

Kündigungsschutz von schwerbehinderten Arbeitnehmern in der Probezeit

Der Europäische Gerichtshof hat den Kündigungsschutz von schwerbehinderten Arbeitnehmern gestärkt.

Bisher galt grundsätzlich, dass der allgemeine Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes und der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte erst nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit eingreifen. Davor war der Schutz deutlich reduziert. Der Glaubenssatz „In den ersten 6 Monaten kann der Arbeitgeber ohne Probleme kündigen!“ gilt bei weitem nicht mehr uneingeschränkt.

Der EuGH hat am 10. Februar 2022 -C-485/20 entschieden, dass auch schon in den ersten 6 Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses die Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern nur unter strengen Voraussetzungen zulässig ist.

Auf Grundlage der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG seien vom Arbeitgeber von Beginn des Arbeitsverhältnisses an „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ zu treffen. Eine angemessene Vorkehrung in diesem Sinne sei im Einzelfall auch, dass behinderten Arbeitnehmern in der Probezeit statt einer Kündigung zunächst ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen sei, sofern der Arbeitgeber dadurch nicht unverhältnismäßig belastet werde und eine freie, für den Arbeitnehmer nach Kompetenzen und Fähigkeiten geeignete Stelle vorhanden sei. Die Frage der Verhältnismäßigkeit der Belastung entscheide sich im Einzelfall anhand des finanziellen Aufwands und der Größe und Leistungsfähigkeit des Arbeitgeberbetriebs.