

Checkliste Kündigung während Probe- und Wartezeit

Was Sie bei Menschen mit Schwerbehinderung in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses, der sogenannten Wartezeit, beachten müssen.

Dauer der Probezeit

- Die Dauer der Probezeit darf laut Gesetz maximal 6 Monate betragen (§ 622 BGB). Auch bei einer kürzeren Probezeit von 3 Monaten besteht die gesetzlich festgelegte Wartezeit auf Kündigungsschutz nach § 1 Kündigungsschutzgesetz bis zum Abschluss des 6. Monats fort.

Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung (BR/PR/MV)

Ohne Anhörung der Interessenvertretungen BR, PR oder MV – soweit im Betrieb vorhanden – ist eine Kündigung nicht rechtswirksam (§ 102 BtrVG beziehungsweise § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

- BR/PR/MV ist schriftlich informiert mit Angabe der Personaldaten, Kündigungsart und -grund. Achtung: 1 Woche Frist für Stellungnahme der Interessenvertretung!
- SBV ist umfassend informiert (Frist wie BR/PR/MV – siehe BAG, Az: 2 AZR 378/18).

Kündigungsfrist und Kündigungsform

- Eine Kündigung bedarf grundsätzlich der Schriftform (§ 623 BGB). Sie muss vom Kündigenden eigenhändig unterzeichnet sein und dem zu Kündigenden durch Übergabe oder per Post zugehen.
- Unabhängig von der Probezeit besteht in den ersten 6 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses (sogenannte Wartezeit) per Gesetz eine verkürzte Kündigungsfrist von 2 Wochen. Dies gilt auch für Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung (§ 173 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX).
- Die Kündigung kann noch am letzten Tag der Probe- oder Wartezeit erfolgen, sofern das Schreiben die betroffene Person an diesem Tag erreicht. Der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses darf außerhalb der Probe- oder Wartezeit liegen.

Anzeigepflicht gegenüber dem Integrationsamt

- Die Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Probezeit beziehungsweise in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung ist dem Integrationsamt innerhalb von 4 Tagen nach der Kündigung anzuzeigen (§ 173 Absatz 4 SGB IX). Die Zustimmung des Integrationsamtes ist nicht erforderlich.



Empfehlung

Wenn Sie Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen möchten, nutzen Sie von vornherein die Beratung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), um sich über Förderungen und Unterstützung wie die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben zu informieren. Infos und Kontakte unter: www.bih.de/ea