



**Pet 3-19-11-2171-031606**

92439 Bodenwöhr

Hilfe für Menschen mit  
Behinderung

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 28.01.2021 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,  
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

**Begründung**

Mit der Petition wird gefordert, dass schwerbehinderte Menschen bereits während der Probezeit dem besonderen Kündigungsschutz nach § 168 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch unterliegen.

Zur Begründung seines Anliegens trägt der Petent im Wesentlichen vor, die Rechte schwerbehinderter Beschäftigter müssten gestärkt und erweitert werden. Der besondere Kündigungsschutz finde aktuell erst Anwendung, wenn die Beschäftigung länger als sechs Monate andauere. Dies sei zu begrüßen, jedoch bedürfe es einer solchen Regelung auch bereits für die Probezeit. Denn schwerbehinderte Beschäftigte müssten als besondere Personengruppe auch einen besonderen Schutz genießen. Dies gelte nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie. Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in der Petition verwiesen.

Die Petition wurde auf der Internetseite des Deutschen Bundestages veröffentlicht und zur Diskussion bereitgestellt. Der Petition schlossen sich 56 Mitzeichnende an und es gingen 44 Diskussionsbeiträge ein.



Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) – Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) sieht eine Vielzahl von besonderen Regelungen vor, die in ihrer Gesamtheit und in ihrem Zusammenspiel darauf abzielen, Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Menschen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen und deren Inklusion zu fördern. Die in Teil 3 des SGB IX – Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) – enthaltenen Vorschriften tragen den besonderen Bedürfnissen von schwerbehinderten Beschäftigten Rechnung und dienen damit der Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und deren nachhaltiger Integration in den Arbeitsalltag. § 168 SGB IX bestimmt in diesem Zusammenhang, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf. Gemäß § 173 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX gilt dies nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht.

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Erläuterungen lässt sich zu dem konkreten Anliegen des Petenten, den Anwendungsbereich des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen aus § 168 SGB IX in zeitlicher Hinsicht auch auf die Probezeit – in der Regel die ersten sechs Monate der Beschäftigung – auszuweiten, Folgendes ausführen:

Die Ausnahme der Probezeit von den Regelungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Probezeit sowohl den Beschäftigten als auch dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumen soll, sich gegenseitig besser kennenzulernen und im Laufe der Zeit herauszufinden, ob das Arbeitsverhältnis



weiteren Bestand haben soll. Die Probezeit dient demzufolge als Test- und Orientierungsphase, in der den Beschäftigten die Gelegenheit gegeben wird, ihre Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten zu zeigen. Für den Fall, dass dies während der Probezeit nicht gelingt oder aber dem Beschäftigten selbst der Arbeitsplatz nicht zusagt, besteht ein noch ungefestigtes Arbeitsverhältnis, das von beiden Seiten schnell wieder beendet werden kann (für den Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen und für beide Seiten mit einer Kündigungsfrist von i.d.R. zwei Wochen).

Der Petitionsausschuss weist darauf hin, dass auch der allgemeine Kündigungsschutz nach § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz erst gilt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Auch bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten ist daher eine Kündigung erst nach Ablauf der Probezeit auf ihre soziale Rechtfertigung hin zu prüfen. Eine Ungleichbehandlung schwerbehinderter Beschäftigter ist daher nicht zu erkennen.

Sofern der Petent in diesem Zusammenhang gerade eine Besserstellung schwerbehinderter Beschäftigter mit Blick auf deren besonderes Schutzbedürfnis fordert, teilt der Ausschuss die Einschätzung der Bundesregierung, dass die von dem Petenten angedachte Ausweitung des besonderen Kündigungsschutzes zur Erreichung dieses Ziels nicht sachdienlich ist. Denn die Umsetzung der Forderung des Petenten in der Gestalt, dass schwerbehinderte Beschäftigte bereits in der Probezeit einen besonderen Kündigungsschutz erhalten, würde auch nach Auffassung des Ausschusses voraussichtlich dazu führen, dass Arbeitgeber – wegen der daraus folgenden faktischen Aushebelung des Test- und Orientierungsgedankens der Probezeit – weniger schwerbehinderte Menschen einstellen. Dies liefe dann im Ergebnis dem Bestreben des Petenten, einen besseren Schutz schwerbehinderter Beschäftigter zu gewährleisten, zuwider.

Der Ausschuss teilt das grundsätzliche Anliegen des Petenten, für eine gleichberechtigte und aktive Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter am Arbeitsleben einzutreten, deren



nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und in diesem Zusammenhang auch den geeigneten rechtlichen Rahmen für deren effektiven Schutz in Arbeitsverhältnissen zu schaffen. In diesem Zusammenhang begrüßt er auch die flankierenden Initiativen des BMAS zur Sensibilisierung von Arbeitgebern im Bereich der Inklusion schwerbehinderter Menschen sowie die mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) in Kraft getretenen Reformen, welche insbesondere auch die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt in erheblichem Umfang verbessert haben. Die von dem Petenten geforderte Ausweitung des besonderen Kündigungsschutzes hält der Ausschuss in dieser Hinsicht jedoch nicht für zielführend. Vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen kann der Petitionsausschuss die Forderung des Petenten nicht unterstützen. Er empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.