

Nach der Krankheit kommt die Kündigung



Dr. jur. Frank Sievert ist Lehrbeauftragter der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HAW-Hamburg, seine Tätigkeitsschwerpunkte umfassen den Mobbingrechtsschutz, sowie das Kündigungsschutzrecht.

**Rechtsanwaltskanzlei Dr. jur. Frank Sievert
Alsterkamp 26
20149 Hamburg
Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94**

von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg

Die Angriffe, denen Mobbingopfer ausgesetzt sind, führen in der Mehrzahl der Fälle zu gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Anfängen von Schlafstörungen über Kopfschmerzen und Herz-/Kreislaufproblemen bis hin zu Magen- und Darmerkrankungen. Regelmäßige arbeitsrechtliche Folge der gesundheitlichen Beeinträchtigungen wiederum ist die ärztlich diagnostizierte Arbeitsunfähigkeit. Doch auch derjenige, der durch Mobbing nachweislich dauerhaft erkrankt ist, hat nicht nur mit seiner Krankheit und dem Mobbing zu kämpfen, sondern muß auch seine Kündigung fürchten. Dauerhaft erkrankte Arbeitnehmer sind Kandidaten für eine Kündigung.

Aus Sicht des Arbeitgebers durchaus nachvollziehbar, denn fehlt der Arbeitnehmer längere Zeit oder wiederholt im Betrieb des Arbeitgebers, so können erhebliche betriebliche Auswirkungen die Folge sein. Beispielsweise können Liefertermine gefährdet sein oder gravierende Umstrukturierungen im Betrieb durch Arbeitsneuverteilung oder Einstellungen von Vertretungen notwendig werden. Kein Wunder also, dass dann so mancher Arbeitgeber an die Kündigung des gemobbten und arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers denkt.

Doch so einfach, wie einige Arbeitgeber sich aus den vorgenannten Gründen vom gemobbten Arbeitnehmer trennen möchten, läßt sich ein infolge Mobbings Dauererkrankter nun zum Glück nicht kündigen. Vielmehr hat der Gesetzgeber gerade in jüngster Zeit gesetzlich den Schutz erkrankter Arbeitnehmer vor krankheitsbedingter Kündigung erhöht.

In der Vergangenheit reichte es für eine rechtmäßige Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen aus, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung drei Umstände gegeben waren:

- Es mußte eine negative Zukunftsprognose hinsichtlich der künftigen Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers bestehen, darüber hinaus mußten auch
- die betrieblichen Interessen durch den krankheitsbedingten Ausfall des Arbeitnehmers erheblich beeinträchtigt sein und bei einer Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers an dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit denen des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mußten letztere überwiegen, was nicht allein wegen der Beeinträchtigungen von betrieblichen Interessen zu bejahen war.

Im Schwerbehindertenrecht hat der Gesetzgeber für Arbeitgeber nun eine neue und zusätzliche Verpflichtung eingeführt. Dieser neuen Verpflichtung zufolge hat ein Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, ein sogenanntes

betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen. Die Regelung gilt auch und gerade zu Gunsten der arbeitsunfähig erkrankten, aber nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Die inhaltlichen Anforderungen an das betriebliche Eingliederungsmanagement, das im Gesetz als Klärung der Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und der Erhaltung des Arbeitsplatzes umschrieben wird, regelt das Gesetz nicht. Hier wird die Rechtsprechung in Zukunft Klarheit bringen müssen. Jedenfalls ein Mitarbeitergespräch und eine Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalyse werden zwingend sein.

Gesetzgeberischer Zweck dieses Eingliederungsmanagements ist es, bereits vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung die Beschäftigung des Arbeitnehmers zu sichern. Aber auch und gerade nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung wird das betriebliche Eingliederungsmanagement eminente Bedeutung erlangen. Die Kündigung darf nach ständiger Rechtsprechung nur das letzte Mittel sein, dessen sich der Arbeitgeber bedient. Deshalb muß nunmehr immer vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung das mildere Mittel der Eingliederungsmaßnahme vom Arbeitgeber durchgeführt werden.

Dies darf den Gemobbten Mut machen.

Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg, den 10. Januar 2005