

● Kündigungsschutz für Schwerbehinderte erweitert

In der Probezeit besteht auch für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung kein Kündigungsschutz. Warum ein neues Urteil des EuGH dies ändern könnte, erklärt Alexander Willemsen.

Jedes Arbeitsverhältnis beginnt normalerweise mit einer Probezeit, die Arbeitnehmer:innen zunächst erfolgreich absolvieren müssen – erst danach kommen sie in den Genuss von längeren Kündigungsfristen und Kündigungsschutz. Dies gilt auch bei Vorliegen einer Schwerbehinderung, die erst nach der Probezeit einen besonderen Kündigungsschutz vermittelt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nun jedoch festgestellt, dass die Kündigung von Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung auch in der Probezeit nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist (Urt. v. 10.2.2022, Az. C-485/20 HR Rail). Das Urteil dürfte dazu führen, dass Arbeitgeber:innen künftig schon bei einer Probezeitkündigung von Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung prüfen müssen, ob eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

Kündigung eines Gleisarbeiters mit Herzschrittmacher

Der EuGH hatte über einen Fall aus Belgien zu entscheiden. Die HR Rail SA, die einzige Arbeitgeberin der Bediensteten der belgischen Eisenbahn, hatte einen Gleisarbeiter während der Probezeit gekündigt.

Der Gleisarbeiter hatte nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Herzschrittmacher erhalten. Weil ein Herzschrittmacher sensibel auf die elektromagnetischen Felder in Gleisanlagen reagieren kann, konnte der Arbeiter fortan nicht mehr in seiner ursprünglichen Funktion beschäftigt werden, zudem wurde ihm deshalb eine Schwerbehinderung attestiert. HR Rail SA hatte den Arbeiter zunächst als Mitarbeiter im Lager weiterbeschäftigt. Wenig später teilte HR Rail SA dem Arbeiter jedoch mit, dass sein Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet werde, da es ihm endgültig völlig unmöglich sei, die Aufgaben, für die er eingestellt worden sei, zu erfüllen.

Der Arbeiter klagte vor einem belgischen Arbeitsgericht und machte geltend, wegen seiner Behinderung diskriminiert worden zu sein. Seine Kündigung widerspreche der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG), die die Diskriminierung von Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsverhältnis untersage. Art. 5 der Richtlinie sieht insbesondere vor, dass der Arbeitgeber "angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen" treffen muss. Nach Meinung des Arbeiters gehört dazu auch die ggf. mögliche Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz.

Anderer Arbeitsplatz – oder Kündigung?

Das belgische Gericht legte dem EuGH die Frage vor, ob Art. 5 der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie den oder die Arbeitgeber:in verpflichtet, dem oder der Arbeitnehmer:in in einem solchen Fall einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen, anstatt ihm oder ihr zu kündigen. Die Verpflichtung sollte dabei unter der Voraussetzung stehen, dass der oder die Arbeitnehmer:in kompetent, fähig und verfügbar für den anderen Arbeitsplatz ist und die anderweitige Zuweisung keine übermäßige Belastung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin darstellt.

Der EuGH stellt nun in seinem Urteil fest, dass der Begriff "angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung" impliziert, dass ein oder eine Arbeitnehmer:in, der oder die aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner oder ihrer bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen freien Stelle einzusetzen ist, für die er oder sie die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist. Das gelte auch dann, wenn sich der oder die Arbeitnehmer:in noch in der Probezeit befindet.

Dies allerdings nur, sofern der oder die Arbeitgeber:in durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird. Maßgebliche Kriterien seien hierbei der finanzielle Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten.

Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht?

Von wenigen Ausnahmen – etwa bei werdenden Müttern – abgesehen, sieht das deutsche Arbeitsrecht in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses (üblicherweise als "Probezeit" vereinbart) keinen besonderen Kündigungsschutz vor. Arbeitgeber:innen können in dieser Anfangs- und Erprobungsphase relativ leicht kündigen: In der Regel reicht jeder sachliche und diskriminierungsfreie Grund aus, um eine Probezeitkündigung zu rechtfertigen.

Dies gilt auch dann, wenn der oder die betroffene Arbeitnehmer:in eine Schwerbehinderung aufweist. Zwar unterliegen diese Personen einem besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz (vgl. §§ 168 SGB IX). Nach § 173 Abs. 1 Satz 1 SGB IX gilt dieser jedoch nicht in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses. Nach der Gesetzesbegründung soll diese Regelung die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung erleichtern. Der Gesetzgeber hat nämlich erkannt, dass sich ein Kündigungsschutz "von Tag eins an" einstellungshemmend für diesen Personenkreis auswirken könnte.

Das Urteil des EuGH stellt diese Systematik nun in Frage. Wollen Arbeitgeber:innen nicht die Unwirksamkeit einer Probezeitkündigung riskieren, werden sie bei Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung künftig zuvor prüfen müssen, ob nicht die Beschäftigung auf einem anderen – freien – Arbeitsplatz im Unternehmen in Betracht kommt. Dies mag erforderliche Umschulungen und Fortbildungen umfassen, wenn sie den oder die Arbeitgeber:in nicht "unverhältnismäßig belasten". Wo hier die Grenzen zu ziehen sind, werden die deutschen Arbeitsgerichte feststellen müssen. Damit dürften künftig für Probezeitkündigungen unterschiedliche

Anforderungen gelten, je nachdem, ob der betroffene Arbeitnehmer eine Schwerbehinderung aufweist oder nicht.

Bärendienst für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung?

Die Entscheidung des EuGH mag aus unionsrechtlicher Sicht konsequent sein, sie könnte Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt jedoch einen Bärendienst erweisen. Die bewusste Entscheidung des deutschen Gesetzgebers, Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung erst nach der Probezeit besonders zu schützen, wird nun vom EuGH konterkariert. Dies könnte sich als Einstellungshemmnis für Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung herausstellen.

Diese können künftig wohl ab Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Kündigungsschutz "light" geltend machen, wenn zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf freien Arbeitsplätzen geprüft werden müssen, bevor die Kündigung ausgesprochen werden darf. Eine solche Prüfung war bislang nur denjenigen Fällen vorbehalten, die unter das Kündigungsschutzgesetz fielen, also wenn das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate bestanden hat und der oder die Arbeitgeber:in mehr als zehn Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Die Bereitschaft, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, dürfte sinken, wenn diese von Anfang an ein gewisses Maß an Kündigungsschutz genießen.

Sollten die deutschen Arbeitsgerichte das Urteil des EuGH umsetzen - was zu erwarten ist -, dürfte die Praxis reagieren: Es liegt beispielsweise nahe, Menschen mit Schwerbehinderung zunächst nur auf sechs Monate befristet einzustellen, um den neuen Anforderungen an eine Probezeitkündigung auszuweichen. Und um dem Vorwurf zu entgehen, Menschen mit Schwerbehinderung insoweit zu diskriminieren, könnten Arbeitgeber sogar dazu übergehen, jegliche Neueinstellung zunächst nur befristet vorzunehmen. Daher ist das Urteil unionsrechtlich zwar richtig, könnte übertragen auf das deutsche System des Kündigungsschutzes aber unerwünschte Folgen haben. Es liegt nun an den deutschen Arbeitsgerichten, diese unionsrechtlichen Vorgaben umzusetzen und gleichzeitig unerwünschten Auswirkungen entgegenzuwirken.

■