

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malottke¹
Christopher Koll
Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Telefon (0211) 863 20 20
Telefax (0211) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

zugleich Fachanwältin für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ auch OLG-Zulassung

Mandanteninfo Februar 2005

Keine krankheitsbedingte Kündigung ohne betriebliches Eingliederungsmanagement

Eine Kündigung wegen Krankheit kann nur noch unter verschärften Bedingungen erfolgen: weitgehend unbemerkt hat der Gesetzgeber in **§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX** seit dem 01.05.2004 dem Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Durchführung eines so genannten **betrieblichen Eingliederungsmanagements** bei gesundheitlichen Störungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) auferlegt.

Soweit AN innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt – arbeitsunfähig sind, ist mit ihnen unter Einbindung des Betriebsrates oder Personalrates und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und welche Hilfen zur Unterstützung der AN geeignet bzw. erforderlich sind. Welche Maßnahmen der Klärung dienen können, lässt das Gesetz offen. In Betracht kommen z.B. Mitarbeitergespräch und Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalyse.

Diese Verpflichtung erstreckt sich dem Wortlaut nach auf **alle AN unabhängig von einer Behinderung**, obwohl die Vorschrift in einem Abschnitt des Sozialgesetzbuches IX enthalten ist, der in der Regel nur die Rechtsverhältnisse von Schwerbehinderten oder Gleichgestellten regelt. Die Verpflichtung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist auch **unabhängig von der Größe** des Betriebs.

Eine krankheitsbedingte Kündigung, die ohne Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgesprochen wird, ist in der Regel **unverhältnismäßig** und damit **sozial nicht gerechtfertigt**, es sei denn, die betroffenen AN haben der Durch-

führung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements widersprochen. Da die zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit zu Umständen zählt, die die Persönlichkeitssphäre der Betroffenen in hohem Maße berührt, findet das betriebliche Eingliederungsmanagement nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen AN statt.

Für **Betriebsräte** ist in diesem Zusammenhang folgendes von Bedeutung:

1. Als Maßnahme des Gesundheitsschutzes unterliegt das betriebliche Eingliederungsmanagement der zwingenden betrieblichen **Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**. Führt der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement oder Teile davon ohne Zustimmung des Betriebsrates ein, hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Unterlassung, den er gegebenenfalls im Wege der einstweiligen Verfügung gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG durchsetzen kann.
2. Es ist nicht sinnvoll, im Rahmen eines Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG zu einer krankheitsbedingten Kündigung auf ein fehlendes bzw. unterlassenes Eingliederungsmanagement hinzuweisen. Damit könnten die Erfolgsaussichten der betroffenen AN spürbar verschlechtert werden.

Abschließend ein Hinweis:

Informationen, die der Arbeitgeber anlässlich eines betrieblichen Eingliederungsmanagement über die gesundheitliche Verfassung seines Arbeitnehmers erhält, kann er unter Umständen auch zur Prognose heranziehen, ob eine Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen aussichtsreich wäre. Dieses **Risiko** sollten die betroffenen Arbeitnehmer mit gegebenenfalls sachkundigem Beistand vor Erteilung der Zustimmung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement abwägen.