

Aktenzeichen: 7 AZR 25/79

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 25. Februar 1981  
(Freiburg)

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Für das Nachschlagewerk:   | Ja |
| Für die Fachpresse:        | Ja |
| Für die Amtliche Sammlung: | Ja |

---

Gesetz: SchwbG §§ 12, 13, 17 Abs. 3 Satz 1; BAT 1975 § 53  
Abs. 1

Leitsätze:

1. Einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kann bis zum Ablauf einer vereinbarten Probezeit von sechs Monaten auch dann ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden, wenn die Kündigung vor Ablauf der sechsmonatigen Probezeit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer zugeht, die Kündigungsfrist aber erst nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit endet (in Fortführung von BAG, Urt. v. 10. Februar 1967 - 2 AZR 91/66 -, BAG 19, 213 = AP Nr. 6 zu § 19 SchwBeschG).
2. Die in § 13 SchwbG geregelte Mindestkündigungsfrist von vier Wochen gilt auch für Aushilfs- und Probearbeitsverhältnisse bis zur Dauer von sechs Monaten (in Abweichung von BAG, Urt. v. 22. September 1960 - 2 AZR 46/59 -, BAG 10, 18 = AP Nr. 1 zu § 15 SchwBeschG).
3. Soweit in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen (z.B. § 53 BAT) oder Gesetzen (z.B. § 622 Abs. 1 u. Abs. 2 BGB) geregelt ist, daß eine ordentliche Kündigung nur zu bestimmten Kündigungsterminen erfolgen kann, hat der Arbeitgeber bei der ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers sowohl diese Kündigungstermine als auch die in § 13 SchwbG geregelte Mindestkündigungsfrist von vier Wochen zu beachten. Dies gilt auch für Aushilfs- und Probearbeitsverhältnisse bis zur Dauer von sechs Monaten.



7 AZR 25/79

8 Sa 90/78 Baden-Württemberg (Freiburg)

Verkündet am  
25. Februar 1981

gez. Zeuner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. Februar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Bückner und Gossen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Oktober 1978 - 8 Sa 90/78 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 7. Juni 1978 - 4 Ca 169/78 - wie folgt abgeändert:

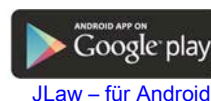
Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung der Beklagten erst zum 31. Mai 1978 aufgelöst worden ist.

2. Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 3/4, die Beklagte 1/4.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Schwerbehinderter. Er war bei der Beklagten seit dem 1. November 1977 als Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II BAT beschäftigt. In § 1 des Arbeitsvertrages vom 20. Oktober 1977 ist eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme (§ 2 des Arbeitsvertrages) der Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) vom 25. Februar 1961 und diesen ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge Anwendung.

Mit Schreiben vom 7. April 1978, dem Kläger zugegangen am 13. April 1978, kündigte die Beklagte - ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle - unter Beachtung der 14-tägigen Kündigungsfrist des § 53 Abs. 1 BAT das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. April 1978. In einem weiteren Schreiben vom 24. April 1978 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß die mit Schreiben vom 7. April 1978 ausgesprochene Kündigung unter Beachtung der in § 13 SchwbG festgelegten Kündigungsfrist von vier Wochen erst zum 10. Mai 1978 wirken solle.

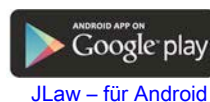
Mit der Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt, die er wegen Verstoßes gegen § 12 SchwbG für unwirksam hält. Für die Anwendung des § 12 SchwbG sei allein maßgebend, ob das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit ende. Es sei daher für die Frage der Zustimmungsbedürftigkeit einer innerhalb der sechsmonatigen Probezeit erklärten Kündigung nicht auf den Zugangszeitpunkt abzustellen. Im übrigen habe die Beklagte die Bestimmung des § 53 Abs. 1 BAT nicht beachtet, die eine ordentliche Kündigung nur zum Monatsende gestatte. Unter Beachtung der in § 13 SchwbG geregelten Kündigungsfrist von vier Wochen habe die Beklagte daher erst zum 31. Mai 1978 kündigen können.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten gemäß Schreiben vom 7. und 24. April 1978 nicht aufgelöst worden ist.

- 3 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, einer Zustimmung der Hauptfürsorgestelle habe es nicht bedurft, da dem Kläger das Kündigungsschreiben vom 7. April 1978 innerhalb der sechsmonatigen Probezeit zugegangen sei. Die ursprünglich zum 30. April 1978 erklärte Kündigung sei auch fristgemäß erfolgt, da nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einem Schwerbehinderten während der Probezeit mit der vereinbarten oder gesetzlichen bzw. tariflichen Kündigungsfrist ordentlich gekündigt werden könne. Um allen Zweifeln hinsichtlich der Anwendbarkeit des § 13 SchwbG Rechnung zu tragen, habe sie dem Kläger gegenüber erklärt, daß das Arbeitsverhältnis bis einschließlich 11. Mai 1978 (richtig: 10. Mai 1978) fortbestehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen vom Kläger eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 7. April 1978 erklärte ordentliche Kündigung nicht wegen Verstoßes gegen § 12 SchwbG unwirksam ist.

1. Die Unanwendbarkeit des § 12 SchwbG in den Fällen der vorliegenden Art hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen wie folgt begründet: Die Vorschrift des § 17 Abs. 3 Satz 1 SchwbG könne nicht dahin ausgelegt werden, daß die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich sei, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt werde, das Ende der Kündigungsfrist aber nicht mehr in die Probezeit falle. Zutreffend sei die Erwägung des Arbeitsgerichts, wonach davon auszugehen sei, daß dem Gesetzgeber die seitherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage bei der Fassung des



- 4 -

§ 12 SchwbG bekannt gewesen sei. Es hätte einer Klarstellung im Gesetz bedurft, wenn der Gesetzgeber entgegen dieser Rechtsprechung die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle schon dann für erforderlich halte, wenn die Kündigungsfrist nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit ende. Gegen die vom Kläger vertretene Ansicht sei anzuführen, daß die Vorbehalte mancher Arbeitgeber gegenüber der Einstellung von Schwerbehinderten verstärkt würden, wenn der Arbeitgeber gezwungen sei, bereits während der sechsmonatigen Probezeit die Zustimmung zur Kündigung einzuholen. Da das Schwerbehindertengesetz - ebenso wie das Schwerbeschädigtengesetz - nicht in erster Linie den Schutz des einzelnen Schwerbehinderten, sondern die Eingliederung der Schwerbehinderten als Gesamtheit in den Arbeitsprozeß bezwecke, sei es erforderlich, daß der Arbeitgeber von allen Kündigungsbeschränkungen während der Probezeit soweit wie möglich befreit werde.

2. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die Anwendbarkeit des § 12 SchwbG verneint.

a) Wie bereits der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Urteil vom 7. August 1980 - 2 AZR 563/78 - (AP Nr. 15 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) entschieden hat, ist auch nach Inkrafttreten des Schwerbehindertengesetzes die seitherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 10. Februar 1967 - 2 AZR 91/66 -, BAG 19, 213 = AP Nr. 6 zu § 19 SchwBeschG) aufrechtzuerhalten, wonach bis zum Ablauf der Probezeit ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden kann, wenn nur die Kündigung selbst noch in die Probezeit fällt, mag auch die Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Probezeit enden. Der erkennende Senat schließt sich dieser Rechtsprechung aus den folgenden Erwägungen an: Nach § 17 Abs. 3 Satz 1 SchwbG ist die - nach § 12 SchwbG - für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber an sich notwendige vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht erforderlich, wenn ein schwerbehinderter Arbeitnehmer ausdrücklich nur zur vorübergehenden Aushilfe, auf Probe oder für einen vorübergehenden Zweck eingestellt worden ist, es sei denn, daß das Arbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

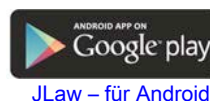
verhältnis über sechs Monate hinaus fortbesteht. Diese Bestimmung entspricht - abgesehen von der Verlängerung der ursprünglich auf drei Monate bemessenen Frist auf sechs Monate - der Vorschrift des § 19 Abs. 4 SchwBeschG. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bereits in dem Urteil vom 10. Februar 1967 (aaO [zu I der Gründe]) darauf hingewiesen, daß der Wortlaut des § 19 Abs. 4 SchwBeschG zweideutig sei. Der Wortlaut lasse die Auslegung zu, daß das Ende der Kündigungsfrist noch innerhalb der Frist von 3 Monaten liegen müsse. Die Vorschrift könne aber auch so ausgelegt werden, daß nur der Ausspruch der Kündigung in diesen Zeitraum zu fallen brauche. Unter Beachtung des gesetzgeberischen Zweckes, die Einstellung von Schwerbehinderten im Interesse der Begründung von Dauerarbeitsverhältnissen zu erleichtern, sei es geboten, auf den Zeitpunkt der Kündigung, nicht auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist abzustellen.

Wie das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil zu Recht ausgeführt hat, ist dieser gesetzgeberische Zweck auch bei der Auslegung des § 17 Abs. 3 Satz 1 SchwbG zu beachten. Der Umstand, daß durch die Neufassung des Gesetzes aufgrund des "Gesetzes zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts" vom 24. April 1974 (BGBl. I S. 981) die Frist von drei Monaten auf sechs Monate ausgedehnt worden ist, hat an der gesetzgeberischen Zielsetzung der Bestimmung nichts geändert. Dies ergibt sich aus den Gesetzgebungsmaterialien. Die Fristverlängerung dient der Eingliederung der Schwerbehinderten in den Arbeitsprozeß; es soll ihnen ausreichend Zeit zur Bewährung gegeben werden (RegBegründung BT-Drucks. 7/656, S. 31). Unter Beachtung dieses Schutzzweckes ist es geboten, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu eröffnen, im Interesse des schwerbehinderten Arbeitnehmers die sechsmonatige Probezeit voll ausschöpfen zu können. Bei einem Abstellen auf den Zeitpunkt des Ablaufes der Kündigungsfrist wäre der Arbeitgeber in den Fällen der Nichteignung gezwungen, bereits vier Wochen vor Ablauf der sechsmonatigen Probezeit eine (zustimmungsfreie) ordentliche Kündigung auszusprechen. Im übrigen sprechen auch Gründe der Rechtssicherheit und Rechts-

- 6 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

klarheit für die Aufrechterhaltung der seitherigen Rechtsprechung. Wie der vorliegende Rechtsstreit zeigt, ist in der Praxis oft unklar, welche Kündigungsfrist bzw. welcher Kündigungstermin bei der Kündigung eines Schwerbehinderten in der Probezeit einzuhalten ist. Diese Rechtsunsicherheit ergibt sich daraus, daß einzelvertragliche, tarifrechtliche und gesetzliche Regelungen über die Kündigungsfristen vorhanden sind, deren Verhältnis zueinander in der Praxis oft unklar ist. Durch das Abstellen auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung werden diese Unsicherheiten in der Anwendung des § 12 SchwbG vermieden. In Übereinstimmung mit der Auffassung des LAG Düsseldorf (Urt. v. 4. September 1979 - 11 Sa 948/79 -, DB 1980, 261) sowie mit der herrschenden Meinung im Schrifttum (vgl. Braasch, Komm. z. SchwbG, in Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, VII B, § 17 Rdnr. 11; Gröninger, Komm. z. SchwbG, § 17 Anm. 4 g; Jung/Cramer, Komm. z. SchwbG, 2. Aufl., § 17 Rdnr. 4; KR-Etzel, §§ 12 - 17 SchwbG Rz 41; Weber, Komm. z. SchwbG, § 17 Anm. 4; Wilrodt/Neumann, Komm. z. SchwbG, 5. Aufl., § 17 Anm. 24; a.A.: Neubert/Becke, Komm. z. SchwbG, § 17 Anm. 11 und Siegler, BlStSozArbR 1978, 167 [168]) ist daher davon auszugehen, daß bis zum Ablauf einer vereinbarten Probezeit von sechs Monaten ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden kann, wenn die Kündigung noch vor Ablauf der Probezeit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer zugeht, die Kündigungsfrist aber erst nach Ablauf der Probezeit endet.

b) Eine Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 7. April 1978 erklärte Kündigung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 SchwbG nicht der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedurfte. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist das Kündigungsschreiben dem Kläger am 13. April 1978 und damit vor dem Ende der am 30. April 1978 abgelaufenen sechsmonatigen Probezeit zugegangen. Der Umstand, daß die Beklagte in ihrem Schreiben vom 24. April 1978 gegenüber dem Kläger erklärt hat, daß die Kündigung unter Beachtung der in § 13 SchwbG geregelten Kündigungsfrist von vier Wochen erst zum 11. Mai 1978 und damit nach Ablauf der sechsmonatigen

- 7 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Probezeit wirken solle, begründet kein Zustimmungserfordernis nach § 12 SchwbG, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat.

II. Wie die Revision zu Recht rügt, ist das angefochtene Urteil aber insoweit aufzuheben, als es davon ausgeht, daß die zum 11. Mai 1978 erklärte Kündigung nicht gegen § 53 Abs. 1 BAT verstößt.

1. Die Revision vertritt zu Recht den Standpunkt, daß die in § 13 SchwbG geregelte Mindestkündigungsfrist von vier Wochen auch für Probearbeitsverhältnisse bis zur Dauer von sechs Monaten gilt.

Die vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Urt. v. 22. September 1960 - 2 AZR 46/59 -, BAG 10, 18 = AP Nr. 1 zu § 15 SchwBeschG [ablehnend Gotzen]) zum Schwerbeschädigtenrecht entgegen der damals herrschenden Meinung im Schrifttum (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 782; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 835; Sparitus, AuR 1961, 305) vertretene Ansicht, wonach die vierwöchige Kündigungsfrist des § 15 SchwBeschG nicht für Probearbeitsverhältnisse bis zur Dauer von drei Monaten gelte, kann unter der Geltung des neuen Schwerbehindertenrechts nicht aufrechterhalten werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in dem Urteil vom 22. September 1960 (aaO) u.a. darauf abgestellt, daß im ersten Halbsatz des § 15 SchwBeschG die gesetzliche Mindestkündigungsfrist von vier Wochen und im zweiten Halbsatz der Fristbeginn unter Anknüpfung an den Zeitpunkt des Einganges des Antrages bei der Hauptfürsorgestelle geregelt war. Diese Koppelung der Mindestkündigungsfrist von vier Wochen mit dem Zustimmungserfordernis ist nunmehr in § 13 SchwbG entfallen. Die zuletzt genannte Regelung beschränkt sich darauf, die gesetzliche Mindestkündigungsfrist - ohne jegliche Einschränkung auf bestimmte Arten von Arbeitsverhältnissen - auf vier Wochen festzulegen. Die Anwendbarkeit des § 13 SchwbG auf Probearbeitsverhältnisse bis zur Dauer von sechs Monaten ergibt sich auch aus der Vorschrift des § 17 SchwbG (so zutreffend Wilrodt/Neumann, aaO, § 17 Anm. 17). Während in § 17 Abs. 1



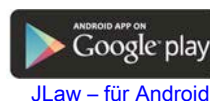
- 8 -

und Abs. 2 SchwbG jeweils die Geltung des gesamten vierten Abschnittes des Schwerbehindertengesetzes ausgenommen wird, knüpft § 17 Abs. 3 SchwbG lediglich an die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle an und erklärt diese für Aushilfs- und Probearbeitsverhältnisse bis zur Dauer von sechs Monaten nicht für erforderlich. Aus dieser gegenständlichen Beschränkung auf das Zustimmungserfordernis ergibt sich, daß auch für Arbeitsverhältnisse zur Aushilfe oder auf Probe die in § 13 SchwbG geregelte gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen einzuhalten ist. Auch aus dem Zweck des § 17 Abs. 3 SchwbG, die Lösung von Aushilfs- und Probearbeitsverhältnissen zu erleichtern, folgt nicht zwingend die Unanwendbarkeit des § 13 SchwbG. Der Arbeitgeber kann dem in diesen Fällen bestehenden Bedürfnis nach einer raschen Lösbarkeit auch dadurch Rechnung tragen, daß er mit den schwerbehinderten Arbeitnehmern befristete Probe- oder Aushilfsarbeitsverhältnisse begründet (ebenso Wilrodt/Neumann, aaO, § 17 Anm. 17). Bei der zuletzt genannten Vertragsgestaltung bedarf es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder einer Kündigung noch der Beachtung von Kündigungsfristen. Gegen eine normteleologische Reduktion des § 17 Abs. 3 Satz 1 SchwbG spricht auch der Umstand, daß § 622 Abs. 4 BGB bei Aushilfsarbeitsverhältnissen nur bis zur Dauer von drei Monaten eine einzelvertragliche Verkürzung der in § 622 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BGB genannten Kündigungsfristen zuläßt. Auf Probearbeitsverhältnisse findet die Vorschrift des § 622 Abs. 4 BGB weder unmittelbar noch entsprechend Anwendung (vgl. KR-Hillebrecht, § 622 BGB Rz 72 m.w.N.). Für unbefristete Probearbeitsverhältnisse gelten vielmehr die in § 622 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 1 BGB geregelten Kündigungsfristen von einem Monat zum Monatsende bzw. von zwei Wochen (vgl. BAG, Urt. v. 22. Juli 1971 - 2 AZR 344/70 -, BAG 23, 393 = AP Nr. 11 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis). Da somit bereits nach allgemeinem Arbeitsvertragsrecht bei Probe- und Aushilfsarbeitsverhältnissen teilweise Kündigungsfristen bestehen, die länger als die des § 13 SchwbG sind (§ 622 Abs. 2 Satz 1 BGB), stellt es keine dem Zweck des § 17 Abs. 3 Satz 1 SchwbG widersprechende Regelung dar, wenn man in § 13 SchwbG eine gesetzliche Sonderregelung (lex

- 9 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



specialis) sieht, in der im Interesse der Gleichstellung aller schwerbehinderten Arbeitnehmer eine einheitliche Mindestkündigungsfrist für Angestellte und Arbeiter festgelegt wird. Der Senat geht daher in Übereinstimmung mit der überwiegenden Meinung im Schrifttum (Braasch, aaO, § 17 SchwbG RdNr. 10; Dieterich, AR-Blattei, [D] Probearbeitsverhältnis I unter E III 2 a; KR-Etzel, §§ 12 - 17 SchwbG Rz 42; Jung/Cramer, aaO, § 13 RdNr. 2; Neubert/Becke, aaO, § 13 Anm. 3; Wilrodt/Neumann, aaO, § 17 Anm. 17; Wolterreck/Lewerenz, AR-Blattei, [D] Saisonarbeit I unter D I 1; Ritzer, Komm. z. SchwbG, § 17 Anm. 8; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 620 Rz 59; a.A.: Gröninger, aaO, § 13 Anm. 2 sowie § 17 Anm. 4 d; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., RdNr. 438; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 179 IV 3 [S. 931]; Siegler, ArbuSozR 1979, 32 [33] u. B1StSozArbR 1978, 167; Weber, aaO, § 17 Anm. 3) davon aus, daß die in § 13 SchwbG geregelte Mindestkündigungsfrist von vier Wochen auch auf die in § 17 Abs. 3 SchwbG erwähnten Aushilfs- und Probearbeitsverhältnisse Anwendung findet.

2. Im Streitfall hat die beklagte Stadt zwar die Kündigungsfrist des § 13 SchwbG beachtet, indem sie durch Schreiben vom 24. April 1978 klargestellt hat, daß die mit Schreiben vom 7. April 1978 erklärte ordentliche Kündigung erst zum 11. Mai 1978 wirken solle. Wie die Revision jedoch zu Recht ausführt, konnte die Beklagte aber wegen der kraft einzelvertraglicher Bezugnahme geltenden Bestimmung des § 53 Abs. 1 BAT das Arbeitsverhältnis nicht zum 10. Mai 1978, sondern erst zum 31. Mai 1978 ordentlich kündigen.

Die von der Beklagten vorsorglich beachtete Kündigungsfrist des § 13 SchwbG von vier Wochen ist nur eine gesetzliche Mindestkündigungsfrist und sagt nichts darüber aus, ob die ordentliche Kündigung (auch gegenüber einem Schwerbehinderten) nur zu einem bestimmten Kündigungstermin möglich ist. Soweit in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen (z.B. § 53 BAT) oder Gesetzen (z.B. § 622 BGB) bestimmte Kündigungstermine vorgeschrieben sind, hat der Arbeitgeber diese auch bei der ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers

- 10 -

zu beachten (Gröninger, aaO, § 13 Anm. 4; KR-Etzel, §§ 12 - 17 SchwbG Rz 119; Wilrodt/Neumann, aaO, § 13 Anm. 5). Dies gilt auch für die ordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten in der Probezeit. Da nach § 53 Abs. 1 BAT eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit nur zum Monatsende erklärt werden kann, hat die von der Beklagten zum 11. Mai 1978 erklärte ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis des Klägers erst am 31. Mai 1978 beendet.

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO.

|       |         |          |            |
|-------|---------|----------|------------|
| gez.: | Bichler | Dr. Jobs | Dr. Becker |
|       | Bücker  | Gossen   |            |

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)

