

**Unwirksame krankheitsbedingte Kündigung
aufgrund unterlassenen betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.01.2017, 8 Sa 359/16**

Wurde ein betriebliches Eingliederungsmanagement pflichtwidrig unterlassen, so ist die krankheitsbedingte Kündigung des erkrankten Arbeitnehmers unwirksam. Die Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wird nicht dadurch begründet, dass der Arbeitnehmer seine vorherigen Erkrankungen als schicksalhaft bezeichnet.

Aus den Gründen:

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Seit dem Jahr 2011 war der Arbeitnehmer einer Wellpappenproduktionsfirma für erhebliche Zeiträume arbeitsunfähig erkrankt. Die Tage der Arbeitsunfähigkeit beliefen sich im Jahr 2011 auf insgesamt 131, im Jahr 2012 auf 42, im Jahr 2013 auf 73 und im Jahr 2014 auf 164.

Im Januar 2015 kam es mit dem Arbeitnehmer zu einem Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. In diesem gab der Arbeitnehmer an, seine Erkrankungen seien schicksalhaft. Ab dem Mai 2015 bestand durchgehend eine weitere Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer wurde daher im Februar 2016 krankheitsbedingt gekündigt.

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement fand nicht statt, da die Arbeitgeberin dieses aufgrund der Äußerung des Arbeitnehmers im Mai 2015 als nutzlos erachtete. Der Arbeitnehmer erhob gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage.

Das Arbeitsgericht Ludwigshafen gab der Klage statt.

Die ordentliche Kündigung sei unverhältnismäßig, da die Arbeitgeberin die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements pflichtwidrig unterlassen habe. Gegen diese Entscheidung richtete sich die Berufung der Arbeitgeberin.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und wies daher die Berufung der Arbeitgeberin zurück. Die personenbedingte Kündigung sei angesichts des nicht durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagements unverhältnismäßig und damit sozial nicht gerechtfertigt.

Zwar sei die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine **formelle Wirksamkeitsvoraussetzung** für eine krankheitsbedingte Kündigung, so das Landesarbeitsgericht. Damit könne aber möglicherweise mildere Mittel als die Kündigung erkannt und entwickelt werden.

Nur wenn auch die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine positiven Ergebnisse zeigen könne, sei sein Fehlen unschädlich. Die objektive Nutzlosigkeit der Maßnahmen müsse vom Arbeitgeber dargelegt und gegebenenfalls bewiesen werden.

Der Arbeitgeberin sei es nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht gelungen darzulegen, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nutzlos gewesen sei. Die Äußerung des Arbeitnehmers, dass seine früheren Erkrankungen schicksalhaft gewesen seien, sei unbeachtlich. Darin liege keine bindende Aussage für zukünftige Arbeitsunfähigkeiten. Der Arbeitnehmer sei kein Hellseher