SLa 76/24

- Kündigung in Kenntnis der Schwerbehinderung kann auch während der Wartezeit oder im Kleinbetrieb nach § 134 BGB unwirksam sein
- Begründung: Verstoß gegen gesetzliches Verbot der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung (§ 164 Abs. 2 S. 1 SGB IX)
- Beweislastumkehr: Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens als Indiz für Benachteiligung nach § 22 AGG



# ArbG Köln v. 20.12.2023 – 18 Ca 3954/23 und Littler LAG Köln v. 12.09.2024 – 6 SLa 76/24

(Haupt-)Argumentation des ArbG Köln und LAG Köln:



# Folgen für die betriebliche Praxis

- Präventionsverfahren mit zahlreichen (tlw. externen) Teilnehmern (AG, AN, BR, SBV, IA, Betriebsarzt, etc.) verursacht hohen zeitlichen sowie organisatorischen Aufwand und ist oft nicht innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit abzuschließen
- „Dilemma“ für AG: intensiviert Kontrolle schwerbehinderter MA zur frühzeitigen Feststellung von Schwierigkeiten und Erforderlichkeit eines Präventionsverfahrens kann ebenfalls nachteilige Behandlung darstellen
- Einstellungshemmnis durch zusätzliche Arbeitgeberpflicht

# BAG v. 03.04.2025 – 2 AZR 178/24

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



(Haupt-)Argumentation des Bundesarbeitsgerichts:

Wortlaut des § 167 Abs. 1 SGB IX



Wortlaut der Norm knüpft an Begrifflichkeiten des KSchG an („*personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten*“)

Systematik der Regelung



§ 167 Abs. 1 SGB IX knüpft an Unterlassung des Präventionsverfahrens keine Unwirksamkeitsfolge, sondern ist Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes → dieser findet bei Kündigungen außerhalb des KSchG keine Anwendung

# BAG v. 03.04.2025 – 2 AZR 178/24

Praktikabilität



Ein Präventionsverfahren ist zeitaufwändig und kann nur dann sinnvoll praktiziert werden, wenn es nicht vor Ablauf der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG abgeschlossen sein muss



Achtung



- Unwirksamkeit einer Kündigung ggü. schwerbehindertem MA im Kleinbetrieb oder in der Wartezeit über § 242 BGB möglich bei Verstoß gegen „angemessene Vorkehrungen“ im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention
- Volle Darlegungs- und Beweislast über Verstoß gegen „angemessene Vorkehrungen“ trägt Arbeitnehmer → Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens fällt jedenfalls nicht darunter

# Key Take-aways:

1

## Grundsätzlich:

Kein Präventionsverfahren vor Kündigung eines schwerbehinderten MA in der Wartezeit oder im Kleinbetrieb erforderlich

2

## Unwirksamkeit der Kündigung aus anderen Gründen:

Kündigung kann wegen Unterlassens „angemessener Vorkehrungen“ unwirksam sein → AN trägt dafür die volle Darlegungs- und Beweislast

3

## Bei Unternehmenssitz im Gerichtsbezirk des ArbG/LAG Köln:

Besondere Vorsicht geboten, da noch nicht absehbar ist, ob ArbG/LAG Köln an ihrer abweichenden Rechtsauffassung festhalten



**Heads Up Arbeitsrecht.**

15 Minutes.

**Vielen Dank für  
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum  
nächsten Mal:**

**28. August 2025**

**11.45-12.00 Uhr**

A LITTLER  
REGIONAL  
EMPLOYER

Littler®

employment intelligence  
digital. kompakt. praxisnah.

30.09.2025-02.10.2025

Gerne machen wir sie auf unsere  
Veranstaltung **employment  
intelligence** aufmerksam.

Im Mittelpunkt stehen die Themen:

**Talent. Transformation.  
Technologie.**

Melden Sie sich jetzt kostenfrei an!

