

## Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

### SONDERAUSGABE:

#### LEIDENSGERECHTE BESCHÄFTIGUNG

Ihr\*e Dienstgeber\*in muss  
Rücksicht auf körperliche und  
psychische Einschränkungen  
nehmen.



#### KRANKHEIT ...

... ist nicht unbedingt der Maßstab für einen leidensgerechten Arbeitsplatz.  
Vor allem Arbeitsunfähigkeit spielt hier eine Rolle – und das ist nicht dasselbe.



**Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor**

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

# [ Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

Leiden kann viele Gesichter haben. Man kann körperlich und seelisch leiden, in der Familie, in freundschaftlichen Beziehungen oder eben auch am Arbeitsplatz. Wichtig ist, dass man einen Lösungsansatz findet, vor allem, wenn man der Situation nicht entfliehen kann. Familiäre Probleme stehen hier auf der obersten Stufe der Prioritätenskala.

Aber auch ein Leiden am Arbeitsplatz trifft uns an zentraler Stelle. Solche Belastungen können die Beziehung zum Partner und das Familienleben auf eine harte Probe stellen. Lösungsansätze zu finden ist also auch hier entscheidend. Dabei ist es wichtig, die Situation juristisch zu analysieren und Möglichkeiten zu erkennen – auch wenn die juristische Betrachtung sicherlich nicht der alleinige Maßstab ist.

Diese aktuelle Sonderausgabe gibt Ihnen eine Übersicht, welche Rolle die leidensgerechte Tätigkeit im Dienstverhältnis spielt und worauf man dabei achten sollte. Dabei ist es vor allem wichtig, die einzelnen Begriffe genau zu sortieren und vor allem den nicht ganz einfachen Begriff der Arbeitsunfähigkeit zu verstehen. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Michael Tillmann, Chefredakteur

## Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Autor: Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | Lektorat/Schlussredaktion: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+7: Parradee S. 3: Ewa Leon; S. 4: andyller – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Leidensgerechte Beschäftigung“ liegt der Ausgabe 05 | März 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

# Inhalt

## GRUNDLAGEN

- Krankheit und AU sind nicht dasselbe ..... 3
- So hängen leidensgerechte Tätigkeit und AU zusammen ..... 4
- So weit reichen die Rechte und Pflichten bei der leidensgerechten Beschäftigung ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

- So behalten Sie den Durchblick: Krankheit, Kündigung, leidensgerechte Beschäftigung ..... 6+7

## AUFBAUWISSEN

- BEM: Leidensgerechte Beschäftigung steht im Mittelpunkt ..... 8

## KOLLEKTIVES RECHT

- So reden Sie als MAV bei der leidensgerechten Beschäftigung mit ..... 9

## WICHTIGE URTEILE

- LAG Köln: Arbeit im Homeoffice als leidensgerechte Tätigkeit? ..... 10
- LAG Baden-Württemberg: Einladung zum BEM muss korrekt sein ..... 10
- BAG: Kein Anspruch auf Erhaltung von Arbeitsplätzen ..... 11
- BAG: Keine „Mindesthaltbarkeit“ eines BEM ... 11

## HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

- Indirekte Unterstützung bei Beendigung ..... 12

Begriffsbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

# Krankheit und Arbeitsunfähigkeit sind nicht dasselbe

Im täglichen Leben werden Krankheit und Arbeitsunfähigkeit (AU) oft als Synonyme gebraucht. Wer als Mitarbeiter\*in aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Arbeit geht, spricht regelmäßig davon, dass er\*sie „krankgeschrieben“ ist und den „Krankenschein“ eingereicht hat. Das Wort „Arbeitsunfähigkeit“ klingt dagegen irgendwie zu sperrig und zu juristisch für den Alltag. Es gibt zwischen Krankheit und AU jedoch einen kleinen, aber feinen Unterschied.

## Auf die Arbeitsunfähigkeit kommt es an

Entscheidend im Arbeitsverhältnis ist letztlich nicht die Krankheit, sondern die Arbeitsunfähigkeit. Genauer gesagt geht es um die durch Krankheit oder auch durch andere Umstände bedingte AU. Das bedeutet, dass Krankheit im Arbeitsverhältnis erst dann eine Rolle spielt, wenn sie zu einer AU führt.

Das klingt banal, führt aber zum wichtigen Begriff der leidensgerechten Beschäftigung.

Folgendes muss man sich im Zusammenspiel von AU und leidensgerechter Beschäftigung vor Augen halten:

Ob eine Krankheit zur AU führt, hängt von 2 Faktoren ab, nämlich

- von der Art der Erkrankung, aber auch
- von der Art der Arbeit bzw. der Beschäftigung.



## BEISPIEL

### Unterschiedliche Arbeiten

Peter S. arbeitet als Krankenpfleger in der Paracelsus-Klinik. Jörg H. arbeitet in derselben Klinik in der Verwaltung. Beide Mitarbeiter haben bei einem gemeinsamen privaten Autounfall ein Schleudertrauma erlitten.

Diese Verletzung wird möglicherweise nur bei Peter S., nicht aber bei Jörg H. zu einer längeren AU führen, da in der Verwaltung weniger körperliche Arbeit zu leisten ist. Letztlich hat das aber der behandelnde Arzt zu entscheiden.

Eine interessante Frage wäre dabei, ob auch Peter S. eventuell für Verwaltungsaufgaben einsetzbar wäre.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass bei vielen Erkrankungen manche Arbeiten, Beschäftigungen, Tätigkeiten noch ausgeübt werden können, andere hingegen nicht.

Daraus ergibt sich folgende banale, aber wichtige Schlussfolgerung: Es gibt

- leidensgerechte Beschäftigungen und
- nicht leidensgerechte Beschäftigungen.

## So wichtig sind die Unterscheidungen in der Praxis

Zusammengefasst lässt sich somit Folgendes an wichtigen Unterscheidungen festhalten:

1. Man muss also immer zwischen Krankheit und AU unterscheiden.

2. Bei dieser Unterscheidung kann die Frage der leidensgerechten Beschäftigung den Ausschlag geben.

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie Wichtiges zu diesen bedeutsamen Unterscheidungen. Außerdem erfahren Sie, wo und wie Ihre Kolleg\*innen in der Praxis Hebel zu Ihren Gunsten ansetzen können, um trotz Krankheit eine AU möglichst zu vermeiden.

## Kurze AU ist unproblematisch – längere AU kann in „Aussteuerung“ enden

Dabei ist vor allem die dauerhafte AU im Visier. Eine kurze AU von wenigen Wochen oder gar nur von einigen Tagen bereitet in der Regel wenig bis gar keine Sorgen.

Wenn aber die Perspektive schwindet, überhaupt noch einmal an den Arbeitsplatz zurückzukehren, ist die Interessenlage meist deutlich anders. Von der Frage der leidensgerechten Beschäftigung kann dann wirklich viel abhängen.

Dies gilt noch einmal in verschärfter Form, wenn die Bezugsdauer des Krankengeldes sich dem Ende zuneigt und die sogenannte Aussteuerung in Sicht ist. Das ist für viele ein Anlass, sich wirklich ernsthaft um das Thema leidensgerechte Beschäftigung zu kümmern. Bis dahin lassen erfahrungsgemäß die meisten Menschen die Dinge mehr oder weniger laufen, weil sie wegen des Krankengeldes noch keinen großen Handlungsdruck verspüren.

## Früher Vogel ...

Sinnvoll ist es aber für betroffene Kolleg\*innen allemal, sich möglichst frühzeitig mit dem Thema zu beschäftigen. Gerade wenn man nämlich noch nicht so unter Druck steht, kann man eine Auseinandersetzung über leidensgerechte Beschäftigung in der Regel viel gelassener und damit letztlich oft auch erfolgreicher angehen.

Wo Sie als MAV dabei unterstützen können, lesen Sie auf Seite 9.





Rechte und Pflichten | Lesezeit 4 Minuten

## So weit reichen die Rechte und Pflichten bei der leidensgerechten Beschäftigung

Den Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung entnimmt die Rechtsprechung für Schwerbehinderte aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch IX. Aber auch für nicht schwerbehinderte Mitarbeitende erkennt die Rechtsprechung einen Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung an. Dieser wird teils aus der allgemeinen Schutzpflicht gemäß § 241 Bürgerliches Gesetzbuch abgeleitet, teils aus dem „pflichtgemäßen Ermessen“, das der\*die Arbeitgebende gemäß § 106 Gewerbeordnung bei der Ausübung seines Weisungsrechts zu beachten hat.

### Umorganisation ist gefordert – Schaffen neuer Arbeitsplätze nicht

Die Rechtsprechung verlangt vom\*von der Arbeitgebenden durchaus einige Mühen, um dem\*der Mitarbeitenden eine leidensgerechte Beschäftigung zu verschaffen. Der\*Die Arbeitgebende muss nötigenfalls seine\*ihre Arbeitsorganisation ändern. Er\*Sie muss Aufgaben umverteilen und Stellen eventuell neu zuschneiden, wenn dadurch eine leidensgerechte Beschäftigung ermöglicht wird.

Allerdings müssen diese organisatorischen Maßnahmen zumutbar sein und dürfen nicht mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden sein.

zukündigen“, um einem\*einer anderen Mitarbeitenden einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu verschaffen. Die Rechtsprechung hat jedoch ausdrücklich offengelassen, ob man dies in besonderen Fällen ausnahmsweise vielleicht doch einmal verlangen kann, wenn der aktuelle Arbeitsplatzinhaber keinen Kündigungsschutz genießt und der Verlust des Arbeitsplatzes für ihn keine besondere Härte bedeuten würde.

Das heißt, es kommt letztlich immer auf den Einzelfall an. Und das wiederum bedeutet: Wer die „richtigen“ Argumente bei Gericht vorträgt, hat vielleicht als Mitarbeiter\*in am Ende doch einen Anspruch auf „Freikündigen“. Aber verlassen sollte sich darauf natürlich niemand.

### Leidensgerechte Beschäftigung eventuell jenseits des aktuellen Vertrags

Die Rechtsprechung beschränkt den Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung erstaunlicherweise und zum großen Vorteil für die Mitarbeitenden nicht allein auf den Bereich, der vom aktuellen Arbeitsvertrag abgedeckt wird.

Der Arbeitsvertrag ist es ja, der den möglichen Einsatzbereich eines\*einer Mitarbeitenden definiert. Wer beispielsweise einen Arbeitsvertrag als Krankenpfleger\*in hat, kann nicht einfach als Reinigungskraft oder als Hausmeister\*in eingesetzt werden.

Die Rechtsprechung verlangt vom\*von der Arbeitgebenden aber, dass er\*sie auch eine solche „vertragsfremde“ Tätigkeit zumindest anbietet, wenn nur diese leidensgerecht ist. Ob der\*die Mitarbeitende das Angebot dann annimmt, ist eine andere Frage und auf jeden Fall seine\*ihre Entscheidung. Aber zumindest muss der\*die Arbeitgebende eine entsprechende Vertragsänderung anbieten.

Falls der\*die Dienstgebende eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen will, wird er\*sie in einem solchen Fall die leidensgerechte Tätigkeit im Rahmen einer Änderungskündigung anzubieten haben.

### Leiharbeit muss notfalls zurückstehen

Denkbar ist, dass ein\*e Arbeitgeber\*in zwar Arbeitsbedarf in einem Bereich hat, in dem eine leidensgerechte Beschäftigung eines\*einer bestimmten Mitarbeitenden möglich wäre – der\*die Arbeitgebende aber andererseits in diesem Bereich den Einsatz von Leiharbeitnehmenden plant.

In diesem Fall verlangt die Rechtsprechung vom\*von der Arbeitgebenden, dass er\*sie auf den Einsatz von Leiharbeitnehmenden verzichtet, um seinem\*seiner eigenen Mitarbeitenden eine leidensgerechte Beschäftigung zu verschaffen.



## BEISPIEL

### Umorganisation

In der Cafeteria eines Krankenhauses sind regelmäßig mindestens 2 Mitarbeitende gleichzeitig tätig. Diese nehmen die anfallenden verschiedenen Aufgaben mehr oder weniger in gleichem Maße wahr, wie z. B. Kassieren, Abräumen und Reinigen von Tischen und Zubereitung von Speisen.

Ein Mitarbeiter bringt ein ärztliches Attest bei, wonach er längere sitzende Tätigkeiten vermeiden soll.

Daraufhin hat der\*die Dienstgebende die Arbeitsorganisation durch entsprechende Anweisung so umzustellen, dass der betroffene Mitarbeiter keine längeren Zeiten mehr sitzend an der Kasse verbringen muss. Ein unverhältnismäßiger Aufwand ist dabei nicht ersichtlich.

Der\*Die Arbeitgebende ist allerdings nicht verpflichtet, einen Arbeitsplatz völlig neu zu schaffen, den es noch gar nicht gibt, um den\*die erkrankte\*n Kolleg\*in weiterzubeschäftigen.

Falls also in dem oben genannten Beispiel die Tische im Rahmen der Selbstbedienung immer von Kund\*innen abgeräumt wurden und die Speisen immer fertig geliefert wurden, muss der\*die Arbeitgebende nicht einen neuen Arbeitsplatz als „Tischabräumer und Speisenzubereiter“ schaffen.

### Eine Pflicht zum „Freikündigen“ besteht in der Regel nicht

Der\*Die Arbeitgebende ist auch grundsätzlich nicht verpflichtet, einen zwar schon bestehenden, aber besetzten Arbeitsplatz „frei-

Krankheit und Kündigung | Lesezeit 7 Minuten

# Krankheit, Kündigung und leidensgerechte Beschäftigung: So behalten Sie den Durchblick

**Krankheit, Kündigung und leidensgerechte Beschäftigung stehen in einem komplexen Verhältnis, bei dem man schon einmal den Überblick verlieren kann. Selbst Arbeitgebende geraten da bisweilen ins Schleudern. Wenn Sie als MAV und Ihre Kolleg\*innen sich hingegen gründlich informieren, können Sie Ihrem\*Ihrer Dienstgebenden eine entscheidende Nasenlänge voraus sein.**

Das Verhältnis von Krankheit und Kündigung lässt sich unter mehreren Aspekten betrachten. Zum einen kann man sich fragen, ob eine Kündigung während einer Erkrankung möglich ist. Das ist grundsätzlich der Fall. Zum anderen stellt sich die Frage, ob vielleicht sogar eine Kündigung wegen Krankheit möglich ist.

## Krankheit kann zu Kündigung führen

Eine Krankheit hindert den\*die Dienstgeber\*in nicht, eine Kündigung auszusprechen. Vielmehr kann die Krankheit sogar der Grund für die Kündigung sein. Allerdings stellt die Rechtsprechung hierfür ziemlich hohe Hürden auf.

Die krankheitsbedingte Kündigung ist der wichtigste Fall der personenbedingten Kündigung. Bei einer personenbedingten Kündigung geht es darum, dass ein\*e Mitarbeiter\*in seine\*ihre Arbeit aus Gründen nicht mehr ausüben kann, die zwar mit seiner\*ihrer Person zusammenhängen, die er\*sie aber nicht durch seinen\*ihren Willen beeinflussen kann.

Bei der krankheitsbedingten Kündigung sind vor allem 2 unterschiedliche Arten zu unterscheiden:

- Kündigung wegen Langzeiterkrankung
- Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

## Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Häufige Kurzerkrankungen können eine\*n Dienstgeber\*in durchaus zur Verzweiflung treiben. Durch die Entgeltfortzahlung können ihm\*ihr erhebliche Kosten entstehen, ohne dass er\*sie dafür eine Gegenleistung erhielt. Daher hat der\*die Dienstgebende schon automatisch ein gewisses Interesse, durch mögliche leidensgerechte Beschäftigung die Arbeitsunfähigkeit (AU) zu beenden – auch wenn sich die Erkrankung vielleicht nicht beenden lässt.

Die Rechtsprechung mutet den Arbeitgebenden aber schon einiges an finanziellen Belastungen zu. Schließlich sei die durch den Gesetzgeber getroffene Entscheidung zu respektieren, die er mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz getroffen habe. Danach sei es nun mal so, dass der\*die Arbeitgebende unter bestimmten Umständen auch ohne Gegenleistung Arbeitslohn zu zahlen habe. Mindestens der 6-wöchige Entgeltfortzahlungszeitraum pro Jahr sei dem\*der Arbeitgebenden daher zuzumuten.

Die Rechtsprechung betont, dass es immer um Einzelfallentscheidungen gehe. Dennoch kann man als grobe Faustformel davon ausgehen, dass regelmäßig

- über rund 3 Jahre
- Fehlzeiten von rund 3 Monaten

vorliegen müssen, damit eine krankheitsbedingte Kündigung in Betracht kommt.

## Es gilt das Prognoseprinzip

Eine weitere Voraussetzung ist aber, dass auch in Zukunft mit erheblichen Krankheitszeiten zu rechnen ist. Es gilt nämlich auch hier – wie bei allen Kündigungen – das Prognoseprinzip: Entscheidend ist dabei, ob bestimmte Krankheiten als ausgeheilt anzusehen sind.



## BEISPIEL

### Positive Gesundheitsprognose

**Küsterin Petra S. plagt seit über 4 Jahren ein Grundleiden am Rücken, das immer wieder verschiedene gravierende Probleme am Bewegungsapparat verursacht. In der Folge ist es häufig zu AU-Zeiten mit immer wieder neuen Erkrankungen gekommen.**

**Nun steht eine Operation nach einem innovativen Verfahren an. Der behandelnde Arzt geht davon aus, dass dies zu einer Beseitigung des Grundleidens führen wird. Somit ist die Gesundheitsprognose für Petra S. positiv.**

**Für eine krankheitsbedingte Kündigung fehlt daher trotz der umfangreichen AU-Zeiten in der Vergangenheit die rechtliche Basis.**

**In der gerichtlichen Praxis kommt es dann natürlich darauf an, ob diese positive Prognose auch nachgewiesen werden kann.**

Der Rechtsstreit wird somit in der Regel durch ein ärztliches Sachverständigengutachten entschieden. Das Gutachten wird vom Gericht eingeholt – auf Basis der Vorträge der Parteien.

Konkret bedeutet das, dass die Dienstgebendenseite hinreichend AU-Zeiten vortragen muss, die eine negative Prognose zunächst einmal vermuten lassen. Der\*Die betroffene Kolleg\*in muss dann vortragen, was gegen eine negative Prognose spricht. Dabei muss er\*sie die behandelnden Ärzt\*innen von der Schweigepflicht entbinden und außerdem Beweise anbieten.

Der angebotene Beweis besteht üblicherweise in der Vernehmung der Ärzt\*innen als Zeug\*innen und in der Einholung eines ärztlichen Sachverständigengutachtens.

## Leidensgerechte Beschäftigung ist relevant

Bei der Prognose kommt wieder die Frage der leidensgerechten Beschäftigung ins Spiel:

Wenn der\*die Dienstgebende mit zumutbaren Maßnahmen – also etwa durch eine Versetzung oder eine Änderungskündigung – die

AU selbst beenden kann, kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn\*sie natürlich nicht unzumutbar sein. Es wäre dann bei leidensgerechter Beschäftigung eben keine negative Prognose im Hinblick auf künftige AU-Zeiten gegeben.



## BEISPIEL

### Zumutbare Umorganisation

Krankenpfleger Peter P. darf wegen eines speziellen Knochenleidens nicht mehr als 5 kg heben. Der Dienstgeber könnte die Arbeit so umorganisieren, dass Peter P. auf der Arbeit tatsächlich nicht mehr als 5 kg heben müsste.

Die Umorganisation ist dem Vorgesetzten und der Personalabteilung jedoch zu lästig. Der Vorgesetzte argumentiert außerdem, er bekomme dann Probleme mit den anderen Kolleg\*innen. Diese hätten schon immer unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz von ihm verlangt, dann auch nie mehr als 5 kg heben zu müssen. Daher werde durch eine Umorganisation der Betriebsfrieden gestört.

Diese Argumente des Dienstgebers sind nicht stichhaltig. Sie hätten vor Gericht wohl keine Chance. Es ist nicht erkennbar, dass der Aufwand für die Umorganisation unzumutbar wäre.

Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt schon deswegen nicht vor, weil die Fakten bei Peter P. einerseits und seinen Kolleg\*innen andererseits ja gerade nicht gleich sind. Nur Gleiches ist auch gleich zu behandeln.

### Auch das BEM kann wichtig sein

Wenn die mögliche leidensgerechte Beschäftigung klar auf der Hand liegt und für das Gericht ohne Weiteres erkennbar ist, wird eine krankheitsbedingte Kündigung keinerlei Aussicht auf Erfolg haben.

Es kann aber auch sein, dass die Möglichkeit einer leidensgerechten Beschäftigung im konkreten Fall zwischen den Parteien streitig ist. Dann muss grundsätzlich der\*die betroffene Kolleg\*in konkret darlegen und nachweisen, welche andere Tätigkeit möglich und für den\*die Dienstgebenden zumutbar gewesen wäre.

Anders kann es jedoch aussehen, wenn der\*die Dienstgebende pflichtwidrig kein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt oder zumindest ordnungsgemäß angeboten hat. In diesem Fall wird das Gericht nämlich vom\*von der Dienstgebenden bezüglich leidensgerechter Beschäftigungsmöglichkeiten eine sehr genaue Darlegung fordern, wenn diese nicht oder nicht ausreichend zuvor im **BEM (siehe dazu nächste Seite)** erörtert wurden.

### Kündigung wegen Langzeiterkrankung

Bei einer Langzeiterkrankung des\*der Mitarbeitenden hat der\*die Dienstgebende dagegen in aller Regel keine besondere finanzielle Belastung durch Entgeltfortzahlung. Daher ist auch der Anreiz für eine\*n Dienstgeber\*in, nach einer leidensgerechten Beschäftigung zu suchen, in diesem Fall deutlich geringer.

Dennoch steht die Rechtsprechung auf dem Standpunkt, dass es Arbeitgebenden nicht zuzumuten sei, ein Arbeitsverhältnis fortzuführen, bei dem die vertragliche Leistung dauerhaft nicht mehr erbracht werden kann.

### Wieder gelten Faustformel und Prognoseprinzip

Als Faustformel können Sie davon ausgehen, dass das Gericht von einer Dauerhaftigkeit der AU ausgeht, wenn

- eine AU von bislang mindestens 1,5 Jahren vorliegt und
- in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer Genesung zu rechnen ist.

Der letztgenannte entscheidende Punkt, der eine medizinische Prognose betrifft, wird in der Regel durch ein ärztliches Sachverständigengutachten entschieden, das vom Gericht eingeholt wird.

Auch hier spielt – wie bei der Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen – die Frage der leidensgerechten Beschäftigung wieder eine Rolle.

WICHTIG:  
LEIDENSGERECHTE  
BESCHÄFTIGUNG



Betriebliches Eingliederungsmanagement | Lesezeit 4 Minuten

# BEM: Leidensgerechte Beschäftigung steht im Mittelpunkt

Als der Gesetzgeber vor einigen Jahren das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt hat, wurde es von den Arbeitgebenden zunächst mit viel Skepsis betrachtet. Man fürchtete, vom Gesetzgeber noch mehr Bürokratie „aufs Auge gedrückt“ zu bekommen, ohne dafür einen unternehmerischen Gegenwert zu erhalten. Immer mehr Arbeitgebende sehen aber inzwischen, dass es ihnen auch einen „Gewinn“ bringen kann, wenn sie gemeinsam mit den Mitarbeitenden Wege aus der Arbeitsunfähigkeit (AU) und insbesondere nach einer leidensgerechten Tätigkeit suchen.

Das BEM hat viele Facetten. Die Rechtsprechung hat es vor allem auch mit der krankheitsbedingten Kündigung in Verbindung gebracht. Das mag ein Grund dafür sein, dass Arbeitgebende es eher negativ gesehen haben. Aber auch im laufenden Arbeitsverhältnis kann es bei der Frage der AU und der leidensgerechten Beschäftigung eine Rolle spielen.

## Voraussetzungen und Verfahren des BEM

Nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist ein BEM durchzuführen, wenn ein\*e Mitarbeiter\*in innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank ist. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden, nicht nur für Schwerbehinderte, obwohl das SGB IX ansonsten vor allem die Rechte der Behinderten und Schwerbehinderten regelt.

Das BEM ist kein formalisiertes Verfahren, sondern ein rechtlich regulierter, verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger AU ermitteln soll.

Außer dem\*der Dienstgebenden und dem\*der Mitarbeitenden können neben Ihnen als MAV noch folgende Institutionen am BEM-Verfahren beteiligt werden:

- Integrationsamt
- Werks- oder Betriebsärzt\*in
- Integrationsfachdienst
- Medizinischer Dienst der Krankenkassen
- Berufsgenossenschaft
- Schwerbehindertenvertretung
- Ansprechstelle gemäß § 12 SGB IX

Zudem gibt es in der Praxis oft ein sogenanntes Integrationsteam, das in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt ist und sich aus Mitgliedern der oben genannten Institutionen zusammensetzt. Üblicherweise sind ein Vertreter des\*der Dienstgebenden, ein Mitglied der MAV und der\*die Betriebsärzt\*in beteiligt.

Das BEM ist für den\*die betroffene\*n Mitarbeiter\*in absolut freiwillig. Das gilt nicht nur für die Einleitung des Verfahrens, sondern auch für den gesamten Verlauf und die Ausgestaltung desselben. So kann der\*die Betroffene jederzeit das BEM beenden oder bestimmte Beteiligte ablehnen.

Im BEM-Verfahren muss der\*die betroffene Mitarbeitende sinnvollerweise angeben, welchen gesundheitlichen Einschränkungen er\*sie im Hinblick auf den Arbeitsplatz unterworfen ist. Er\*Sie muss jedoch nicht die ärztliche Diagnose bzw. die Krankheit offenlegen.

Das ist ein wichtiger Unterschied. So wird ein\*e Mitarbeiter\*in etwa offenlegen müssen, dass er\*sie nicht mehr als 5 kg heben darf; jedoch geht es den\*die Dienstgeber\*in nichts an, ob diese Einschränkung auf einer Erkrankung der Wirbelsäule, einer Gewebeschwäche oder anderen Diagnosen beruht. Auch der\*die Betriebsärzt\*in ist insoweit an die ärztliche Schweigepflicht gebunden.



## WICHTIGER HINWEIS

### Kein einklagbarer Anspruch auf BEM

Es gibt keinen einklagbaren Anspruch auf Durchführung des BEM. Weder der\*die betroffene Mitarbeitende noch die betriebliche Interessenvertretung – also im kirchlichen Bereich Sie als MAV – können grundsätzlich ein BEM gegen den Willen des\*der Arbeitgebenden durchsetzen. Wenn es allerdings eine Dienstvereinbarung zum BEM gibt, kann sich je nach Gestaltung dieser Vereinbarung daraus ein Anspruch für Sie als MAV ergeben.

## Maßnahmen des BEM

Im Rahmen des BEM sind alle Vorschläge ernsthaft zu prüfen, die nicht von vornherein ersichtlich sinnlos sind. Ist eine Maßnahme im BEM-Verfahren erarbeitet worden, ist sie auch durchzuführen.

Dabei kommen grundsätzlich 2 Kategorien von Maßnahmen in Betracht, von denen vor allem die erste Kategorie mit der leidensgerechten Beschäftigung in Verbindung gebracht wird. Aber auch die Maßnahmen aus der 2. Kategorie betreffen in einem weiteren Sinne die leidensgerechte Beschäftigung.

### 1. Kategorie: Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes an den\*die Mitarbeiter\*in sind beispielsweise:

- Versetzung
- Umorganisation der Arbeit
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes z. B. mit technischen Hilfsmitteln
- Versetzung von Kolleg\*innen

### 2. Kategorie: Maßnahmen zur „Anpassung“ des\*der Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz sind beispielsweise:

- Umschulung
- Reha-Maßnahmen
- Bereitstellung von personenbezogenen Hilfsmitteln wie Spezial-Rollstühlen, Prothesen

Mitbestimmung | Lesezeit 4 Minuten

## So reden Sie als MAV bei der leidensgerechten Beschäftigung mit

Im Hinblick auf die leidensgerechte Beschäftigung eines\* einer Mitarbeitenden kommen diverse Beteiligungsrechte für Sie als MAV in Betracht.

Die Beteiligungsrechte betreffen vor allem die Bereiche „Kündigung“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“.

### Das sind Ihre Rechte bei einer krankheitsbedingten Kündigung

- **Im katholischen Bereich** hat der\* die Dienstgebende vor jeder ordentlichen Kündigung nach § 30 Abs. 1 MAVO Ihnen als MAV schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen.

Wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung mindestens 6 Monate bestanden hat, hat der\* die Dienstgebende außerdem die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

Als Einwendung gegen die Kündigung können Sie dabei als MAV insbesondere geltend machen, dass eine leidensgerechte Beschäftigung möglich wäre – wobei Sie diese Beschäftigung natürlich konkret nennen und beschreiben sollten. Verhindern können Sie als MAV im katholischen Bereich eine Kündigung aber letztlich nicht, wenn der\* die Dienstgebende dazu entschlossen ist.

- **Im evangelischen Bereich** bedarf eine Kündigung gemäß § 42 Buchstabe b) in Verbindung mit § 41 MVG-EKD sogar Ihrer Zustimmung als MAV. Um die Zustimmung zu erhalten, muss der\* die Dienstgebende einen entsprechenden Antrag stellen und dabei natürlich Sie als MAV über die beabsichtigte Maßnahme unterrichten (§ 38 Abs. 2 MVG-EKD).

Auch im evangelischen Bereich können Sie als MAV auf eine konkrete Möglichkeit leidensgerechter Beschäftigung – sofern vorhanden – verweisen.

Anders als im katholischen Bereich können Sie damit die Kündigung eventuell sogar ganz verhindern. Denn die Kündigung dürfte in einem solchen Fall jedenfalls bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes gegen eine „arbeitsrechtliche Regelung“ verstoßen. Damit dürfte einer der Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegen, der dann im günstigsten Falle auch eine Zustimmungsersetzung durch das Gericht verhindert.

### So gehen Sie als MAV bei einer krankheitsbedingten Kündigung vor

Wenn Sie als MAV die schriftliche Absichtserklärung des\* der Dienstgebenden erhalten haben, haben Sie die Möglichkeit, Ihre Meinung zu der Kündigung zu äußern und eine Einflussnahme auf die Entscheidung des\* der Dienstgebenden zu versuchen.

- Gemäß § 30 Abs. 2 MAVO haben Sie als MAV **im katholischen Bereich** etwaige Einwände dem\* der Dienstgebenden innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Im Rahmen einer krankheitsbedingten Kündigung kommen vor allem

folgende der in § 30 Abs. 3 MAVO aufgelisteten Einwände in Betracht:

- Möglichkeit der leidensgerechten Weiterbeschäftigung ...
  - ... auf einem anderen Arbeitsplatz – auch in einer anderen Einrichtung des\* derselben Dienstgebenden
  - ... nach zumutbarer Umschulung oder Fortbildung
  - ... unter geänderten Vertragsbedingungen, wenn der\* die Mitarbeitende sein\* ihr Einverständnis hierzu erklärt hat

Die Einwendungen müssen Sie schriftlich und unter Angabe von konkreten, auf den Fall bezogenen Ausführungen geltend machen. Es reicht also nicht, dem\* der Dienstgebenden einfach ein Schlagwort wie „andere leidensgerechte Einsatzmöglichkeiten“ oder „zahlreiche Umschulungsmöglichkeiten zur leidensgerechten Beschäftigung“ zu präsentieren.

- **Im evangelischen Bereich** hingegen dürfen Sie als MAV gemäß § 41 Abs. 2 in Verbindung mit § 42 Buchstabe b) MVG-EKD Ihre erforderliche Zustimmung zur ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

Sie sind also einerseits deutlich eingeschränkter in Ihrer Argumentation, andererseits hat Ihr Handeln durch das Zustimmungserfordernis aber größeres Gewicht als im katholischen Bereich.

### So reden Sie als MAV beim BEM mit

Als MAV sind Sie „betriebliche Interessenvertretung“ im Sinne des § 167 Sozialgesetzbuch IX. Sie sind daher bei den Gesprächen im Rahmen des BEM einzubeziehen. Allerdings haben Sie kein eigenes Recht auf eine Teilnahme an den Gesprächen. Entscheidend ist der Wille des betroffenen Mitarbeiters bzw. der betroffenen Mitarbeiterin.

Das BEM ist für den\* die betroffene\*n Mitarbeiter\*in vollkommen freiwillig. Das gilt nicht nur für die Einleitung des BEM-Verfahrens, sondern auch für dessen Dauer und Ausgestaltung.

Das bedeutet konkret: Der\*Die betroffene Mitarbeitende kann jederzeit seine\*ihre Zustimmung zum BEM wieder zurückziehen. Dann ist das Verfahren ohne Wenn und Aber sofort zu beenden.

Ebenso kann der\* die betroffene Mitarbeitende die Teilnahme von bestimmten Personen am BEM-Verfahren ausschließen. Er\*Sie könnte also theoretisch auch darauf bestehen, dass die MAV nicht beteiligt wird – auch wenn ein solcher Fall eher unwahrscheinlich sein dürfte. In einem solchen Fall jedoch könnten Sie als MAV nicht auf der im Gesetz vorgesehenen Beteiligung bestehen.

Das Verfahren beim BEM kann auch in einer Dienstvereinbarung näher geregelt werden.

Homeoffice | Lesezeit 2 Minuten

## Arbeit im Homeoffice als leidensgerechte Tätigkeit?

Homeoffice wurde spätestens in der Pandemie zu einem großen Thema. Und so ist es mit Abstrichen bis heute geblieben. Vielfach wird Arbeit im Homeoffice eingerichtet oder ausgedehnt – oft zum Nutzen beider Seiten. Aber kann ein\*e Mitarbeiter\*in unter Umständen auch eine Tätigkeit im Homeoffice als leidensgerechte Beschäftigung erzwingen?

**Der Fall:** Ein Softwareentwickler bei einem IT-Dienstleister erhielt im Jahr 2011 die Diagnose „Autismus“. Im selben Jahr wurde bei ihm ein Grad der Behinderung von 50, also eine Schwerbehinderung, festgestellt. Die Arbeit am Standort des Arbeitgebers in Köln wurde dem Mitarbeiter im Laufe der Jahre zu hektisch. Es gab immer wieder Arbeitsunfähigkeitszeiten und schließlich eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit.

Während dieser zog der Mitarbeiter vom großstädtischen Köln ins ruhigere Ostfriesland. Er machte geltend, dass er dort, nicht aber in Köln aufgrund seiner speziellen Erkrankung arbeitsfähig sei. Daher forderte er, seine Tätigkeit leidensgerecht im Homeoffice ausüben zu dürfen.

**Das Urteil:** Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (4.12.2019, Az. 3 Sa 807/18) wies die Klage des Softwaremitarbeiters ab. Es handle sich bei dem Arbeitsplatz im Homeoffice um einen anderen Arbeitsplatz und nicht um eine bloße organisatorische Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes. Auf einen anderen Arbeitsplatz habe aber auch ein Schwerbehinderter im Rahmen des Rechts auf leidensgerechte Beschäftigung keinen Anspruch. Außerdem habe

der Mitarbeiter nicht hinreichend dargelegt, dass die Arbeit im Homeoffice die einzig mögliche leidensgerechte Beschäftigung sei und nicht etwa auch am Standort des Arbeitgebers Arbeitsbedingungen organisiert werden könnten, die zu einer ausreichenden Abschirmung des Mitarbeiters führten.

### → FAZIT

#### Der Spielraum ist eng

Das LAG Köln schließt einen Anspruch auf Homeoffice als leidensgerechte Beschäftigung nicht nur für den vorliegenden Fall aus. Mit der gegebenen Begründung kann man sich auch generell kaum Fälle denken, in denen ein Anspruch gegeben wäre.

Denkbar wäre eventuell die „leidensgerechte Ausdehnung“ eines schon eingerichteten Homeoffices auf mehr Arbeitstage.

Einladung BEM | Lesezeit 2 Minuten

## Einladung zum BEM muss korrekt sein

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) beginnt mit einer Einladung des\*der Arbeitgebenden oder des\*der von ihm Beauftragten. Was ist aber, wenn schon dabei Fehler passieren?

**Der Fall:** Ein Transportmitarbeiter erhielt nach erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten durch einen vom Arbeitgeber beauftragten externen Dienstleister ein Einladungsschreiben zu einem ersten BEM-Vorgespräch.

Das Schreiben enthielt einen Hinweis auf die über 6 Wochen liegenden Fehlzeiten und informierte darüber, dass es bei einem BEM geboten sein könnte, „weitere Daten zu erheben“. Außerdem war von einem „BEM-Team“ die Rede, doch wurde nicht gesagt, wer diesem angehören sollte.

Schließlich wurde die Vorlage einer Datenschutzerklärung im Erstgespräch versprochen, diese aber später nicht überreicht.

Im Februar 2023 fand das geplante Erstgespräch statt. Ein halbes Jahr später kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus krankheitsbedingten Gründen ohne weitere Gespräche.

**Das Urteil:** Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (14.1.2025, Az. 15 Sa 22/24) hielt die Kündigung für unwirksam, da von einer möglichen anderweitigen Beschäftigung auszugehen

sei. Denn der Arbeitgeber habe vor Ausspruch der Kündigung kein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt.

Das LAG sah hier gleich mehrere Verfahrensfehler. Neben anderen Punkten sah das Gericht einen Verfahrensfehler darin, dass der externe Dienstleister dem Arbeitnehmer weder im Einladungsschreiben noch danach mitgeteilt hatte, welche Krankheitsdaten in einem BEM erhoben und gespeichert werden würden.

Auch in der fehlenden Mitteilung der personellen Besetzung des BEM-Teams sah das Gericht einen Verfahrensfehler.

### → FAZIT

#### Die Rechtsprechung ist streng

Es lohnt sich aus Arbeitnehmersicht, schon die Einladung zum BEM genau unter die Lupe zu nehmen und auf mögliche Fehler zu untersuchen.

Grenzen leidensgerechter Beschäftigung | Lesezeit 2 Minuten

## Kein Anspruch auf Erhaltung von Arbeitsplätzen

**Wie weit geht das Recht eines\*iner schwerbehinderten Mitarbeitenden auf leidensgerechte Beschäftigung? Was passiert, wenn der\*die Arbeitgebende eine andere Beschäftigung möglich machen könnte – diese aber grundsätzlich für die Zukunft wegen eines geänderten Organisationskonzepts gar nicht vorgesehen hat? Darüber gab es Streit vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG).**

**Der Fall:** Ein schwerbehinderter Mitarbeiter stritt mit seinem Arbeitgeber über eine betriebsbedingte Kündigung. Der Arbeitgeber befand sich in Insolvenz bzw. in einer sogenannten „Eigenverwaltung“ und wollte sich in diesem Rahmen organisatorisch neu aufstellen. Der Mitarbeiter hatte bislang Hilfstätigkeiten ausgeführt. Diese sollten jetzt nach dem neuen Konzept des Arbeitgebers von den jeweiligen Fachkräften miterledigt werden.

Der Mitarbeiter hielt nicht nur die Kündigung für unwirksam, sondern berief sich auch auf seinen Beschäftigungsanspruch und das Recht auf eine leidensgerechte Beschäftigung als Schwerbehinderter.

**Das Urteil:** Das BAG (16.5.2019, Az. 6 AZR 329/18) gab dem Arbeitgeber recht. Es hielt nicht nur die Kündigung für wirksam, sondern sah auch keinen Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung in dem konkreten Fall. Es gebe nämlich keine geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, für den Mitarbeiter einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder einen Arbeitsplatz zu erhalten, der nach dem Organisations-

konzept, das den betriebsbedingten Kündigungen zugrunde lag, wegfallen solle. Insoweit gehe die unternehmerische Freiheit vor.

### → FAZIT

#### BAG bleibt seiner Linie treu

Hier zeigt sich im Grunde die konsequente Fortsetzung einer Linie, die das BAG in seiner Rechtsprechung zu betriebsbedingten Kündigungen schon immer verfolgte. Das BAG betont stets die unternehmerische Freiheit des\*der Arbeitgebenden, den eigenen Betrieb zu gestalten. Die entsprechenden Entscheidungen seien von der Rechtsprechung hinzunehmen. Nun ist klar, dass diese Freiheit auch Vorrang bei der leidensgerechten Beschäftigung hat. Das gilt jedenfalls, wenn es um den Arbeitsplatz an sich und nicht um eine bloße Umorganisation geht.

Erneutes BEM | Lesezeit 2 Minuten

## Keine „Mindesthaltbarkeit“ eines BEM

**Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist bei mehr als 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres durchzuführen. Aber was passiert, wenn nach Abschluss des BEM ein\*e Mitarbeiter\*in erneut mehr als 6 Wochen krank ist?**

**Der Fall:** Ein seit dem Jahr 2001 beschäftigter Produktionshelfer war im Jahr 2017 an 40 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2018 an 61 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an 103 Arbeitstagen. Auf Einladung des Arbeitgebers führten die Parteien am 5.3.2019 ein Gespräch zur Durchführung eines BEM. Nach den Feststellungen des Gerichts war dieses BEM damit abgeschlossen – wohl weil der Mitarbeiter es nicht weiterverfolgte.

Der Kläger war nach dem 5.3.2019 bis zur Kündigung erneut an 79 Arbeitstagen arbeitsunfähig krank.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis schließlich mit Schreiben vom 26.2.2020 zum 31.8.2020, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin.

**Das Urteil:** Das Bundesarbeitsgericht (BAG, 18.11.2021, Az. 2 AZR 138/21) schloss sich der Auffassung der Vorinstanzen an, dass die Kündigung unwirksam sei. Es fehle an einem ordnungsgemäßen BEM. Der Arbeitgeber habe grundsätzlich ein neuerliches BEM durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als 6 Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. Es gebe insoweit

kein „Mindesthaltbarkeitsdatum“ eines einmal durchgeführten BEM von einem Jahr. Dies lasse sich – entgegen einiger Meinungsäußerungen in der juristischen Fachliteratur – nicht entnehmen.

### → FAZIT

#### BAG nimmt Arbeitgebende in die Pflicht

Das BAG zeigt auch in dieser Entscheidung einmal mehr, dass es das BEM sehr ernst nimmt. Zwar gibt es keinen einklagbaren Anspruch auf das BEM – aber in einem Prozess über eine krankheitsbedingte Kündigung kann das BEM erheblichen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung haben. Und es ist für Arbeitgebende eben auch nicht damit getan, dass sie einmalig das BEM wie eine lästige Pflicht formal abhandeln. Letztlich muss der\*die Arbeitgebende ein BEM immer wieder neu durchführen oder zumindest anbieten, wenn immer wieder erhebliche Krankheitszeiten vorliegen.

Theorie versus Praxis | Lesezeit 1 Minute

## Indirekte Unterstützung bei Beendigung

Alle Theorie ist letztlich grau. Auf die praktische Umsetzung kommt es entscheidend an. Daher gebe ich Ihnen und Ihren Kolleg\*innen zu guter Letzt noch diese Praxis-Hinweise mit auf den Weg.

### Auf die Einstellung Ihres\*Ihrer Dienstgebenden kommt es an

Ein zähes Leiden kann eine\*n Mitarbeiter\*in schon ziemlich zermürben. Wenn dann noch die Sorge um den Arbeitsplatz dazu kommt, wird es noch unangenehmer. Diese Sorge löst sich nicht einfach in Luft auf, weil es ja in der Theorie einen Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung gibt. Denn in der Praxis läuft eben nicht immer alles so glatt.

In den letzten Jahren hat sich aber doch immerhin bei vielen Arbeitgebenden eine zunehmende Sensibilität dafür entwickelt, dass man Mitarbeitende möglichst leidensgerecht beschäftigen sollte – weil das nämlich durchaus eine Win-win-Situation darstellen kann. Aber nicht alle Arbeitgebenden ticken gleich.

Zwar haben wohl viele das positive Potenzial inzwischen erkannt, das in einer ernsthaften Suche nach einer leidensgerechten Beschäftigung stecken kann; bei nicht wenigen Dienstgebenden scheint diese Erkenntnis allerdings noch immer nicht angekommen zu sein.

Nicht selten liegt der wahre Grund für eine wenig engagierte und erfolglose Suche nach einer leidensgerechten Beschäftigung auch eher im zwischenmenschlichen Bereich als in objektiven Problemen.

### Ihr Engagement als MAV kann sich auch indirekt auswirken

Wenn der Streit erst einmal so weit eskaliert ist, dass man sich vor dem Arbeitsgericht trifft, ist der Weg zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr weit. Obwohl es keinen zwingenden rechtlichen Zusammenhang gibt, sind Einschränkungen der Beschäftigung und Trennung nicht selten praktisch verknüpft.

Dabei kann die Höhe einer möglichen Abfindung auch vom Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung abhängen. Insofern können auch Sie als MAV im Vorfeld – insbesondere im Betrieblichen Eingliederungsmanagement – indirekt Ihren Anteil zur Abfindungshöhe beitragen, indem Sie leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten zur Sprache bringen, sodass diese nicht vom\* von der Arbeitgebenden „unter den Teppich gekehrt“ werden.



### Unser Service für Sie:

#### Expert\*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: [mav@mitbestimmung-heute.de](mailto:mav@mitbestimmung-heute.de)

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

#### Onlinebereich:

Auf [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund\*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: [service@adiuva.de](mailto:service@adiuva.de)

#### Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg\*innen und unseren Expert\*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.

Freuen Sie sich schon  
auf die nächste Sonderausgabe  
zu einem wichtigen  
und interessanten Thema!