

BAG Urteil vom 13.5.2015 - 2 AZR 565/14

Ordentliche Kündigung wegen krankheitsbedingter andauernder Leistungsunfähigkeit Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Auch nach einer langandauernden Krankheit ist der Arbeitgeber stets verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Unterbleibt es, so ist nach Ansicht des BAG eine krankheitsbedingte Kündigung zwar nicht gänzlich ausgeschlossen, der Arbeitgeber sei jedoch einer erhöhten Darlegungs- und Beweislast ausgesetzt. Arbeitgeber müssen alle drei Stufen der sozialen Rechtfertigung (Negativprognose, Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen, Verhältnismäßigkeit inkl. BEM darlegen und ggf. beweisen. Als Prognosezeitraum fordert das BAG mindestens 2 Jahre.

Der seit 2007 als Busfahrer beschäftigte Kläger war seit dem 28.11.2010 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Mit Bescheid vom 26.06.2012 wurde ihm rückwirkend zum 01.06.2011 eine zunächst bis zum 30.06.2014 befristete Rente wegen voller Erwerbsunfähigkeit bewilligt. Die Beklagte kündigte daraufhin im Juli 2012 das Arbeitsverhältnis ordentlich fristgerecht aus personenbedingten Gründen. Ein betriebliches BEM hatte sie *zuvor* nicht durchgeführt. Das Arbeitsgericht Bielefeld (Urteil vom 10.04.2014 - 3 CA 1938/12) und das LAG Hamm (Urteil vom 07.02.2014-10 Sa 576/13) haben die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Der Kläger war mit seiner Revision erfolgreich. Das LAG habe zwar zutreffend eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit des Klägers angenommen. Die lange Arbeitsunfähigkeit in der Vergangenheit begründe eine entsprechende Indizwirkung, die der Kläger nicht entkräften konnte. Allerdings sei die Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen nicht ausreichend dargetan. Diese sei indiziert, so das BAG, wenn eine dauernde Leistungsunfähigkeit bestünde oder jedenfalls in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer Genesung zu rechnen sei. Vorliegend habe das LAG Hamm aber nur auf die verbleibende Dauer des Rentenbescheids und damit lediglich auf 23 Monate abgestellt.

Darüber hinaus haben die Vorinstanzen, nach Auffassung des BAG, zu Unrecht das Fehlen milderer Mittel angenommen, obwohl die Beklagte pflichtwidrig kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt habe. Um darzutun, dass die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genügt und dem Arbeitgeber keine milderen Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses als die Beendigungskündigung offenstanden, muss der Arbeitgeber, der entgegen § 84 II SGB IX kein BEM durchgeführt hat, dessen objektive Nutzlosigkeit darlegen. Das Vorliegen eines Rentenbescheides macht das BEM indes nicht entbehrlich, so das BAG.

Folgerungen für die Praxis:

Das BAG bestätigt erneut die strengen Anforderungen der Rechtsprechung an krankheitsbedingte Kündigungen. Arbeitgeber müssen alle drei Stufen der sozialen Rechtfertigung (Negativprognose, Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen, Verhältnis mäßigkeit inkl. BEM) darlegen und ggf. beweisen. Die Indizwirkungen zur Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast werden *von* der Rechtsprechung eng aUSlegt. Das zeigt sich insbesondere darin, dass das BAG als Prognosezeitraum mindestens 2 Jahre fordert und den hier vorliegenden Zeitraum *von* 23 Monaten als zu kurz ablehnte. Auch verdeutlicht die Entscheidung den faktisch nahezu zwingenden Charakter des BEM.

Das BAG bleibt zwar dabei, dass das BEM keine formale Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung darstellen soll. Gleichzeitig führt dessen Fehlen aber dazu, dass an den Arbeitgeber immens hohe Darlegungsanforderungen unter Einbeziehung der Erfolglosigkeit hypothetischer alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten gestellt werden. Konkrete Vorgaben zum inhaltlichen Ablauf des BEM macht die Rechtsprechung weiterhin nicht, so dass hier Gestaltungsspielraum verbleibt. Stets empfehlenswert ist aber die Dokumentation der Einladung zum BEM einschließlich Hinweis auf dessen Ziele nebst Zugangsnachweis beim Arbeitnehmer.

Zudem zeigt eine aktuelle Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 03.06.2015-
Az. 6 Sa 396/14 - dass der Arbeitgeber selbst dann, wenn der Arbeitnehmer monatelang nicht auf
ein Angebot zur Durchführung des BEM reagiert, nicht von der Durchführung des BEM befreit ist.
Er kann nur dann von der Durchführung des BEM absehen, wenn der Arbeitnehmer das BEM nach
ausreichender Belehrung ausdrücklich abgelehnt hat und dies vom Arbeitgeber dokumentiert worden
ist.