



- Arbeitszeitberatung
- Organisationsberatung
- Personalberatung
- Vergütungsberatung

Info-Brief 04/2022

Kündigungsschutz: schwerbehinderte Beschäftigte in der Probezeit

Im Normalfall gilt, dass Sie einem schwerbehinderten Mitarbeiter nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamts kündigen dürfen (§§ 168 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Der besondere Kündigungsschutz kommt schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber nur dann zugute, wenn deren Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung bereits länger als 6 Monate besteht (§ 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).

Achtung:

Das Integrationsamt muss aber auch über die Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters informiert werden, der noch keine 6 Monate in Ihrem Betrieb beschäftigt ist. Diese Benachrichtigung muss innerhalb von 4 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen (§ 173 Abs. 4 SGB IX). Die Information reicht aber. Eine Zustimmung der Behörde ist nicht erforderlich.

Im Übrigen brauchen Sie einen schwerbehinderten Mitarbeiter auch nicht über den bestehenden Sonderkündigungsschutz zu unterrichten. Es gehört zum arbeitsrechtlichen Grundwissen, dass ein schwerbehinderter Mitarbeiter weiß, dass er Sonderkündigungsschutz genießt (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2005, Az. 4 Sa 44/05).

Übrigens: Der besondere Kündigungsschutz gilt für alle Kündigungsarten, also für die außerordentliche und die ordentliche Kündigung genauso wie für die Änderungskündigung.

Weitere Informationen erhalten Sie gerne bei

Ihrem Personalberater Jochen Riedel