



Saarländischer **Anwalt**Verein  
Mitglied des Deutschen **Anwalt**Vereins

Geschäftsstelle

Franz-Josef-Röder-Straße  
(Landgericht Zimmer 143)  
66119 Saarbrücken

Fon 06 81/ 5 12 02  
Fax 06 81/ 5 12 59

[info@saaranwalt.de](mailto:info@saaranwalt.de)

**Anwaltsuchdienst**  
[www.saaranwalt.de](http://www.saaranwalt.de)

## **PRESSEMITTEILUNG**

**2/2014 – 19. Februar 2014**

### **Hohe Hürden für die Kündigung erkrankter Mitarbeiter**

(Saarbrücken) – Die Fehlzeiten von Arbeitnehmern in Deutschland sind von durchschnittlich 11,3 Tagen im Jahr 2010 auf 12,8 Tage im Jahr 2012 angewachsen und werden wegen der Zunahme psychischer Leiden voraussichtlich weiter steigen. Arbeitgeber denken daher aus wirtschaftlichen Gründen oft vorschnell an die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit erkrankten Mitarbeitern. Ohne Durchführung eines sogenannten **betrieblichen Eingliederungsmanagements** ist die Kündigung von Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, aber nahezu ausgeschlossen. Hierauf weist der Saarländische Anwaltverein hin.

Die Vorschrift, die die Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements vorschreibt (§ 84 Abs. 2 SGB IX), steht zwar im Sozialgesetzbuch IX, das die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen regelt. Sie gilt – und damit der Grundsatz „Vorbeugung geht der Kündigung vor“ – nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes allerdings für alle Arbeitnehmer und nicht nur für behinderte Menschen. Spricht der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung ohne Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements aus, d. h. bemüht er sich nicht zu klären, aufgrund welcher gesundheitlicher Einschränkungen es zu den Fehlzeiten kam und wie er diese Ausfallzeiten in Zukunft vermeiden kann, so wird es dem Arbeitgeber schwerfallen, die Wirksamkeit der Kündigung zu beweisen.

Die Kündigung ist zwar nicht per se unwirksam, so Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Hans Jörg Ittenbach. Der Arbeitgeber muss aber nachweisen, dass der

Arbeitnehmer weder auf seinem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden kann, noch eine leidensgerechte Anpassung seines Arbeitsplatzes, noch ein Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Insbesondere bei größeren Unternehmen wird dies nicht gelingen, wenn sich der Arbeitgeber nicht vor Ausspruch der Kündigung um Klärung bemüht, welche Maßnahmen zur dauerhaften Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden können.

---

**// Pressekontakt //**

**Ansprechpartner** zu dieser Pressemitteilung

Rechtsanwalt Dr. Hans Jörg **ITTENBACH** (Vizepräsident des Saarländischen **AnwaltVereins**)

**Telefon** 06 81/ 4 10 10 **Telefax** 06 81/ 410 1-279 **eMail** dr.ittenbach@heimes-mueller.de

Rechtsanwältin Dr. Carmen **PALZER** (Pressesprecherin des Saarländischen **AnwaltVereins**)

**Telefon** 06 81/ 940 11 000 **Telefax** 06 81/ 940 11 001 **e-Mail**  
pressesprecherin@saaranwalt.de

---

**// Der Saarländische AnwaltVerein // Engagement im Interesse seiner Mitglieder //**

*Der Saarländische AnwaltVerein (SAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der saarländischen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte mit derzeit rund 900 Mitgliedern. Er ist Mitglied des Deutschen AnwaltVereins (DAV) und vertritt die Interessen der saarländischen Anwaltschaft regional und als Landesverband im DAV auf Bundesebene. Der SAV engagiert sich im Interesse seiner Mitglieder in Gesellschaft, Wissenschaft und Rechtspolitik.*

---