

Prof. Dr. Wiebke Brose

Kündungsvermeidung und Kündigung bei Krankheit

16.10.2025

A. Einleitung

B. Kündigungsvermeidung

- I. Stufenweise Wiedereingliederung (stW)
- II. Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)

C. Krankheitsbedingte Kündigung

- I. Negativprognose und Auswirkung von stW/bEM
- II. Beeinträchtigung betriebl. Interessen und Auswirkung von stW/bEM
- III. Verhältnismäßigkeit/Interessenabwägung und Auswirkung von stW/bEM

D. Fazit

Stufenweise Wiedereingliederung (stW)

- Gesetzliche Grundlagen -

§ 74 SGB V

Ursprüngliche Regelung

Reha-Träger = Krankenkasse

§ 44 SGB IX

Nachträglich eingeführt

Ziel → Klarstellung, dass auch andere
Reha-Träger für stW zuständig sein
können

(idR denkbar: Gesetzliche Unfallversicherung
oder gesetzliche Rentenversicherung)

Voraussetzungen stufenweise Wiedereingliederung

1. Arbeitsunfähigkeit und bestehendes Arbeitsverhältnis
2. Verbleibendes Restarbeitsvermögen
3. Ärztliche Bescheinigung mit Stellungnahme über Art und Umfang der noch möglichen Tätigkeiten
→ Beachten: Ab 6-wöchiger AU muss die Feststellung über mögliche stW erfolgen
4. Über stufenweise Wiederaufnahme der Tätigkeit ist verbesserte Wiedereingliederung zu erwarten
5. Abschluss einer freiwilligen Vereinbarung zwischen ArbN und ArbG

Wiedereingliederungsvereinbarung

= Vereinbarung sui generis zwischen ArbN und ArbG

Grundsatz: Abschluss ist für beide freiwillig

Ausnahme: AN mit Schwerbehinderung (BAG 13.6.2006 – 9 AZR 229/05)

Inhalt: keine gesetzlichen Vorgaben, Grundlage für Durchführung der stW

Problem: Rechtsnatur (BSG 16.5.2024 - B 1 KR 7/23 R)

→ Bedeutung: Davon ist abhängig, ob Anspruch auf ergänzende Leistungen wie bspw. Fahrtkosten ggü. Reha-Träger besteht

Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM), § 167 II SGB IX

- Voraussetzungen/Beteiligte -

1. Beschäftigte ((Schwer)Behinderung nicht erforderlich)
2. AU länger als 6 Wochen innerhalb 1 Jahres
3. Zustimmung des Beschäftigten
 - Initiativlast ArbG
 - Zustimmung erfordert richtige Unterrichtung durch ArbG
(Ziele, Umfang des Verfahrens, Beteiligte, Erhebung/Verwendung von Daten)
4. Beteiligte
 - Problem: Rolle des Betriebsrats
 - BAG 17.4.2019 – 7 AZR 292/17: ArbN kann bestimmen, ob Betriebsrat am bEM beteiligt wird

Kündigung bei Krankheit

- **Negativprognose** -

Unterscheidungen:

- Langzeiterkrankung oder häufige Kurzerkrankungen
- Art der früheren Erkrankungen (zB. Ursache Unfall, chronische Erkrankung)

Darlegungs- und Beweislast: § 1 II 4 KSchG

Auswirkung stW/bEM

- Erfolgreiche stW/bEM: Negativprognose (-)
- Solange stW/bEM noch nicht beendet: Negativprognose zunächst (-)
- Erfolglose stW/bEM: Negativprognose ggf. (+)
→ Problem: Verwendung von Gesundheitsdaten aus dem bEM

Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen

2 Möglichkeiten:

- Wirtschaftliche Belastungen (eher bei wiederholenden Kurzerkrankungen)
- Betriebsablaufstörungen (eher bei Langzeiterkrankungen)

Darlegungs- und Beweislast: § 1 II 4 KSchG

Auswirkung stW/bEM:

Je nach Ausgang/Lösungsmöglichkeiten, die erarbeitet wurden

Verhältnismäßigkeit/Interessenabwägung

Kündigung = ultima ratio

→ ArbG muss jede mögliche, zumutbare und geeignete Maßnahme ergreifen, die hilft, um die Kündigung zu vermeiden

bEM:

- Keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für Ausspruch von Kündigung
- Keine mildere Maßnahme
- Aber: mit Hilfe des bEM werden mildere Mittel ggf. erkannt und entwickelt

Bedeutung des bEM iRd. Verhältnismäßigkeit

- Darlegungs- und Beweislast -

- ArbG hat bEM ordnungsgemäß angeboten, ArbN aber nicht zugestimmt
→ keine Auswirkungen zu Lasten des ArbG
- bEM ordnungsgemäß durchgeführt + negatives Ergebnis
→ Erleichterung der primären Darlegungslast des ArbG
- bEM ordnungsgemäß durchgeführt + positives Ergebnis, ArbG setzt Empfehlungen aber nicht um, sondern kündigt
→ gesteigerte primäre Darlegungslast des ArbG
- ArbG hat bEM nicht oder fehlerhaft durchgeführt
→ erhöhte Anforderungen an Darlegungs- und Beweislast des ArbG
→ er muss die obj. Nutzlosigkeit eines bEM darlegen und ggf. beweisen, warum es nicht geholfen hätte, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten

Fazit



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!