

Ausgabe 21/2025 vom 22. August 2025

+++ Information über die Einstellung der Ausbildungsvergütung nach dem TVAöD-Pflege auf der Website des bpa Arbeitgeberverbandes +++

+++ Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am Dienstag, den 21.10.2025 – Zimmerbuchung +++

+++ Aktuelles zur Probezeitkündigung schwerbehinderter Beschäftigter – kein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX erforderlich +++

+++++

Information über die Einstellung der Ausbildungsvergütung nach dem TVAöD-Pflege auf der Website des bpa Arbeitgeberverbandes

Auf der **Website des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. unter Mitglieder - Tarifinformationen** haben wir für Sie eine Tabelle mit der aktuellen Ausbildungsvergütung nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes in der Pflege (TVAöD-Pflege) zur Verfügung gestellt.

Auszubildende fallen nicht unter die Tariftreuevorgaben nach §§ 82c, 72 SGB XI. Die Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der Pflege muss aber in allen drei Ausbildungsjahren gemäß § 19 Pflegeberufegesetz (PflBG) angemessen sein. Vor diesem Hintergrund ist zu empfehlen, sich hierbei an der Ausbildungsvergütung des TVAöD (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes in der Pflege) zu orientieren. Die Ausbildungsvergütung nach dem TVAöD wurde mit Wirkung zum 01.04.2025 um 75 € monatlich erhöht und wird erneut ab dem 01.05.2026 um weitere 75 € im Monat erhöht werden.

+++++

Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am Dienstag, den 21.10.2025 – Zimmerbuchung

Die elfte ordentliche Mitgliederversammlung findet am **Dienstag, den 21.10.2025** in Berlin von 10 bis 15 Uhr statt. Wir tagen im **Hotel Titanic Chaussee Berlin**, Chausseestraße 30, 10115 Berlin-Mitte.

Unter folgendem Link können Sie bereits jetzt ein Zimmer von Montag (20.10.) auf Dienstag (21.10.) buchen: <https://www.zimmerkontingente.de/bpa-Arbeitgeberverband>

Eine Buchung über unser Zimmerkontingent ist bis zum 22.09.2025 möglich.

+++++

Aktuelles zur Probezeitkündigung schwerbehinderter Beschäftigter – kein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX erforderlich

Die Kündigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter (vgl. § 2 Abs. 2, 3 SGB IX) unterliegt besonderen rechtlichen Voraussetzungen. Grundsätzlich gilt nach § 168 SGB IX, dass bei einer Kündigung

die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich ist. Während der Probezeit, also in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses, ist diese Zustimmung hingegen nicht notwendig (vgl. § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Doch auch in dieser Konstellation gibt es nach jüngerer Rechtsprechung für Arbeitgeber mittlerweile einige Punkte zu beachten.

Erst nach der Probezeit

Der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) stellt klar, dass ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX erst dann in Betracht komme, wenn auch das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist – also erst nach sechs Monaten im Beschäftigungsverhältnis und auch nur in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern. Es hält damit an seiner Rechtsauffassung fest und folgt nicht dem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht (LAG) Köln. Das LAG Köln hatte im vorigen Jahr noch aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (Urteil vom 10.02.2022 – C-485/20) eine Pflicht des Arbeitgebers abgeleitet, schon in der Probezeit ein Verfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX anzubieten.

Bis zum BAG geklagt hatte nun ein Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von 80. Bereits nach drei Monaten – der Hälfte der Probezeit – erhielt er eine Kündigung, weil sein Arbeitgeber ihn als fachlich ungeeignet empfand. Gegen diese Kündigung ging der Arbeitnehmer vor, weil das Unternehmen weder das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchgeführt, noch ihm einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz angeboten hatte. Er blieb in allen Instanzen bis hin zum BAG (Urteil vom 03.04.2025 – 2 AZR 178/24) erfolglos.

Er begründet das mit dem Wortlaut des Gesetzes, der an die in § 1 Abs. 2 KSchG verwendete Terminologie anknüpfe, nämlich an die Begriffe "Gründe ... in der Person", "Gründe ... in dem Verhalten" und "dringende betriebliche Erfordernisse". Das Präventionsverfahren solle bei "Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis" durchgeführt werden. Der Gesetzgeber hätte auch nur "Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis" formulieren können, wenn er die Voraussetzungen des KSchG hätte ausschließen wollen. Es sei ihm aber darauf angekommen, personen- und verhaltensbedingten Kündigungen im Sinne des KSchG vorzubeugen. Das BAG hält diese Auslegung für unionskonform und mit der UN-Behindertenrechtskonvention vereinbar.

Außerdem hat die Nichtdurchführung eines Präventionsverfahrens nicht die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge, weil seine Durchführung keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung sei. Die Vorschrift des § 167 Abs. 1 SGB IX enthalte nicht die Anordnung einer Unwirksamkeitsfolge.

Das BAG stärkt mit dieser erneuten Bestätigung seiner Rechtsprechung die Position des Arbeitgebers und beseitigt die durch das Urteil des ArbG Köln und LAG Kölns hervorgerufene Rechtsunsicherheit.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2025 bpa Arbeitgeberverband e.V.