

kündigung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

1. Bei krankheitsbedingter Kündigung ist im Rahmen der Interessenabwägung und der Prüfung der Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß durchgeführt hat.

2. Der Gesetzgeber hat dabei zwingend die Beteiligung des Betriebsrats vorgesehen. Wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht informiert bzw. nicht beteiligt, hätte aber bei Beteiligung des Betriebsrats die Aussicht auf ein Gelingen des gescheiterten Eingliederungsmanagements bestanden, so muss sich der Arbeitgeber im Rahmen der Interessenabwägung die Nichtbeteiligung des Betriebsrats zu seinen Lasten zu rechnen lassen.

3. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung berufen kann. Die Kündigung ist in diesem Fall sozial ungerechtfertigt, auch wenn die Durchführung des Eingliederungsmanagements generell keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Krankheitskündigung darstellt.

(Leitsätze des Gerichts)

**Arbeitsgericht Marburg,
Urteil vom 11.04.2008
– 2 Ca 466/07**

Der Fall

Die Klägerin ist bei der beklagten Arbeitgeberin seit 1997 als gewerbliche Arbeiterin beschäftigt. In der Zeit vom 07.06.2002 bis zum 07.06.2003 war sie arbeitsunfähig erkrankt; anschließend befand sich die Arbeitnehmerin bis zum 18.07.2006 in Mutterschutz sowie Elternzeit. Vom 19.07.2006 bis zum 07.10.2006 führten die Parteien eine Wiedereingliederung gemäß § 84 SGB (Sozialgesetzbuch) IX durch. Die Klägerin arbeitete während dieser Zeit zunächst vier, später sechs Stunden pro Tag.

Im Jahr 2007 war die Arbeiterin an 82 Tagen arbeitsunfähig krank. Mit Schreiben vom 15.02.2007 bot die Beklagte der Klägerin ein betriebliches Eingliederungsmanagement an, welches die Klägerin ablehnte. Der Betriebsrat wurde



hierüber nicht informiert.

Mit Schreiben vom 24.10.2007 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer krankheitsbedingten Kündigung der Klägerin an. Dabei wurden die Zeiten der stufenweisen Wiedereingliederung als Arbeitsunfähigkeitszeiten angegeben. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung mit dem Hinweis, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement infolge seiner unterbliebenen Hinzuziehung nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei. Gleichwohl kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.11.2007. Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Kündigung sei mangels ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung unwirksam und zudem sozial nicht

gerechtfertigt.

Im Rahmen der Betriebsratsanhörung habe die Arbeitgeberin die Wiedereingliederungszeit als Krankentage und damit falsch dargestellt. Dies führe dazu, dass die Betriebsratsanhörung falsch und unbeachtlich im Sinne des § 102 BetrVG sei.

Weiter sei zu bedenken, dass die Arbeitgeberin das in § 84 Abs. 2 SGB IX gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Eingliederungsmanagement nicht ordnungsgemäß durchgeführt habe. Die unterlassene Beteiligung des Betriebsrats habe möglicherweise dazu geführt, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht erfolgreich durchgeführt werden konnte. Dies wiederum habe zur Folge, dass der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der Klägerin trotz der erheblichen Krankheitszeiten zumutbar sei.

Bedeutung für die Praxis

Versäumt der Arbeitgeber im Vorfeld einer krankheitsbedingten Kündigung die ordnungsgemäße Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, so kann dies zur Sozialwidrigkeit der Kündigung führen. Dies hat das Arbeitsgericht Marburg mit der vorliegenden Entscheidung verdeutlicht und insoweit die Beteiligung des Betriebsrats als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen betont.

Zwar stellt die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für sich genommen keine Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen dar. Allerdings muss es sich

der Arbeitgeber im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung zu seinem Nachteil anrechnen lassen, wenn er vor dem Ausspruch der Kündigung

> auf die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements verzichtet oder

> ein betriebliches Eingliederungsmanagement unter Ausschluss des Betriebsrats durchgeführt hat.

Dies hat in beiden Fällen regelmäßig zur Konsequenz, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht, sofern der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der rechtzeitigen Erhebung einer Kündigungsschutzklage Gebrauch macht. Und dass er dies tun sollte, liegt auf der Hand.

Lars Althoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Remscheid
www.kanzleifuerbetriebsraete.de