


<b>Gericht:</b>	Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 1. Kammer	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	17.03.2014	<b>Normen:</b>	§ 15 Abs 2 AGG, § 7 Abs 1 AGG, § 84 Abs 1 SGB 9, § 2 Abs 4 AGG, § 3 Abs 1 S 1 AGG, § 90 Abs 1 Nr 1 SGB 9
<b>Aktenzeichen:</b>	1 Sa 23/13	<b>Zitiervorschlag:</b>	Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 17. März 2014 - 1 Sa 23/13 -, juris
<b>Dokumenttyp:</b>	Urteil		

**(Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs 2 AGG wegen unterlassener Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs 1 SGB 9 vor Ausspruch einer Kündigung innerhalb der Wartezeit)**

### Leitsatz

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, vor Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Beschäftigten innerhalb der Wartezeit ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen, um diskriminierungsrechtliche Ansprüche zu vermeiden. (Rn.48) Die Unterlassung des Präventionsverfahrens hat somit nicht nur kündigungsschutzrechtlich, sondern auch diskriminierungsrechtlich keine Rechtsfolgen (im Anschluss an BAG 28.06.2007 - 6 AZR 750/06 und BAG 24.01.2008 - 6 AZR 96/07). (Rn.50)

### Orientierungssatz

1. Lässt sich eine weniger günstige Behandlung nicht an einer konkreten anderen Person festmachen, genügt eine hypothetische Vergleichsperson. (Rn.44)
2. In der Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs 1 SGB 9 kann ein "Chancenvorteil" gesehen werden, der dazu dient, gleiche Chancen des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegenüber anderen nichtbehinderten Arbeitnehmern während der Dauer der Probezeit sicherzustellen. Der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung und dem Merkmal der Behinderung liegt bereits dann vor, wenn die Behinderung des Arbeitnehmers Bestandteil eines Motivbündels für die Kündigung gewesen wäre. (Rn.47)
3. Verstöße gegen gesetzliche Verfahrensregelungen, die zur Förderung der Chancen der schwerbehinderten Menschen geschaffen wurden, können eine Indizwirkung für eine Benachteiligung begründen. (Rn.60)

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZR 402/14)

### weitere Fundstellen

EzA-SD 2014, Nr 13, 14-15 (Leitsatz)

### Verfahrensgang

vorgehend ArbG Stuttgart, 23. Oktober 2013, Az: 29 Ca 3414/13, Urteil  
vorgehend ArbG Stuttgart, 23. Oktober 2013, Az: 29 Ca 3414/13, Versäumnisurteil  
anhängig BAG, Az: 8 AZR 402/14

### Diese Entscheidung wird zitiert

#### Kommentare

*jurisPK-BGB*

● Broy, 7. Auflage 2014, § 3 AGG

### **Diese Entscheidung zitiert**

#### **Rechtsprechung**

Anschluss BAG, 24. Januar 2008, Az: 6 AZR 97/07

Anschluss BAG 6. Senat, 28. Juni 2007, Az: 6 AZR 750/06

#### **Tenor**

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 23.10.2013 - 29 Ca 3414/13 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

#### **Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zusteht.
- 2 Die am ... 1954 geborene Klägerin besitzt einen Abschluss als Diplomökonomin an der Universität T. Nach der Immigration in die Bundesrepublik Deutschland war sie von 1985 bis 2004 bei der S. AG in verschiedenen Funktionen tätig. Von 2004 bis Februar 2011 übte sie verschiedene Funktionen bei der Firma H. Management GmbH, zuletzt als kaufmännische Regionalleiterin aus.
- 3 Im Jahr 2009 erlitt die Klägerin einen Burnout. Seit 2009, ggf. auch erst seit 2010 ist die Klägerin als Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 50 % anerkannt. Ob der Grad der Behinderung auch auf den Burnout im Jahr 2009 zurückzuführen ist, ist zwischen den Parteien streitig.
- 4 Das Arbeitsverhältnis mit der Firma H. endete am 28.02.2011 aus betriebsbedingten Gründen. Im Jahr 2012 bewarb sich die Klägerin beim LA Baden-Württemberg auf eine Stelle als Leiterin der Organisationseinheit 011 (Qualitätsmanagement/Controlling). Am 03.09.2012 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin ab 01.10.2012 als Vollzeitbeschäftigte für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 13 im LA eingestellt werde (Anlage BK 1). Nach § 3 des Arbeitsvertrags betrug die Probezeit sechs Monate. Das monatliche Bruttoentgelt der Klägerin betrug € 3.725,66.
- 5 Für die Einarbeitungsphase erstellte das LA einen Einarbeitungsplan (Anlage 2 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 10.10.2013). In welchem Umfang der Einarbeitungsplan durchgeführt wurde, ist zwischen den Parteien streitig. Die Klägerin erhielt außerdem die Gelegenheit, an zwei EFQM-Modulen der Deutschen Gesellschaft für Qualität teilzunehmen. Sie schloss diese Ausbildung am 26.01.2013 erfolgreich ab.
- 6 Am 18. Januar 2013 teilte der Präsident des LAs, Herr S., der Hauptschwerbehindertenvertretung der P. beim Innenministerium Baden-Württemberg im Rahmen eines Gesprächs mit, dass die Klägerin seine Erwartungen bislang nicht erfüllt habe. Am 11.02.2013 führte Herr S. mit der Klägerin ein Personalgespräch. Im Rahmen dieses Gesprächs teilte Herr S. der Klägerin mit, er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zu beenden. Unter dem Datum des 14.02.2013 erstellte Herr S. hierzu einen Eignungsbericht. Hierin hielt Herr S. fest, die Klägerin habe die fachlichen Anforderungen und Erwartungen nicht erfüllen können. Insbesondere habe sie die Aufträge zur Erstellung einer Dienstanweisung zum Mitarbeiterfeedback und zum Wissens- und Erfahrungstransfer nicht erledigt. Es sei nicht zu erwarten, dass die erkennbaren

Defizite behoben werden könnten. Wegen der Einzelheiten wird auf den Eignungsbericht (Anlage 1 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 11.07.2013) verwiesen.

- 7 Unter dem Datum des 13.02.2013 übersandte der Hauptschwerbehindertenvertreter, Herr Dr. K., dem Innenministerium eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin (Anlage 3 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 10.10.2013). Mit Schreiben vom 20.02.2013 (Anlage 1 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 10.10.2013) hörte das Innenministerium den Hauptpersonalrat der P. zu der beabsichtigten Probezeitkündigung an. Im Briefkopf des Schreibens ist auch die Hauptschwerbehindertenvertretung der P. aufgeführt. Das Schreiben ging am 21.02.2013 an den Hauptpersonalrat und den Hauptschwerbehindertenvertreter per Mail ab. Der Hauptschwerbehindertenvertreter gab auf das Schreiben vom 20.02.2013 hin keine weitere Stellungnahme ab. Ob er hierauf nach einem Gespräch mit Herrn O. ausdrücklich verzichtete, ist zwischen den Parteien streitig. Der Vorsitzende des Hauptpersonalrats teilte dem Innenministerium mit Mail vom 25.02.2013 (Anlage BK 5) noch vor der Sitzung des Hauptpersonalrats mit, dass der Hauptpersonalrat der Kündigung widersprechen werde. Die letztliche Einschätzung des Hauptpersonalrats folge nach der Sitzung. Mit Mail vom 26.03.2013 (Anlage BK 6 - nicht vorgelegt) teilte der Vorsitzende mit, der Hauptpersonalrat habe die Ablehnung der Kündigung bestätigt.
- 8 Mit Schreiben vom 08.03.2013 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum Ablauf des 31.03.2013 (Anlage K 1). Mit Schreiben vom 18.04.2013 (Anlage K 2) machte die spätere Prozessbevollmächtigte der Klägerin einen Entschädigungsanspruch in Höhe von drei Monatsgehältern geltend. Zur Begründung führte sie aus, das beklagte Land habe es unterlassen, das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX vor dem Ausspruch der Kündigung durchzuführen. Mit Schreiben vom 25.04.2013 (Anlage K 3) lehnte das beklagte Land die Zahlung einer Entschädigung ab.
- 9 Mit ihrer am 13.05.2013 eingegangenen Klage hat die Klägerin die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von € 11.176,98 geltend macht. Sie hat vorgetragen, das beklagte Land habe vor Ausspruch der Kündigung kein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX eingeleitet. Damit sei ihr die Möglichkeit genommen worden, etwaige möglicherweise hinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben. Das beklagte Land habe es auch unterlassen, die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten und das Integrationsamt hinzuziehen.
- 10 Im Gutetermin vom 26.06.2013 erschien für das beklagte Land aufgrund eines verspätet vorgelegten Antrags auf Terminverlegung niemand. Daraufhin verurteilte das Arbeitsgericht das beklagte Land, an die Klägerin € 11.176,98 nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 03.05.2013 zu bezahlen. Gegen das am 11.07.2013 zugestellte Versäumnisurteil legte das beklagte Land bereits am 04.07.2013 Einspruch ein.
- 11 Es hat vorgetragen, ein Anspruch auf Entschädigung bestehe nicht, weil die Klägerin nicht durch die Unterlassung des Präventionsverfahrens nach den §§ 1, 7 Abs. 1 AGG benachteiligt worden sei. Eine Rechtspflicht zur Durchführung des Präventionsverfahrens habe nicht bestanden. Innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses bedürfe eine Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung. Da § 84 Abs. 1 SGB IX eine Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes darstelle, scheidet vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit eine Pflicht zur Durchführung des Präventionsverfahrens aus.
- 12 Ferner sei zu berücksichtigen, dass der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte nicht für Kündigungen gelte, die in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses erfolgten. Durch ein auch bei einer Probezeitkündigung vorzuschaltendes Präventionsverfahren würden schwerbehinderte Arbeitnehmer besser gestellt als nicht behinderte Arbeitnehmer. Auch bei schwerbehinderten Arbeitnehmern müsse der Arbeitgeber Gelegenheit haben, den Arbeitnehmer frei von Kündigungsbeschränkungen zu erproben.

- 13 Selbst wenn man eine grundsätzliche Pflicht zur Durchführung des Präventionsverfahrens innerhalb der Wartezeit annähme, sei sie im vorliegenden Fall hierzu nicht verpflichtet gewesen, weil die Kündigung nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung der Klägerin erfolgt sei. Ausweislich des Eignungsberichts von Herrn S. sei die Kündigung nicht aufgrund behinderungsbedingter Fehlleistungen der Klägerin erfolgt. Ein Verstoß gegen § 84 Abs. 1 SGB IX liege somit nicht vor.
- 14 **Das beklagte Land hat beantragt,**
- 15 **das Versäumnisurteil vom 26.06.2013 aufzuheben und die Klage abzuweisen.**
- 16 **Die Klägerin hat beantragt,**
- 17 **das Versäumnisurteil vom 26.06.2013 aufrechtzuerhalten.**
- 18 Sie hat vorgetragen, das beklagte Land verkenne, dass § 84 Abs. 1 SGB IX eine „angemessene Vorkehrung“ im Sinne des Art. 2 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen sei. Wenn eine solche Vorkehrung nicht getroffen werde, sei dies als Diskriminierung zu werten. Es sei dem beklagten Land vor der Einstellung bekannt gewesen, dass sie über keine Erfahrungen in der öffentlichen Verwaltung verfüge. Man habe ihr damals zugesagt, sie auf allen Gebieten zu unterstützen. Leider habe sie erfahren müssen, dass ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden. Es sei ihr keineswegs eine Hospitation bei allen Abteilungen zugebilligt worden. Die Hospitation habe sich auf die Abteilung I des LAs beschränkt. Sie habe daraufhin eigenständig Kontakt mit den anderen Abteilungen aufgenommen.
- 19 Vor Ausspruch der Kündigung sei es unterlassen worden, mit ihr ein Mitarbeitergespräch zu führen. Das Gespräch mit Herrn S. am 11.02.2013 sei für sie völlig überraschend gewesen. Ganz offensichtlich habe das beklagte Land die Wartezeit nutzen wollen, um das Arbeitsverhältnis ohne größere Schwierigkeiten zu beenden.
- 20 Bei der Höhe der Entschädigung sei zu berücksichtigen, dass sie bislang einen höchst stringenten beruflichen Werdegang gehabt habe. Die sehr kurze Beschäftigungsdauer beim LA stelle einen Makel in ihrem beruflichen Lebenslauf dar. Zu berücksichtigen sei auch, dass sie eine andere lukrative Stelle ausgeschlagen habe.
- 21 Mit Urteil vom 23.10.2013 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Kammer habe bereits Zweifel, ob sich die Klägerin nicht zunächst gegen die Kündigung vom 08.03.2013 habe zur Wehr setzen müssen. Zwar unterliege das Arbeitsverhältnis nicht dem Kündigungsschutzgesetz. Wenn sich die Klägerin aber darauf berufe, dass die Kündigung mit einer Diskriminierung einhergehe, sei die Kündigung sittenwidrig. Jedenfalls die formalen Mängel der Kündigung habe die Klägerin innerhalb der Frist des § 4 KSchG rügen müssen.
- 22 Es könne aber auch keine Diskriminierung der Klägerin durch formale Fehler oder durch das Fehlen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (Anm.: gemeint ist das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX) festgestellt werden. Die Klägerin habe noch keinen Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderte genossen. Das Bundesarbeitsgericht habe in ständiger Rechtsprechung klargestellt, dass das Präventionsverfahren lediglich im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes Beachtung finde. Wenn der Gesetzgeber einen Kündigungsschutz erst nach Ablauf von sechs Monaten normiere, so habe dies den Grund, dass beide Arbeitsvertragsparteien sechs Monate lang die Möglichkeit haben sollten, sich ohne besondere Beschränkung

gen zu testen. Verlange man nun als Voraussetzung für eine Kündigung die Durchführung eines Präventionsverfahrens, so führe dies zu einer Bevorzugung der schwerbehinderten Mitarbeiter.

- 23 Der angeführte Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe auch mit der Behinderung in keinerlei Zusammenhang. Dies gelte auch dann, wenn das beklagte Land die Anforderungen an die Klägerin möglicherweise zu hoch angesetzt habe und sich die Klägerin möglicherweise mehr Unterstützung versprochen habe. Allein das Unterlassen von Unterstützung sei nicht zwingend Ausdruck einer Benachteiligung.
- 24 Gegen das ihr am 31.10.2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 02.12.2013 (Montag) Berufung eingelegt und diese am 27.12.2013 begründet. Sie trägt vor, die Auffassung des Arbeitsgerichts, sie habe die Kündigung vom 08.03.2013 mit dem Argument der Sittenwidrigkeit angreifen müssen, treffe nicht zu. Es gebe keine gesetzliche Vorschrift, die als Voraussetzung für eine Entschädigungsklage die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verlange. Das Arbeitsgericht habe die Zielrichtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verkannt. Dieses wolle bereits die Entstehung von Ungleichbehandlungen verhindern.
- 25 Das Arbeitsgericht habe ferner verkannt, dass sie keine Bevorzugung ihrer Person als Schwerbehinderte begehre. Tatsache sei, dass für Schwerbehinderte zur Vermeidung von Nachteilen besondere Schutzmaßnahmen getroffen worden seien. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX sei zu beschreiten, sobald personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen aufträten. Auch wenn das Präventionsverfahren kündigungsschutzrechtlich erst nach Erfüllung der Wartezeit relevant werde, gehe es vorliegend um die Durchführung des Präventionsverfahrens zur Vermeidung einer Benachteiligung. Die Unterlassung des Präventionsverfahrens stelle einen Verstoß gegen Art. 2 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen dar.
- 26 Das beklagte Land habe schließlich die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Hauptpersonalrats nicht hinreichend dargelegt. Lediglich die Vorlage von E-Mails genüge nicht.
- 27 **Die Klägerin beantragt,**
- 28 **das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 23.10.2013 - 29 Ca 3414/13 - abzuändern und das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 26.06.2013 aufrechtzuerhalten.**
- 29 **Das beklagte Land beantragt,**
- 30 **die Berufung zurückzuweisen.**
- 31 Es trägt vor, die Klägerin scheine das Präventionsverfahren immer wieder mit einem Kündigungsschutzverfahren zu verwechseln. Es gebe keine rechtliche Veranlassung, die Beteiligung der Hauptschwerbehindertenvertretung und des Hauptpersonalrats im Detail darzustellen. Es sei Sache der Klägerin, konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung zu benennen. Unabhängig davon sei die Hauptschwerbehindertenvertretung und der Hauptpersonalrat ordnungsgemäß vor der Kündigung beteiligt worden.
- 32 Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei gekündigt worden, weil die Klägerin die fachlichen Anforderungen und damit verbundenen Erwartungen nicht erfüllen konnte. Die im Zeitpunkt des Arbeitsantritts bestehenden Aufträge seien nur mit deutlicher Unterstützung der Stabsstelle des LAs und mit zeitlicher Verzögerung bearbeitet worden. Es sei auch nicht zu erwarten gewesen,

dass die erkennbaren Defizite in absehbarer Zeit behoben werden würden. Indizien für eine Diskriminierung der Klägerin als schwerbehinderter Mensch seien damit ersichtlich.

- 33 Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG, § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle über die mündlichen Verhandlungen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

#### **I.**

- 34 Die Berufung der Klägerin ist gemäß § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG statthaft. Sie ist auch gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden.

#### **II.**

- 35 Die Berufung der Klägerin ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat. Die zulässige Klage ist unbegründet.
- 36 1. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Dies wird zwar in § 15 Abs. 2 AGG nicht ausdrücklich erwähnt, ergibt sich aber aus dem Gesamtzusammenhang der Bestimmungen in § 15 AGG (BAG 25.04.2013 - 8 AZR 287/08 - NZA 2014, 224).
- 37 a) Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Die Klägerin ist Beschäftigte im Sinne des § 6 Abs. 1 AGG. Das beklagte Land ist als Arbeitgeber nach § 6 Abs. 2 AGG passiv legitimiert.
- 38 b) Die Klägerin hat ihren Entschädigungsanspruch rechtzeitig innerhalb der Fristen des § 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 ArbGG geltend gemacht. Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss ein Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Im Streitfall hat die Frist frühestens mit dem Zugang der Kündigung vom 08.03.2013 begonnen. Denn frühestens zu diesem Zeitpunkt konnte die Klägerin erkennen, dass das beklagte Land die Kündigung ohne die vorherige Durchführung des Präventionsverfahrens und eine - nach Auffassung der Klägerin - ungenügende Beteiligung des Hauptpersonalrats sowie der Hauptschwerbehindertenvertretung ausgesprochen hatte. Zum Zeitpunkt des Personalgesprächs zwischen der Klägerin und dem Präsidenten des LAs, Herrn S., am 11.02.2013, hatte die Klägerin noch keine Anhaltspunkte dafür, dass ein - aus ihrer Sicht - Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG vorliege. Demzufolge hat die Klägerin die zweimonatige Frist zur schriftlichen Geltendmachung mit ihrem Schreiben vom 18.04.2013 gewahrt. Die weitere dreimonatige Frist zur Klageerhebung nach § 61b Abs. 1 ArbGG hat die Klägerin durch ihre am 13.05.2013 eingegangene Klage ebenfalls eingehalten.
- 39 c) Die Klägerin war nicht gehalten, vorrangig eine Bestandsschutzklage zu erheben, um die Unterlassung des Präventionsverfahrens und die - aus ihrer Sicht - unzureichende Beteiligung des Hauptpersonalrats und der Hauptschwerbehindertenvertretung zu rügen. Das Arbeitsgericht hat insoweit Zweifel geäußert, ob sich die Klägerin nicht zunächst gegen die Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2013 hätte zur Wehr setzen müssen. Jedenfalls könne sich die Klägerin nicht darauf berufen, der Hauptpersonalrat und die Hauptschwer-

behindertenvertretung seien nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Diese Zweifel teilt die Kammer nicht.

- 40 aa) Das Verhältnis von Kündigungsschutz und Diskriminierungsschutz regelt § 2 Abs. 4 AGG dahingehend, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Welche Bedeutung dieser Vorschrift zukommt, war bislang bei Kündigungen, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen, umstritten. Mit Urteil vom 19.12.2013 (6 AZR 190/12 - Rn 22 ff.) hat sich das Bundesarbeitsgericht der Auffassung angeschlossen, dass § 2 Abs. 4 AGG Kündigungen während der Wartezeit von vorneherein nicht erfasst. Zur Vermeidung von Wiederholungen schließt sich die Kammer der ausführlich begründeten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts an.
- 41 bb) Hieraus folgt, dass die Klägerin weder mit ihren diskriminierungsrechtlichen Einwendungen, das beklagte Land habe das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht durchgeführt und den Hauptpersonalrat sowie die Hauptschwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt, in einem eventuellen Bestandsschutzprozess ausgeschlossen gewesen wäre noch erst recht im vorliegenden Entschädigungsprozess mit diesen Einwendungen ausgeschlossen ist, weil sie sich nicht gegen die Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2013 gerichtlich gewandt hat. Das Kündigungsschutzgesetz und das allgemeine Entschädigungsgesetz verfolgen unterschiedliche Zwecke. Mit der Kündigungsschutzklage erstrebt der Arbeitnehmer Bestandsschutz, also die Erhaltung des gekündigten Arbeitsverhältnisses. Mit der Entschädigungsklage verlangt der Arbeitnehmer einen Ausgleich des immateriellen Schadens, den er durch den behaupteten Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG erlitten hat. Der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG knüpft nicht an eine diskriminierungsbedingte Unwirksamkeit der Kündigung, sondern ausschließlich daran, dass der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein benachteiligungsfreies Verfahren nicht gewahrt hat. So hat das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 82 Satz 2 SGB IX), entschieden, der Schutzzweck des § 7 Abs. 1 AGG sei, das Recht des schwerbehinderten Menschen auf ein benachteiligungsfreies Bewerbungsverfahren zu schützen (BAG 17.08.2010 - 9 AZR 839/08 - NZA 2011, 153; BAG 16.02.2012 - 8 AZR 697/10 - NZA 2012, 667; BVerwG 03.03.2011 - 5 C 16/10 - NJW 2011, 2452). Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG sanktioniert somit das durch eine Diskriminierung erlittene „Verfahrensunrecht“.
- 42 Für die vom Arbeitsgericht vertretene Auffassung, der Bestandsschutzprozess entfalte eine Sperrwirkung für Einwendungen im Entschädigungsprozess, gibt es keine rechtliche Grundlage. In der Bestimmung des § 2 Abs. 4 AGG kommt der - unvollkommen geäußerte - Wille des Gesetzgebers zum Ausdruck, den Vorrang der Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes im Kündigungsschutzprozess klarzustellen (BAG 19.12.2013 aaO Rn 30). Nicht abgeleitet werden kann aus der Vorschrift im Umkehrschluss, dass der Arbeitnehmer mit Einwendungen, die er im Bestandsschutzprozess hätte erheben können, im Entschädigungsprozess ausgeschlossen ist. Ein derartiges Verständnis der Norm ergibt sich weder aus den Gesetzesmaterialien noch lässt es sich aus dem Zweck der Vorschrift herleiten. Wenn § 2 Abs. 4 AGG bei Kündigungen, die mangels Erfüllung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG noch nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, keine „Sperrwirkung“ entfaltet, dann „sperrt“ die Norm den Arbeitnehmer erst recht nicht mit Einwendungen im Entschädigungsprozess.
- 43 2. Die Klägerin ist nicht wegen ihrer Behinderung bei Ausspruch der Kündigung vom 08.03.2013 benachteiligt worden. Die Klägerin hat keine Anhaltspunkte dafür aufgezeigt, dass das beklagte Land gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG verstoßen hat.
- 44 a) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder er-

fahren würde. Anders als im Bewerbungsverfahren, bei dem die weniger günstige Behandlung des schwerbehinderten Bewerbers im Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren, also in der Versagung einer Chance liegt (zuletzt BAG 22.08.2013 - 8 AZR 563/12 - NZA 2014, 82 Rn. 36), lässt sich im vorliegenden Fall die weniger günstige Behandlung nicht an einer konkreten anderen Person festmachen. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG stellt jedoch nicht ausschließlich auf eine konkrete andere Vergleichsperson ab, sondern lässt eine hypothetische Vergleichsperson genügen. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG entspricht damit der Legaldefinition der unmittelbaren Diskriminierung in Art. 2 Abs. 2a der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000. Folgerichtig verlangt der Europäische Gerichtshof nicht, dass die beschwerte Person, die behauptet, Opfer einer Diskriminierung geworden zu sein, identifizierbar ist (EuGH 10.07.2008 - C-54/07 - AP Richtlinie 2000/43/EG Nr. 1 <Feryn>; EuGH 25.04.2013 - C-81/12 - <Asocatia ACCEPT>; ebenso Thüsing, Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, 2. Aufl. Rn 231; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG 3. Aufl., § 3 Rn 11). Allerdings ist auch nach dieser Rechtsprechung erforderlich, dass konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, wie eine solche Vergleichsperson tatsächlich behandelt werden würde (Erfurter Kommentar-Schlachter, 14. Aufl., § 3 Rn 5).

- 45 b) Bei dieser Betrachtungsweise kann eine weniger günstige Behandlung der Klägerin nicht bereits mit dem Argument verneint werden, das beklagte Land hätte auch bei einem nicht-behinderten Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG bei den festgestellten Eignungsmängeln durch Ausspruch einer Kündigung beendet. Ausweislich des Eignungsberichts des Präsidenten vom 14.02.2013 (Anlage 1 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 11.07.2013) ergaben sich im Laufe der Probezeit verschiedene fachliche Defizite bei der Klägerin. Diese bestanden in der unreflektierten Übernahme von Ergebnissen und Erklärungen aus den Organisationseinheiten, der Nichteinhaltung von Terminen, der mangelnden Eigeninitiative, der wenig ausgeprägten analytischen Fähigkeiten und der unzureichenden Fähigkeiten zur parallelen Bearbeitung verschiedener Vorgänge unter Zeitdruck. Zumindest ein Teil dieser Defizite kann mit der Behinderung der Klägerin in Zusammenhang gebracht werden. Diese resultierte jedenfalls auch daraus, dass die Klägerin im Jahr 2009 einen Burnout erlitten hatte. Unter einem Burnout ist ein Zustand der emotionalen Erschöpfung mit verringerter Leistungsfähigkeit zu verstehen. Nach den - bestrittenen - Angaben der Klägerin war der erlittene Burnout zumindest auch ein Grund, weshalb im weiteren Verlauf ein Grad der Behinderung von 50 % anerkannt wurde. Diese Behinderung konnte die Ursache dafür bilden, dass die Klägerin weniger belastbar war als ein nicht behinderter Mensch.
- 46 Zum Ausgleich von Nachteilen der schwerbehinderten Menschen im Erwerbsleben hat der Gesetzgeber verschiedentlich „Chancenvorteile“ für diesen Personenkreis geschaffen. So muss ein schwerbehinderter Bewerber bei einem öffentlichen Arbeitgeber nach § 82 Satz 2 SGB IX die Chance eines Vorstellungsgesprächs bekommen, auch wenn seine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Der schwerbehinderte Bewerber soll den öffentlichen Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch von seiner Eignung überzeugen können. Wird ihm diese Möglichkeit genommen, liegt darin eine weniger günstige Behandlung als sie das Gesetz zur Herstellung gleicher Bewerbungschancen gegenüber anderen Bewerbern für erforderlich hält. Der Ausschluss aus dem weiteren Bewerbungsverfahren ist eine Benachteiligung, die in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Behinderung steht (BAG 07.04.2011 - 8 AZR 679/09 - Rn. 35; BAG 16.02.2012 - 8 AZR 697/10 - NZA 2012, 667 Rn 48; BAG 22.08.2013 - 8 AZR 563/12 - NZA 2014, 82 Rn 59).
- 47 Bei dieser Betrachtungsweise kann auch in der Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ein „Chancenvorteil“ gesehen werden, der dazu dient, gleiche Chancen des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegenüber anderen nichtbehinderten Arbeitnehmern während der Dauer der Probezeit sicherzustellen. Auf diesen Gesichtspunkt hat die Klägerin in ihrem Schriftsatz vom 13.08.2013 Seite 4 f. hingewiesen. Sie hat vorgebracht, ihrer größeren Unterstützungsbedürftigkeit sei nicht durch die Durchführung des Präventionsverfahrens und die Beteiligung der Personalvertretungen Rechnung getragen worden. Damit hat die Klägerin eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG zumindest schlüssig dargelegt. Der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung und dem Merkmal der Behinderung liegt bereits dann vor, wenn die Behinderung der Klägerin Bestandteil eines Motivbündels für die Kün-



digung gewesen wäre (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAG 25.04.2013 aaO Rn 34). Die Einwendung des beklagten Landes, die Kündigung sei nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung der Klägerin erfolgt, greift nicht durch, weil das Präventionsverfahren als „Chancenvorteil“ für schwerbehinderte Menschen gerade dazu dienen soll, die Ursache für die aufgetretenen Schwierigkeiten in Erfahrung zu bringen.

- 48 3. Das beklagte Land traf jedoch keine Rechtspflicht, innerhalb der Wartezeit ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Dies gilt nicht nur - wie vom Bundesarbeitsgericht bereits entschieden - für den Kündigungsschutzprozess, sondern auch für den vorliegenden Entschädigungsprozess.
- 49 a) Mit Urteil vom 07.12.2006 (2 AZR 182/06 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 56) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, die Durchführung des Präventionsverfahrens sei keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen. Die Vorschrift stelle jedoch eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutzrecht innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dar. Eine Kündigung könne damit wegen Verstoßes gegen dieses Prinzip sozial ungerechtfertigt sein, wenn bei gehöriger Durchführung des Präventionsverfahrens Möglichkeiten bestanden hätten, die Kündigung zu vermeiden.
- 50 Zur weiteren Frage, ob die Durchführung des Präventionsverfahrens Auswirkungen auf die Rechtswirksamkeit einer Kündigung in der Wartezeit entfaltet, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG 28.06.2007 - 6 AZR 750/06 - AP BGB § 307 Nr. 27; BAG 24.01.2008 - 6 AZR 97/07 - NZA-RR 2008, 405) in konsequenter Fortführung seiner Rechtsprechung entschieden, dass die unterbliebene Durchführung des Verfahrens insoweit keine kündigungsrechtlichen Folgen habe. Wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar sei, finde der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit keine Anwendung. Es komme hinzu, dass auch der präventive Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer nach § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht für Kündigungen gelte, die in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses erfolgten. Der Arbeitgeber habe solche Kündigungen lediglich nach § 90 Abs. 3 SGB IX innerhalb von 4 Tagen dem Integrationsamt anzuzeigen.
- 51 Unter Auseinandersetzung mit einer gegenteiligen Meinung im Schrifttum (Deinert, NZA 2010, 969; ders. in: Deinert/Neumann, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 2. Aufl. § 18 Rn. 4) hat sich das Bundesarbeitsgericht zudem mit der Frage befasst, ob die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG eine andere Betrachtungsweise verlange. Hierzu hat es ausgeführt, es seien zwar nach Art. 5 der Richtlinie angemessene Vorkehrungen zu treffen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung sei aber zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit zur Erprobung des neu eingestellten Mitarbeiters haben müsse. Der geltende Sonderkündigungsschutz nach §§ 85 ff.
- 52 SGB IX werde dem gerecht, weil er erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses einsetze.
- 53 Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im Schrifttum im Wesentlichen auf Zustimmung gestoßen (Erfurter Kommentar 14. Aufl. § 84 Rn. 3; Knittel, SGB IX, 5. Aufl. § 84 Rn. 49; Lachwitz/Schellhorn/Welti-Trenk-Hinterberger, SGB IX, 3. Aufl. § 84 Rn. 25). Auch die Kammer hält sie für sie überzeugend. Angesichts der in § 1 Abs. 1 KSchG und § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX normierten Kündigungsfreiheit wäre es widersprüchlich, eine Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern innerhalb der Wartezeit - von dem verfassungsrechtlichen Mindestmaß an Bestandsschutz abgesehen - an die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu binden.
- 54 b) Damit ist aber noch nicht die Frage geklärt, ob auch im Entschädigungsprozess die Unterlassung des Präventionsverfahrens innerhalb der Wartezeit ohne Rechtsfolgen bleibt.

- 55 aa) Die vom Bundesarbeitsgericht für den Bestandsschutzprozess angestellten Erwägungen können nicht ohne weiteres auf den Entschädigungsprozess übertragen werden. Wie bereits oben ausgeführt, besitzen das Kündigungsschutzrecht und das Diskriminierungsrecht unterschiedliche Schutzzwecke. Während es im Kündigungsrecht um die Wirksamkeit einer Beendigungserklärung geht, soll das Diskriminierungsrecht ein benachteiligungsfreies Verfahren sicherstellen (BAG 16.02.2012 aaO Rn 59; BAG 22.08.2013 aaO Rn 59; BVerwG 03.03.2011 aaO Rn 29; VGH Baden-Württemberg 10.09.2013 - 4 S 547/12 - NZA-RR 2014, 159). Hieraus könnte gefolgert werden, dass das Präventionsverfahren diskriminierungsrechtlich eine angemessene Vorkehrung im Sinne von Art. 5 der Rahmenrichtlinie darstellt, auch wenn es kündigungsrechtlich für die Rechtswirksamkeit einer Wartezeitkündigung keine Auswirkungen hat.
- 56 bb) Gegen diese Betrachtungsweise spricht aber entscheidend, dass das Präventionsverfahren keine angemessene Vorkehrung im Sinne des Art. 5 der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG sein kann, wenn es innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitraums nicht sinnvoll durchgeführt werden kann. § 84 Abs. 1 SGB IX regelt nicht, welche Anforderungen an das Präventionsverfahren zu stellen sind. Es bestimmt lediglich, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt einschaltet, um mit diesen Stellen die Möglichkeiten zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Ebenso wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement handelt es sich bei dem Präventionsverfahren um ein dialogisches, kooperatives und ergebnisoffenes Verfahren (Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 4. Aufl. § 84 Rn 24). Der Arbeitgeber soll unter Beteiligung von fachlich zuständigen Stellen und der Arbeitnehmervertretungen sondieren, auf welche Weise die aufgetretenen Schwierigkeiten beseitigt werden können. Dieses Verfahren ist - sorgfältig durchgeführt - fachlich anspruchsvoll und zeitlich aufwändig. Der Arbeitgeber genügt seinen Verpflichtungen nicht bereits dadurch, dass er die verschiedenen Stellen anhört. Die in § 84 Abs. 1 SGB IX genannten Stellen und Personen müssen in die Lage versetzt werden, den Sachverhalt zu prüfen und fundierte Empfehlungen zu geben. Ein derartiges Verfahren erfordert Zeit.
- 57 Diese Zeit steht aber innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG, § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht zur Verfügung. Im Allgemeinen wird sich der Arbeitgeber ein Bild über die Eignung des Arbeitnehmers nicht innerhalb der ersten Zeit des Arbeitsverhältnisses machen können. Nach der Einarbeitungsphase wird er die ersten Arbeitsergebnisse prüfen bzw. sich von den zuständigen Vorgesetzten Bericht erstatten lassen. Sodann wird er entweder Gespräche mit dem Arbeitnehmer führen, um festgestellte Mängel zu beheben oder aber, falls die Defizite zu gravierend sind, den Ausspruch einer Kündigung vorbereiten.
- 58 cc) Bei dieser Sachlage ist das rechtliche Spannungsfeld offenkundig: Entweder führt der Arbeitgeber das Präventionsverfahren entsprechend den geschilderten Anforderungen durch; dann wird er eine dennoch erforderlich werdende Kündigung zeitlich nicht mehr innerhalb der Wartezeit aussprechen können. Oder er führt das Präventionsverfahren im „Schnelldurchgang“ durch; dann wird er den Vorwurf auf sich ziehen, das Präventionsverfahren nur der Form halber durchgeführt zu haben, um entschädigungsrechtliche Nachteile zu vermeiden. Bei dieser Sachlage ist die Kammer der Auffassung, dass die Rechtsordnung keine Anforderung stellen darf, die der Arbeitgeber bei ordnungsgemäßer Handlungsweise nicht erfüllen kann. Es verhält sich insoweit anders als in dem von der Klägerin herangezogenen Fall der Entlassung eines schwerbehinderten Richters während der Probezeit. Hierzu der Bundesgerichtshof (BGH 20.12.2006 - RiZ (R) 2/06) entschieden, die Unterlassung des Präventionsverfahrens führe zwar nicht zur Rechtswidrigkeit der Entlassung, könne aber bei der Ausübung des Ermessens berücksichtigt werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die richterliche Probezeit nach § 12 Abs. 2 DRiG bis zu fünf Jahren beträgt.

- 59 4. Eine Vermutung für eine Benachteiligung der Klägerin folgt auch nicht aus einer unzureichenden Beteiligung der Personalvertretungen.
- 60 a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Verstöße gegen gesetzliche Verfahrensregelungen, die zur Förderung der Chancen der schwerbehinderten Menschen geschaffen wurden, eine Indizwirkung für eine Benachteiligung begründen (BAG 17.08.2010 - 9 AZR 839/08 - AP AGG § 15 Nr. 4; BAG 21.02.2013 - 8 AZR 180/12 - NZA 2013, 840 Rn 37). Es handelt sich hierbei um Förderpflichten im Sinne von § 5 AGG und Art. 5 der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG. Im Stellenbesetzungsverfahren ergibt sich aus § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen (insbesondere Betriebs- und Personalrat) über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit und die vorliegenden Bewerbungen zu unterrichten hat. Was die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung betrifft, so hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX über seine Kündigungsabsicht zu unterrichten und die Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung anzuhören. Damit handelt es sich auch bei dieser Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung um eine Förderpflicht im Sinne von § 5 AGG und Art. 5 der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG. Da schließlich auch die Personalvertretung nach § 68 Abs. 1 Nr. 4 LPVG BW die allgemeine Aufgabe hat, die Eingliederung und berufliche Entwicklung von schwerbehinderten Beschäftigten zu fördern, stellt auch die Beteiligung des Personalrats eine Förderpflicht im Sinne der genannten Vorschriften dar.
- 61 b) Das beklagte Land hat die gesetzlichen Verfahrensregelungen, die zur Förderung der Chancen der schwerbehinderten Menschen geschaffen wurden, im Streitfall beachtet.
- 62 aa) Das beklagte Land hat vor Ausspruch der Kündigung vom 08.03.2013 die Hauptschwerbehindertenvertretung und den Hauptpersonalrat beteiligt. Die Zuständigkeit dieser beim Innenministerium gebildeten Vertretungen ergab sich daraus, dass die Klägerin dem „höheren Dienst“ zuzuordnen war, die Entscheidung über die Kündigung somit dem Innenministerium oblag. Damit war nach § 85 Abs. 2 LPVG BW, § 97 Abs. 3 SGB IX der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung zu beteiligen.
- 63 bb) Die Hauptschwerbehindertenvertretung in Person von Herrn Dr. K. erhielt ausweislich des Schreibens vom 13.02.2013 (Anlage BK 2) bereits Mitte Januar 2013 die Information, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin beabsichtigt sei. Hierauf wandte sich Herr Dr. K. in dem besagten Schreiben „im Vorgriff auf die zu erwartende Beteiligungsvorlage“ an das Innenministerium und brachte seine Bedenken gegen diese Entscheidung zum Ausdruck. Die offizielle Beteiligung der Hauptschwerbehindertenvertretung und des Hauptpersonalrats erfolgte sodann mit Schreiben des Innenministeriums vom 20.02.2013 (Anlage 1 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 10.10.2013). Ausweislich der vorgelegten Mails ging dieses Schreiben an Herrn Dr. K. und an den Hauptpersonalrat. Der Vorsitzende des Hauptpersonalrats, Herr L., äußerte sich daraufhin mit Mail vom 25.02.2013 (Anlage BK 5) ablehnend zu der Kündigungsabsicht des Innenministeriums. Mit Mail vom 26.02.2013 bestätigte er im Anschluss an die Sitzung des Hauptpersonalrats die Ablehnung der Kündigung (Anlage BK 6 - nicht zur Gerichtsakte gereicht).
- 64 cc) Aufgrund der genannten Stellungnahmen steht fest, dass sowohl die Hauptschwerbehindertenvertretung als auch der Hauptpersonalrat die Gelegenheit hatten, sich für die Klägerin einzusetzen. Auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob Herr Dr. K. in einem Telefonat vom 21.02.2013 auf eine weitere förmliche Stellungnahme verzichtete, kommt es nicht an. Seine Bedenken gegen die beabsichtigte Kündigung hatte Herr Dr. K. bereits in seinem Schreiben vom 13.02.2013 umfassend zum Ausdruck gebracht. Der Schutzfunktion der gesetzlichen Verfahrensregelungen war damit genügt.

### III.

- 65 Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihres ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die Rechtsfrage, welche Bedeutung das Präventionsverfahren diskriminierungsrechtlich hat, ist bislang höchstrichterlich nicht geklärt.

© juris GmbH