

## Die krankheitsbedingte Kündigung unter Berücksichtigung des BEM

**Referenten:**

RA Olaf Müller, FA für ArbR

**Dauer:** 2,5 Std.

Seminarbeschreibung:

Die krankheitsbedingte Kündigung, als Unterfall der personenbedingten Kündigung nach dem KSchG (§ 1) gewinnt angesichts des herannahenden Rentenalters der ?Boomergeneration? zunehmend an Bedeutung in der anwaltlichen Praxis. Der professionelle Einsatz dieser Kündigungsart kann nur gelingen, wenn der Arbeitgebervertreter über die einzelnen Unterarten der krankheitsbedingten Kündigung und deren Verständnis durch die Rechtsprechung hinreichend informiert ist. Spiegelbildlich ist auf Arbeitnehmerseite diese Kenntnis für die Prüfung der sozialen Rechtfertigung der krankheitsbedingten Kündigung und ihrer Unterarten unerlässlich. Das Seminar wird Chancen und Risiken für beide Seiten verständlich darstellen.

Die Rechtsprechung verlangt im Rahmen der Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber im Hinblick auf die Notwendigkeit, Durchführung und weitere Einzelheiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements? Kann der Arbeitgeber auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement verzichten und wenn ja unter welchen Voraussetzungen? Welche Rolle spielt der Datenschutz beim bEM? Welche Rügeoptionen hat der Arbeitnehmervertreter? Schließlich befasst sich die Onlineveranstaltung dann noch mit dem Verhältnis des bEM zum AGG und mit zu berücksichtigenden Fragestellungen zum bEM im Kündigungsschutzprozess.

Ziel der Veranstaltung soll es sein, den Teilnehmern ausreichendes Rüstzeug für den Umgang mit der krankheitsbedingten Kündigung unter Berücksichtigung der Vorgaben der Rechtsprechung zu vermitteln.