

**Frank
Hartmann**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- u.
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de

www.fulda-fachanwalt.de



**Julia
Heieis**

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Strafrecht
Mediatorin

E-Mail: heieis@rae-hartmann.de

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6
36100 Petersberg
Tel.: 0661 6 98 19
Fax: 0661 6 10 89

Unwirksamkeit einer Kündigung bei unterlassenem betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Kündigung eines kranken Mitarbeiters ist bei häufigen Kurzerkrankungen, Langzeiterkrankungen und Dauererkrankungen möglich.

Hier gibt es aber einige Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, damit die Kündigung wirksam ist.

Der Arbeitgeber muss nicht nur darlegen, dass eine entsprechende Arbeitsunfähigkeit in den vergangenen Jahren vorlag, die zu einer Lohnfortzahlung im gesetzlichen Umfang geführt hat. Er muss auch eine negative Prognose hinsichtlich der künftigen Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters nachweisen, zudem auch negative betriebliche Auswirkungen darlegen, die Verhältnismäßigkeit besonders prüfen und sodann eine Interessenabwägung vornehmen.

Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 20. November 2014 eine weitere Hürde aufgebaut.

Sofern der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt hat, kann dies schon zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen.

Die Durchführung eines BEM ist nach § 84 Abs. 2 SGB IX unter bestimmten Voraussetzungen vorgeschrieben.

Die Vorschrift lautet wie folgt:

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen

Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Dem Arbeitgeber wird es kaum gelingen, einen negativen Nachweis dafür zu erbringen, dass es bei Durchführung des BEM nicht zu einer Verbesserung des gesundheitlichen Zustandes des Mitarbeiters gekommen wäre.

Die unterlassene BEM führt daher zwangsläufig zu einem neuen Unwirksamkeitsgrund bei einer Kündigung aus Krankheitsgründen.