



[VMG Süd • Waldburgstraße 21 • 70563 Stuttgart](#)

**An die Geschäftsführungen
unserer Mitgliedsunternehmen**

VMG Süd
Waldburgstraße 21
70563 Stuttgart
Amtsgericht Stgt. VR 615
Telefon 0711/ 61 55 23-40
Telefax 0711 / 61 55 23-50
info@vmg-sued.de
www.vmg-sued.de

29. August 2025

RUNDSCHREIBEN 8/2025

- **Kein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer bei einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses oder in einem Kleinbetrieb erforderlich**
- **Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
- **Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeitanträge seit dem 01.05.2025 auch in Textform möglich**

Kein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer bei einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses oder in einem Kleinbetrieb erforderlich

Ein Arbeitgeber ist vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung **nur zur Durchführung eines Präventionsverfahrens im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis dem zeitlichen und sachlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes unterliegt.**

Das in § 167 Abs. 1 SGB IX geregelte sog. Präventionsverfahren verpflichtet den Arbeitgeber, beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem Schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat sowie das Integrationsamt einzuschalten, um die Möglichkeiten zu erörtern, die Schwierigkeiten zu beseitigen und das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortzusetzen.

Anders als das bekanntere BEM-Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX gilt das Präventionsverfahren nur für Schwerbehinderte oder diesen gleichgestellten Menschen. Anknüpfungspunkt für das BEM sind Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen, während das **Präventionsverfahren bei Schwerbehinderten oder Gleichgestellten bereits greift, wenn allgemeine Schwierigkeiten auftreten, die zu einer Kündigung führen könnten.**

Mit dieser aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 03.04.2025 (Az.: 2 AZR 187/24) hat das BAG diese neuerdings umstrittene Rechtsfrage **zu Gunsten der Arbeitgeberseite geklärt**.

In unserem **Rundschreiben 4/2025** vom 17.04.2025 hatten wir Sie noch über die entgegengesetzte Entscheidung des Arbeitsgerichtes Freiburg sowie des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Köln informiert, die den Arbeitgeber für verpflichtet hielten, bei schwerbehinderten Mitarbeitern vor deren Kündigung auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses das sog. Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen oder jedenfalls einzuleiten.

Das Arbeitsgericht Freiburg hatte einen Verstoß gegen diese vermeintliche Verpflichtung sogar zum Anlass genommen, die vom Arbeitgeber während der ersten sechs Monate ausgesprochene Kündigung für unwirksam zu erklären.

Das BAG stellt in seiner Entscheidung vom 03.04.2025 nunmehr in erfreulicher Klarheit fest, dass die Auslegung der Vorschrift des § 167 Abs. 1 SGB IX eindeutig ergäbe, dass vor Ausspruch einer Kündigung gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitern ein solches **Präventionsverfahren erst nach Ablauf von sechs Monaten Beschäftigungsdauer erforderlich sei. Im Kleinbetrieb sei die Vorschrift zudem überhaupt nicht anwendbar.**

Im entschiedenen Fall hatte ein Mitarbeiter, zu 80 % schwerbehindert, in einem Unternehmen als Leiter der Haus- und Betriebstechnik begonnen und wurde vom Arbeitgeber bereits nach drei Monaten, der Hälfte der Probezeit, gekündigt, da ihn der Arbeitgeber als fachlich ungeeignet ansah. Gegen diese Kündigung ging der Arbeitnehmer vor mit der Begründung, dass das Unternehmen weder das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchgeführt, noch ihm einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz angeboten habe. Mit dieser Argumentation blieb er jedoch in allen Instanzen bis hin zum Bundesarbeitsgericht erfolglos.

Auch die Benachteiligung wegen seiner Behinderung habe der Mitarbeiter nicht ausreichend darlegen können, sodass davon auszugehen war, dass Grund der Kündigung tatsächlich die fehlende Eignung des Mitarbeiters gewesen sei, so das BAG.

* * *

Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Immer mehr Mitgliedsunternehmen machen in den vergangenen Monaten von der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Gebrauch und prüfen weitaus genauer mögliche Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit von Beschäftigten angezeigten Arbeitsunfähigkeiten. **Dies nicht zuletzt aufgrund unserer regelmäßigen Informationen über unseren Rundschreibendienst zu dem Thema!**

Gibt es im Einzelfall berechnete Zweifel an der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) – die der Arbeitgeber in einem etwaigen Prozess allerdings auch ausführlich darlegen muss -, so reicht es andererseits nicht aus, wenn der Arbeitnehmer im Gerichtsverfahren lediglich pauschal anbietet, den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden. Er muss dann zu seiner Erkrankung weitaus konkreter vortragen.

So hat es das Arbeitsgericht Hildesheim in einer Kammerverhandlung am 31.07.2025 klargestellt (Az.: 3 Ca 75/25).

Der Mitarbeiter hatte in dem zu Grunde liegenden Fall das Arbeitsverhältnis gekündigt und war dann ab dem zweiten Tag nach Einreichung der Kündigung taggenau zum Beendigungszeitpunkt krankgeschrieben. Bei seinem neuen Arbeitgeber konnte er allerdings - spontan wiedergenesen - seine Arbeit umgehend wieder aufnehmen.

Den berechtigten Zweifel des ehemaligen Arbeitgebers konnte der Mitarbeiter nicht dadurch ausräumen, dass er seine behandelnde Ärztin lediglich als Zeugin anbot; vielmehr hätte er bereits schriftsätzlich konkret vortragen müssen, wie sich seine Erkrankung ausgewirkt und ob es etwa eine medikamentöse Behandlung gegeben hat.

Der Arbeitgeber war in dem zu entscheidenden Fall dennoch mit einer für ihn annehmbaren vergleichweisen Regelung einverstanden, um der Gegenseite (Klägerseite) nicht die Möglichkeit zu geben, gegebenenfalls noch in der II. Instanz „nachzubessern“.

* * *

Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeitanträge seit dem 01.05.2025 auch in Textform möglich

Zum **01.05.2025** sind Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes in Kraft getreten.

Die Ansprüche auf Elternzeit, Pflegezeit bzw. Familienzeit können seit diesem Zeitpunkt auch **in Textform** geltend gemacht werden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG, § 3 Abs. 3 Satz 1 Pflegezeitgesetz, § 2a Abs. 1 Satz 1 FPfZG).

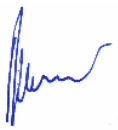
Zuvor galt hier die Schriftform.

Für einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gilt die Formerleichterung ebenfalls.

Eine wichtige **Einschränkung** gibt es hier allerdings zu beachten:

Für Kinder, die vor dem Stichtag (01.05.2025) geboren wurden, **gilt die alte Gesetzeslage fort, inklusive Schriftformerfordernis**, § 28 Abs. 1 BEEG. Die Formerfordernisse sind hier somit vom Geburtsdatum des Kindes abhängig.

Mit freundlichen Grüßen



Gerhard Berger
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Geschäftsführer



Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BESINNliches UND SINNVOLLES

**„Dass etwas schwer ist,
muss ein Grund mehr sein,
es zu tun.“**

Rainer Maria Rilke

** 04.12.1875 , † 29.12.1926,*

österreichischer Dichter