



## Krankheitsbedingte Kündigung und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Von Melanie Kleiné

**IST EIN ARBEITNEHMER** immer wieder arbeitsunfähig erkrankt, steht häufig die Frage nach einer krankheitsbedingten Kündigung im Raum. Doch der übereilte Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung kann nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erhebliche Nachteile für den Arbeitgeber mit sich bringen.

### A. Allgemeine rechtliche Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung

Innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses findet das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung, so dass der Ausspruch einer Kündigung wegen Krankheit ohne Weiteres grundsätzlich zulässig ist, sofern kein Sonderkündigungsschutz besteht. Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes stellt die Kündigung wegen Krankheit den wichtigsten Fall der sogenannten personenbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 3 KSchG dar. Dabei ist die Krankheit als solche kein Kündigungsgrund, sondern die damit verbundene Verhinderung des Arbeitnehmers an der vertraglich geschuldeten Leistungserbringung.

Arbeitsrechtlich kann eine medizinisch vom Arzt festgestellte Krankheit daher nur dann kündigungsrechtlich relevant sein und eine Kündigung sozial rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Krankheit die von ihm geschuldete vertragliche Leistung nicht oder nicht in vollem Umfang erbringen kann. So ist beispielsweise der kleine gebrochene Fußzeh i. d. R. keine Krankheit, die Auswirkungen auf die vertraglich zu erbringende Arbeitsleistung eines überwiegend sitzenden Empfangsmitarbeiters hat.

Die Krankheit als solche bewirkt keine Kündigungssperre, d. h. der Zugang einer Kündigung während der Krankheit eines Arbeitnehmers ist grundsätzlich möglich und führt (außer in krassen Ausnahmefällen) auch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

### B. Fallgruppen und spezielle Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung

Die krankheitsbedingte Kündigung wird in drei Fallgruppen unterteilt:

- Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen
- Kündigung wegen lang andauernder Krankheit
- Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungs- oder Eignungsminderung

Bei allen drei Fallgruppen müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

**MELANIE KLEINÉ LL.M.**, ist Rechtsanwältin und spezialisiert auf Arbeitsrecht im Wach- und Sicherheitsgewerbe. Sie verfügt als Arbeitsrechtlerin über jahrelange Erfahrung in der arbeitsrechtlichen Beratung von Wach- und Sicherheitsunternehmen und hat praktische Berufserfahrung als HR-Managerin eines großen deutschen Sicherheitsunternehmens. Im Laufe des Jahres 2010 führt Frau Rechtsanwältin Kleiné als Dozentin mehrere arbeitsrechtliche Seminarveranstaltungen an unterschiedlichen Orten Deutschlands durch, insbesondere den Kompaktkurs „Arbeitsrecht für das Wach- und Sicherheitsgewerbe“.

Bitte beachten Sie, dass die rechtlichen Ausführungen in diesem Artikel nur allgemein gehalten sein können und eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Für eine spezielle Beratung wenden Sie sich an [www.kanzlei-kleine.de](http://www.kanzlei-kleine.de).

### 1. Negative Gesundheitsprognose

Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung müssen Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis begründen, dass der Arbeitnehmer auch zukünftig einen schlechten Gesundheitszustand und damit verbundene Fehlzeiten aufweisen wird. Dies ist u. U. der Fall, wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit so häufig oder so lange erheblich über dem Durchschnitt liegende krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweist, dass davon auszugehen ist, dass er auch in Zukunft krank sein wird. Welche Krankheitszeiten eine Kündigung rechtfertigen, muss in jedem einzelnen Fall anhand der Gesamtumstände beurteilt werden; eine feste gesetzliche Fehlzeitenquote gibt es nicht. Das Bundesarbeitsgericht ist bisher in seinen Entscheidungen davon ausgegangen, dass eine jährliche Fehlquote von 15 % bis 20 % der jährlichen Arbeitstage kündigungsrelevant sein soll. Für die Prognose kommt es neben den Fehlzeiten auch auf die Art der Krankheit an, ob damit zu rechnen ist, dass die Krankheit in absehbarer Zeit ausgeheilt und die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt sein wird und darauf, ob die Fehlzeiten auf unterschiedlichen Krankheiten beruhen (von denen möglicherweise einige bereits wieder ausgeheilt sind). Unter Berücksichtigung dieser Kriterien muss im Ergebnis von einer negativen Gesundheitsprognose ausgegangen werden.

## 2. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen

Es muss aufgrund der krankheitsbedingten Fehlzeiten des Arbeitnehmers außerdem zu erheblichen Störungen im Betriebsablauf kommen und / oder zu erheblichen wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers. Erhebliche Störungen im Betriebsablauf können sich ergeben, wenn der Arbeitgeber die Fehlzeiten nicht durch Personalreserven und Ersatzkräfte überbrücken kann. Erhebliche wirtschaftliche Belastungen können entstehen, wenn für den Arbeitgeber erhebliche Entgeltfortzahlungskosten, Kosten für Überstundenzuschläge an andere Mitarbeiter, Kosten für einzustellende Ersatzkräfte oder Ausfallkosten (wegen nicht durchgeführter Aufträge) entstehen.

## 3. Interessenabwägung

Liegen die beiden ersten Voraussetzungen vor, muss darüber hinaus eine sogenannte allgemeine Interessenabwägung stattfinden. Hier muss geprüft werden, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers tatsächlich sachgerecht ist. Kriterien des Bundesarbeitsgerichts sind hier: Alter des Arbeitnehmers, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Zahl der Unterhaltsberechtigten, Schwerbehinderung, Ursache der Erkrankung (Betriebsunfall oder Unfall im privaten Bereich) und Situation / Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt. Je schutzwürdiger der Arbeitnehmer nach diesen Kriterien ist, desto mehr Fehlzeiten muss der Arbeitgeber hinnehmen, bevor er eine

krankheitsbedingte Kündigung aussprechen kann. Überdies muss der Arbeitgeber sämtliche mildereren Mittel wie beispielsweise die Durchführung einer Kur oder Reha-Maßnahme oder eine Versetzung ermöglichen, bevor er als letztes Mittel eine Beendigungskündigung aussprechen darf. Andernfalls ist die Kündigung unverhältnismäßig und allein aus diesem Grunde bereits unwirksam.

## C. Notwendigkeit eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Mit Hilfe des sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagements soll der Arbeitgeber diese mildereren Mittel erkennen und entwickeln. Unter dem Begriff Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sind Maßnahmen zu verstehen, durch die die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers möglichst überwunden werden soll, sowie Leistungen und Hilfen, durch die erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Ziel des BEM ist es, frühzeitig in einem zielgerichteten Verfahren festzustellen, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist, und wie sie durch bestimmte Veränderungen künftig verringert werden können, um so eine Kündigung zu vermeiden. Zu diesen Veränderungen gehören alle erdenklichen Maßnahmen wie die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes, Änderung der Arbeitsbedingungen, Versetzung an einen anderen sogenannten „leidensgerechten Arbeitsplatz“ (notfalls müssen hierfür sogar andere Arbeit-

nehmer umgesetzt werden) oder jede andere zumutbare Überbrückungs- oder Anpassungsmaßnahme. Der Arbeitgeber muss nach der gesetzlichen Regelung alle denkbaren Alternativen würdigen und den weiteren Einsatz unter Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers und der Interessenvertretung (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt) klären. Diese Klärung kann beispielsweise in sogenannten Rückkehrergesprächen erfolgen.

Wichtig ist, dass das BEM für alle Arbeitnehmer anzuwenden ist (nicht nur für Schwerbehinderte) und immer greift, sobald ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist.

Kündigt der Arbeitgeber krankheitsbedingt, ohne zuvor ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben, kann dies zu erheblichen Nachteilen im nachfolgenden Kündigungsschutzprozess für den Arbeitgeber im Hinblick auf seine Darlegungs- und Beweislast führen, da er dann nicht pauschal vortragen kann, es habe keine andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gegeben. Der Arbeitgeber muss in einem Prozess vielmehr darlegen und beweisen können, dass er ein BEM durchgeführt hat und auch mithilfe des BEM keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer entwickelt werden konnten bzw. warum konkrete Maßnahmen undurchführbar waren oder eine im BEM entwickelte Maßnahme nicht zu einer Vermeidung oder Reduzierung der Ausfallzeiten geführt hätte. Kann der Arbeitgeber diesen schwierigen Beweis nicht führen, ist die Kündigung in aller Regel allein aus diesem Grunde unwirksam.

## D. Fazit

Die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Unternehmen ist vor dem Hintergrund der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dringend anzuraten, will der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess keine Nachteile erleiden. Der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber sollte wohlüberlegt sein und frühzeitig arbeitsrechtlich vorbereitet werden. ●

Weitere Informationen unter  
[www.kanzlei-kleine.de](http://www.kanzlei-kleine.de)



Der übereilte Ausspruch krankheitsbedingter Kündigungen kann erheblichen Nachteile für den Arbeitgeber mit sich bringen.