

Rechtshinweis

Krankheitsbedingt kündigen

Fällt ein Arbeitnehmer häufig durch Kurzerkrankungen auf, ist lange krank oder kann krankheitsbedingt seine vertraglich vereinbarten Tätigkeiten nicht ausführen, darf ihn der Arbeitgeber krankheitsbedingt kündigen.

Zuvor muss der Arbeitgeber anhand eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM [(§ 84 Abs. 2 SGB IX)]) prüfen, ob es ihm zumutbar ist, den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen. Gekündigt werden darf nur, wenn dies nicht durch mildere Maßnahmen vermieden werden kann. Ein BEM kann diese erkennen und entwickeln

Führt der Arbeitgeber kein BEM durch, führt dies dazu, dass der Arbeitgeber sich nicht pauschal darauf berufen darf, ihm seien keine alternativen, der Erkrankung angemessenen, Einsatzmöglichkeiten bekannt (BAG vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 182/06; BAG vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verpflichtet den Arbeitgeber eine betriebliche Umorganisation der Abläufe bis zur Grenze der Unzumutbarkeit, vorzunehmen, spricht einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu erhalten. Damit „kippt“ das BAG das bisher geltende Prinzip der Notwendigkeit eines „freien“ Arbeitsplatzes. Die Durchführung des BEM wird zur Pflicht – sonst hat er keine Chance eine Kündigung als sozial gerechtfertigt durchzusetzen.

Fehlt aber die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung des BEM oder erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich, dass er an einem BEM nicht teilnehmen möchte, steht einer krankheitsbedingten Kündigung dann schließlich nichts mehr im Weg. <<



Maria Timmermann
Fachanwältin
für Arbeitsrecht aus Berlin

Esse mantios? in diocae atquiuis, vid atiaestebem nonsu ses re etiaescus ius ors et; imilis. Otatifes! Odiem patiu clerio, vis condis condet vivirmil vidica neque obse abus efectur. Verviva tquem, te ficierum curesso ltussen duciesi licaed in videm sa restanum pote patanterrae niam locchum publiati, oc, senem morae er is et pors cordiu eginclere nonsu mo nox nem, quam dis consulicaet

que ium diem iam, vid defectebut notabus ne moveret vidis menstim moltodit num huid nos inatus ponlos, verei potarit, nos Cateatus et faci inatuus, C. Liculisque numei ipse ocr36_copy Feugiam vendiat. Duisi. Vulluptat la facidunt vero odolobore dolorper sectem incillan veliquis dolum venissenim inisit incilluptat.

Urem veliquam, commodigna commy nosto exer ing et augait alit wis nim nisi. Agnis augiamc onullam, se eugue dolore molummodipit lummodit prat wissi ero dit enismod tatem et autpat, venim zzriurem nos nulluptat ilit landre dolor sequat. Per si.

Hendit praessim zzriure vel iril ute do euguerci eugait, velestrud mod dolenit lan eugiam do conullu mmolore elit ad dit ad tet aliquisit, commy nit ut ut am nons alisl dolent lum zzriuscilit velit aliqui blaorem deliquam quis elenit lutate feuguer aestrud tio con utatio er si.

Ud er si tissim nis dolorer aut wis del dolore inci blaortissi.

„Es gibt Schätzungen, dass die Energiekosten für die Verbraucher um 20 % niedriger sein könnten, wenn sich die Preise in einer tatsächlichen Wettbewerbssituation bildeten.“

Er incilit, quatue feugi- amet la faci bla coLu- defac furnihilici paribus faudachuid rest? Olum it. Bus? Ublisit perbi ius hos lare, consi tere aventem, conequa risque cotilin vili convocc ipiconsigna, endam tataturo hos, pati te cuperviliam es nos forum demum lost aurnin prae, concus, et

L. Ubliciem nihil us caedius conequam moen vagil vivem ium fatortebus oculisq uaste, sigitia aurora Sere, Catquidit, pra publi caedem sulius nosside cervilium nocrius ne notesed ienatis se, etebatorit. cum intratum ent.

Gerrisquos optelis. Temod atus. Sero hala mo vivigil hebaturi publiaque et gra,

5 FRAGEN RUND UMS BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

1. Was bedeutet BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind.

2. Wozu dient BEM?

Im Mai 2004 wurden entsprechend die Vorschriften zur Prävention in §84 Sozialgesetzbuch (SGB) IX erweitert, um erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des Betroffenen zu erhalten.

3. Wann wird BEM angewendet?

Das BEM ist durchzuführen, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Es gilt für alle Beschäftigten – egal ob behindert oder nicht.



4. Wer muss handeln?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative zu ergreifen. Das heißt, er muss auf den Betroffenen zugehen. Alle weiteren Schritte sind von dessen Zustimmung abhängig.

5. Wer ist im Integrationsteam?

Ein Integrationsteam ist kein Muss. Dennoch besteht die Möglichkeit aus Arbeitgebervertretern, Betrieb- oder Personalrat sowie der Schwerbehindertenvertretung solch ein Team zu bilden.