Krankheit und Kündigung: Musterbetriebsvereinbarung über das Verfahren bei einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Zwischen der Geschäftsleitung der ... GmbH und dem Betriebsrat des Betriebs ... der ... GmbH wird folgende Auswahlrichtlinie über verhaltensbedingte Kündigungen abgeschlossen:

**§ 1 Zielsetzung**

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Verfahrensweise bei personenbedingten Kündigungen wegen häufiger Kurzerkrankungen des Arbeitnehmers zu regeln. Es wird besonderer Wert darauf gelegt, sowohl den betroffenen Arbeitnehmer als auch die Arbeitnehmervertretung in die Entscheidungsfindung miteinzubeziehen.

**§ 2 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeiter und Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG. Sie gilt für personenbedingte Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen werden.

**§ 3 Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer**

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einem Arbeitnehmer wegen dessen häufiger Kurzerkrankungen zu kündigen, so hat er zuvor ein ausführliches Informationsgespräch mit ihm zu führen. In diesem Gespräch sollen u.a. erläutert werden:

* bisherige Fehlzeiten
* Art der Erkrankung (soweit bekannt)
* Anhaltspunkte für negative Gesundheitsprognose
* Umstände der eintretenden Betriebsablaufstörungen
* Umstände der betrieblichen Belastungen
* fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten

(2) Dem Arbeitnehmer ist der Gesprächstermin so rechtzeitig vorher mitzuteilen, dass ausreichend Zeit zur Vorbereitung verbleibt.

(3) Der Betriebsrat nimmt an allen Gesprächen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer teil, sofern der Arbeitnehmer die Teilnahme des Betriebsrats wünscht.

**§ 4 Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat**

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat alle Gründe, auf die er die Kündigung stützt, vollständig und ausführlich mitzuteilen. Hierzu zählen insbesondere:

* bisherige Fehlzeiten
* Art der Erkrankung (soweit bekannt)
* Anhaltspunkte für negative Gesundheitsprognose
* Umstände der eintretenden Betriebsablaufstörungen
* Umstände der betrieblichen Belastungen
* fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten

Ein späteres Nachschieben von Kündigungsgründen, die bereits im Zeitpunkt der Anhörung des Betriebsrats bekannt waren oder hätten bekannt sein können, gilt als Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung.

**§ 5 Prüfen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit**

(1)  Der Arbeitgeber hat vor Ausspruch der Kündigung die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmers sorgfältig zu prüfen.

(2) Diese Prüfung erfolgt insbesondere unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit, des Alters sowie des bisherigen beruflichen Werdegangs des Arbeitnehmers. In die Prüfung sind auch zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen einzubeziehen. Den Krankheitsursachen kommt dann besondere Bedeutung zu, wenn sie arbeitsplatzbedingt sind oder mit dem konkreten Arbeitsumfeld unmittelbar zusammenhängen.

(3) Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kann sowohl an einem anderen Arbeitsplatz des Betriebs als auch am bisherigen Arbeitsplatz erfolgen. Eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz kann durch eine Änderung der Arbeitsbedingungen möglich sein (z.B. Anschaffung von zumutbaren Hilfsmitteln, Verringerung der Stundenzahl).

(4) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat das Ergebnis seiner Prüfung darzulegen und zu erläutern. Er hat auch mitzuteilen, welche Arbeitsplätze für eine Weiterbeschäftigung überprüft wurden, welche Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen in Betracht kommen und welche sonstigen Änderungen der Arbeitsbedingungen überlegt wurden.

**§ 6 Initiativrecht des Betriebsrats**

Der Betriebsrat kann selbst Vorschläge für die Weiterbeschäftigung machen. Arbeitgeber und Betriebsrat überprüfen in diesen Fällen gemeinsam die vorgeschlagenen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.

**§ 7 Arbeitsplatzangebot**

Kommen Arbeitgeber und Betriebsrat zu dem Ergebnis, dass eine Weiterbeschäftigung möglich ist, so sind dem Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung der entsprechende Arbeitsplatz oder die sonstigen Änderungen der Arbeitsbedingungen (z.B. eine Verringerung der Stundenzahl) anzubieten. Erklärt der Arbeitnehmer sich einverstanden, zu geänderten Vertragsbedingungen weiterzuarbeiten, und stimmt der Betriebsrat dem zu, gilt eine dennoch ausgesprochene Beendigungskündigung als Verstoß gegen die Auswahlrichtlinie.

**§ 8 Einigungsstelle**

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über das Bestehen einer konkreten vom Betriebsrat vorgeschlagenen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit einigen, können beide Seiten die Einigungsstelle anrufen. Die Anzahl der Beisitzer je Seite wird für diese Fälle auf zwei festgelegt. Über die Person des unparteiischen Vorsitzenden müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen.

Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich über das Bestehen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit. Bejaht sie das Bestehen einer konkreten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht kündigen, sofern dieser mit der Änderung seiner Arbeitsbedingungen einverstanden ist.

**§ 9 Verstoß gegen diese Vorschriften**

Ein Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung berechtigt den Betriebsrat zum Widerspruch gemäß § 102 Abs. Nr. 2 BetrVG.

**§ 10 Inkrafttreten und Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann schriftlich mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Musterstadt, Datum

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender, Unterschrift Geschäftsführer