

## **Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers / Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX**

### **1) Voraussetzungen für die Kündigung wegen Krankheit**

Oftmals sind Arbeitnehmer und z.T. auch Arbeitgeber der Auffassung, dass einem Arbeitnehmer, der arbeitsunfähig erkrankt ist, nicht gekündigt werden kann; diese Auffassung ist falsch und findet weder im Gesetz noch in der Rechtsprechung eine Grundlage.

Der primäre Schutz des Arbeitnehmers vor Kündigungen richtet sich nach dem Kündigungsschutzgesetz; dieses findet allerdings nur Anwendung, wenn der betreffende Arbeitnehmer über ein Arbeitsverhältnis von mindestens 6 Monaten Dauer verfügt und der Arbeitgeber in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer, ohne Auszubildende, beschäftigt.

Greift das Kündigungsschutzgesetz nicht ein, kann der Arbeitgeber regelmäßig ohne Grund und auch während einer Krankheit eine Kündigung erklären, wobei freilich die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten sind.

Im Fall der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes bedarf die Kündigung einer sozialen Rechtfertigung, was bedeutet, dass entweder personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe vorliegen, deren Voraussetzung der Arbeitgeber aber in einem Kündigungsschutzprozess darzulegen und nachzuweisen hat. Auch in diesem Fall schließt die Erkrankung des Arbeitnehmers die Kündigung nicht aus, vielmehr stellt der Fall einer „Krankheit“ -als Unterfall der personenbedingten Kündigung- gerade einen kündigungsrelevanten Umstand dar, wobei unterschieden wird zwischen

- Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen
- Kündigung wegen lang andauernder Arbeitsunfähigkeit
- Kündigung wegen krankheitsbedingten dauernden Unvermögens, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen
- Kündigung wegen erheblicher krankheitsbedingter Leistungsminderung

Liegt einer dieser genannten Gründe vor, so wird die soziale Rechtfertigung der Kündigung in drei weiteren Schritten geprüft:

- Liegt eine negative Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers vor?
- Führen die bisherigen und nach der Prognose zu erwartenden Fehlzeiten des Mitarbeiters zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen?
- Führen die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers (Interessenabwägung)?

Werden diese Punkte von dem Arbeitsgericht bestätigt, ist die Kündigung -auch bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes- gerechtfertigt und wirksam.

## **2) Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX müssen Arbeitgeber grundsätzlich, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, unter Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers und der zuständigen Interessenvertretung (Betriebsrat / Personalrat etc.) klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Bislang war umstritten, ob dieses so genannte „betriebliche Eingliederungsmanagement“ nach § 84 Abs. 2 SGB IX Wirksamkeitsvoraussetzung für eine so genannte krankheitsbedingte Kündigung ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 12.07.2007 -2 AZR 716/06- entschieden, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen sei, die gesetzliche Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX jedoch bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung der Kündigung zu berücksichtigen ist.

Aus Arbeitgebersicht kann es insofern Folgen für die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten haben, wenn kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde. Der Arbeitgeber kann sich dann auch nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine Alternativen der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt gewesen.