

Referat (Kurzfassung)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement und seine Bedeutung bei der krankheitsbedingten Kündigung

von
Michael Grauvogel
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Bremen

1. Was bedeutet betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?

Seit der Novellierung des neunten Sozialgesetzbuches im Jahre 2004 ist die neue Präventionsvorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX am 01.05.2004 in Kraft getreten. Sie verpflichtet alle Arbeitgeber, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Das Ziel des BEM ist nach den Erläuterungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „im Betrieb mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale Menschen gesund und arbeitsfähig zu halten...“

2. Sinn und Zweck dieser Regelung ist, umgehend zu klären,

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und damit Fehlzeiten verringert werden können,
- mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- wie ein Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt

3. Wie ist der Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements?

Grundsätzlich besteht der BEM-Prozess aus sechs Phasen.

(1) Zuerst muss durch ein „**Frühwarnsystem**“ festgestellt werden, ob die Voraussetzungen für den Beginn des BEM-Prozesses vorliegen, d.h. der

Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder innerhalb der letzten zwölf Monate wiederholt insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig krank war (d.h. länger als 42 Kalendertage bzw. bei einer Fünftageweche länger als insgesamt 30 Arbeitstage arbeitsunfähig krank war).

(2) Sodann folgt die Kontaktaufnahme zum Mitarbeiter (**Erstkontakt**). Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin wird hierbei über die Ziele des BEM sowie über die Art und den Umfang der hierbei erhobenen und verwendeten Daten informiert. Bereits an dieser Stelle haben die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, das BEM abzulehnen. In diesem Fall ist das BEM beendet.

(3) in einem dritten Schritt findet durch ein Team bestehend aus Vertretern des Arbeitgebers, des Betriebsrats und ggf der Schwerbehindertenvertretung ein **Fallgespräch** statt, indem die berufliche und gesundheitliche Situation des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin analysiert wird.

(4) Sodann werden die Eingliederungsmaßnahmen vereinbart (**Eingliederungsplan**). Dabei kann es sich um folgende Maßnahmen handeln:

- Veränderungen der Arbeitsorganisation (z.B. Umsetzung, Versetzung)
- Änderungen von Lage oder Dauer der Arbeitszeit
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Zusätzliche Qualifizierung
- Umgestaltung des Arbeitsumfeldes bzw. Arbeitsplatzes (z.B. technische Arbeitshilfen, behindertengerechte Ausstattung)
- Gesundheitsförderung, Unterstützung bei der medizinischen Rehabilitation
- Vermittlung zusätzlicher Beratungs- und Betreuungsangebote (z.B. psychologische oder suchtmmedizinische Hilfe)
- Beantragung externer Hilfen bzw. Zuschüsse für Maßnahmen (z.B. Leistungen des Integrationsamtes, der Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste etc.).

(5) In einem fünften Schritt werden die vereinbarten Maßnahmen des **Eingliederungsplan durchgeführt**.

(6) Abschließend werden die **Eingliederungsmaßnahmen überprüft**. Ist der BEM-Prozess erfolgreich verlaufen, ist er für den einzelnen Mitarbeiter/in

beendet. Sollte die Wiedereingliederung nicht erfolgreich gewesen sein, muss eine erneute Situationsanalyse stattfinden.

4. Welche Auswirkungen hat das fehlende betriebliche Eingliederungsmanagement auf die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung?

Ob das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX für alle Arbeitnehmer oder nur für behinderte Menschen für den Arbeitgeber verpflichtend sein soll, ist umstritten. Umstritten ist auch die Frage, welche Folgen das Unterlassen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements auf die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung haben kann. Hier reichen die Meinungen von dem rein appellativen Charakter der Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX bis hin zur generellen Unwirksamkeit der Kündigung bei fehlendem BEM.

Der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Urteil vom 12.07.2007, Az.: 2 AZR 716/06, AP Nr. 28 zu § 1 KSchG 1969 personenbedingte Kündigung = NZA 2008, 173 – 177 zur Klärung einiger der aufgeworfenen Fragen beigetragen.

In den Leitsätzen dieses Urteils des BAG vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06 – NZA 2008, 173-177 - heißt es:

„1. Das Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX besteht für alle Arbeitnehmer, nicht nur für behinderte Menschen.

2. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung.

3. Die Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX stellt eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutzrechts innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dar.“

Daraus folgt, dass sich der Arbeitgeber bei nicht durchgeführtem betrieblichem Eingliederungsmanagement „durch seine dem Gesetz widersprechende Untätigkeit keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile verschaffen“ darf (BAG 12.07.2007, Rnr 44 mit Hinweis auf BAG 04.10.2005 – 9 AZR 632/04 – NZA 2006, 442). Er darf sich in seinem Vortrag im Kündigungsschutzprozess nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer bzw. es gebe keine „freien Arbeitsplätze“, die der erkrankte Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung noch ausfüllen könnte. Es bedarf in diesem Fall vielmehr eines umfassenden konkreten Sachvortrags dazu, dass

- (1) der Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich, und
- (2) leidensgerechte Anpassung und Veränderung des bisherigen Arbeitsplatzes ausgeschlossen sei, und
- (3) der Arbeitnehmer nicht auf einem (alternativen) anderen Arbeitsplatz bei veränderter Tätigkeit eingesetzt werden könne.

Ein unterlassenes betriebliches Eingliederungsmanagement steht daher einer Kündigung nicht entgegen, wenn sie auch durch das Eingliederungsmanagement hätte nicht verhindert werden können (BAG 12.07.2007, Rnr. 42). Der Arbeitgeber hat jedoch im Kündigungsschutzprozess substantiiert darzulegen und zu beweisen, dass auch bei Durchführung dieses Verfahrens keine Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung für den erkrankten Arbeitnehmer bestanden hätte.

5. Ist der Betriebsrat beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu beteiligen?

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements braucht Regeln. Alle Beteiligten müssen wissen, wie diese Verfahren ablaufen sollen und was von ihnen erwartet wird und welche Möglichkeiten sich ihnen bieten. Grundsätzlich gibt es drei Regelungsformen für das betriebliche Eingliederungsmanagement:

- Die Integrationsvereinbarung nach § 83 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2a Nr. 5 SGB IX („...Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung),
- die Regelungsabrede und
- die Betriebsvereinbarung nach § 77 BetrVG.

6. Wie könnten inhaltliche Regelungen einer Betriebsvereinbarung zum Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX aussehen.

(1) Präambel

Gemeinsame Ziele von Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung.

(2) Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Konkretisierung der Ziele des § 84 Abs. 2 SGB IX

(3) Geltungsbereich

Für alle Beschäftigten

(4) Voraussetzungen für die Einleitung des BEM-Verfahrens

Berechnung der 6-Wochen-Frist

Einverständniserklärung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin

(5) Allgemeine Grundsätze zum BEM-Verfahren

BEM-Team

Beginn des BEM-Verfahrens und Erstkontakt mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin

Informationen über ein mögliches BEM-Verfahren

(6) Erstgespräch

Hinzuziehung internen oder externen Sachverständs

Abstimmung des weiteren Vorgehens

(7) Fallgespräch

Situationsanalyse

Erstellung eines Eingliederungsplans

Hinzuziehung weiterer Beteiligter

(8) Umsetzung und Abschluss der Maßnahmen

(9) Verwendung der erhobenen Daten und Datenschutz

Verwertungsverbot

(10) Qualitätsmanagement

(11) Schulung der Mitglieder des BEM-Teams

(12) Information der Belegschaft