

Krankheitsbedingte Kündigung bei Erwerbsminderungsrente

§ 1 KSchG; § 43 Abs. 2 SGB VI;
§ 84 Abs. 2 SGB IX

1. Bei einer Kündigung aufgrund einer Langzeiterkrankung genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungslast für eine negative Prognose zunächst dadurch, dass er lang andauernde Krankheitszeiten und ihm bekannte Krankheitsursachen in der unmittelbaren Vergangenheit darstellt. Dies entfaltet eine Indizwirkung für die Fortdauer der Erkrankung. 20 Monate können dabei ausreichen.

2. Die Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente entfaltet keine Indizwirkung im Hinblick auf eine bestehende Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer.

3. Für die für den Arbeitgeber erforderlichen erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen reicht es aus, wenn in den auf den Kündigungszugang folgenden nächsten 24 Monaten eine Genesung nicht erwartet werden kann. Dies steht einer dauerhaften Leistungsunfähigkeit gleich.

4. Hat ein Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung kein BEM durchgeführt, muss er darlegen, dass dieses objektiv nutzlos gewesen wäre. Die Bewilligung einer vollen Erwerbsminderungsrente belegt dies allein nicht. Dazu gehört vielmehr der umfassende Vortrag, warum auf keinem Arbeitsplatz ein Einsatz möglich wäre, auch nicht zu geänderten Bedingungen.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

**BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 –
2 AZR 565/14**

Problempunkt

Der Kläger war beim beklagten Omnibusunternehmen als Busfahrer beschäftigt. Seit Ende November 2010 war er arbeitsunfähig erkrankt. Ihm wurde mit Wirkung zum 1.6.2011 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Diese war zeitlich bis zum Ende Juni 2014 befristet, da nicht ausgeschlossen werden konnte, dass die volle Erwerbsminderung wieder behoben werden kann. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Juli 2012 zu Ende September 2012, ohne vorher ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt zu haben.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam ist. Insbesondere dokumentiere der Rentenbescheid gerade nicht, dass er dauerhaft arbeitsunfähig sei. Es fehle zudem an Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen, da Mitarbeiter ohnehin nur befristet eingestellt würden. Es könne ihm daher ab 1.7.2014 ein Arbeitsplatz ermöglicht werden.

Für die Beklagte liegt in dem Rentenbescheid für die nächsten 23 Monate die Begründung der negativen Prognose und der betrieblichen Beeinträchtigungen. Es stehe fest, dass der Kläger für fast zwei Jahre nicht erwerbsfähig sein würde und es sei ungewiss, was danach folge. Ein BEM sei entbehrlich gewesen, da nicht nur kein leidensgerechter, sondern überhaupt kein freier Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden habe. Jegliche Maßnahmen seien vor dem Hintergrund der feststehenden 23 Monate Arbeitsunfähigkeit zum Scheitern verurteilt.

Das ArbG Bielefeld und das LAG Hamm wiesen die Klage ab.

Entscheidung

Das BAG hob die Entscheidung auf und verwies die Sache zurück an das LAG. Auf Basis der bisherigen Feststellungen habe das LAG Hamm zu Unrecht angenommen, dass die Kündigung wirksam sei.

Das LAG hat danach zutreffend festgestellt, dass eine negative Prognose für die Zukunft vorlag. Zwar kommt es hierfür auf die Rentenbewilligung nicht an. Der Kläger war zum Kündigungszeitpunkt jedoch bereits über 20 Monate krank. Dies stellt ein Indiz für die Fortdauer in der Zukunft dar. Der Busfahrer hätte hiergegen konkret vortragen müssen, warum in der Zwischenzeit eine Besserung wahrscheinlich sei – was nicht erfolgt ist.

Das LAG Hamm muss aber noch weiter aufklären, inwiefern eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen vorliegt. Das Gericht hatte dies mit dem Argument bejaht, dass der Rentenbescheid für 23 Monate laufe und eine Genesung danach ungewiss sei. Die Erfurter Richter sehen das als zu kurz an: Einer dauerhaften Leistungsunfähigkeit, die ausreichende Beeinträchtigungen begründet, steht es danach nur gleich, wenn in den nächsten 24 Monaten nach Ausspruch der Kündigung nicht mit einer Genesung gerechnet werden kann. Zudem ergibt sich aus einem Rentenbescheid nicht automatisch, dass der Mitarbeiter arbeitsunfähig ist. Er entfaltet keine Indizwirkung für die Dauer der Bewilligung.

Auch hat das LAG zu Unrecht festgestellt, dass der Beklagten keine mildereren Mittel zur Verfügung gestanden hätten. Da die Beklagte kein BEM durchgeführt hat, hätte Sie ausführlicher vortragen müssen, dass dies objektiv nutzlos gewesen wäre. Dafür hätte sie von sich aus

umfassend vortragen müssen, insbesondere, dass keine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitszeit) und eine Weiterbeschäftigung auch auf keinem durch Umsetzung frei zu machenden Arbeitsplatz möglich war – sei es im Wege des Direktionsrechts oder durch Ausspruch einer Änderungskündigung. Das ändert sich durch die Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente nicht. Diese bescheinigt schließlich keine völlige Arbeitsunfähigkeit.

Konsequenzen

Die Entscheidung zeigt deutlich, wie wichtig die Durchführung eines BEM vor Ausspruch einer Kündigung ist: Zwar macht das Fehlen eines solchen die Kündigung nicht per se unwirksam – ein BEM ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung (vgl. Elking, AuA 7/16, S. 404 ff., in diesem Heft). Die Anforderungen, die an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers gestellt werden, sind jedoch immens, wenn ein solches fehlt. Gerade bei größeren Unternehmen wird es ohne ein vorheriges BEM oft schwer werden, ein Kündigungsschutzverfahren zu gewinnen – obwohl personenbedingte Kündigungsgründe eigentlich vorliegen. Auch dürfen sich Arbeitgeber nicht allein auf einen Rentenbescheid stützen, wenn es um die Begründung einer Kündigung geht. Eine Erwerbsminderungsrente bescheinigt nicht, dass Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Weder für die vom Unternehmen darzulegende negative Prognose noch für die erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen entfaltet ein solcher Bescheid eine Indizwirkung.

Das BAG gibt aber feste Grenzen vor: Dauert eine Arbeitsunfähigkeit bereits 20 Monate an, begründet dies die negative Prognose. Ist absehbar, dass die Arbeitsunfähigkeit in den nächsten 24 Monaten nach der Kündigung nicht wiederhergestellt sein wird und diese danach ungewiss ist, reicht das für die betrieblichen Beeinträchtigungen aus. 23 Monate sind aber – wie die Entscheidung zeigt – schon zu kurz.

Praxistipp

Arbeitgeber sollten ein System entwickeln, damit ein BEM nicht versehentlich vergessen wird. Wie die Entscheidung zeigt, macht man es sich erheblich schwerer, der Darlegungs- und Beweislast zu entsprechen, wenn ein solches fehlt. Immer dann, wenn ein Mitarbeiter in einem Zwölfmonatszeitraum über sechs Wochen erkrankt ist, sollte ein BEM daher zumindest in Betracht gezogen werden. Die Initiative hierzu muss vom Arbeitgeber ausgehen. Ein BEM dient schließlich nicht nur der Vorbereitung einer möglichen Kündigung, sondern ist ggf. geeignet, Ursachen zu ermitteln und häufige Fehlzeiten tatsächlich zu reduzieren.

Inhaltliche Vorgaben zur Ausgestaltung eines solchen BEM bestehen bislang noch nicht. Unternehmen können dies also recht frei gestalten. Der Beschäftigte ist jedoch über die Ziele des BEM sowie über Art und Umgang der dort verarbeiteten Daten hinzuweisen. Hierbei sind entsprechend datenschutzrechtliche Implikationen aufgrund des Umgangs mit sensiblen Daten zu beachten und mögliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Blick zu behalten.

RAin und FAin für Arbeitsrecht Astrid Krüger,
Schulte Riesenkampff Rechtsanwaltsge-
sellschaft mbH, Frankfurt am Main

Neue App

Arbeitsrecht kommentiert

Die AuA-Entscheidungsbesprechungen gibt es auch digital für Smartphone und Tablet – jetzt downloaden und alle Kommentare jederzeit durchsuchbar nutzen. Infos finden Sie unter www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht-kommentiert.