

## BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Bei längerer Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers stellt sich für den Arbeitgeber regelmäßig die Frage, ob das Arbeitsverhältnis gekündigt werden soll oder nicht. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll der Arbeitgeber in einem solchen Fall ein sog. „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchführen.

Der gesetzgeberische Auftrag ist eigentlich klar: Der Arbeitgeber muss zusammen mit dem betroffenen Arbeitnehmer, der zuständigen Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat), bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung und – soweit erforderlich – auch mit dem Betriebsarzt klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und mit welchen Vorkehrungen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Die Beteiligten sollen feststellen, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu Ausfallzeiten gekommen ist und welche Möglichkeiten bestehen, sie künftig zu verringern, um so eine Kündigung zu vermeiden.

Obwohl die entsprechende Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX bereits seit dem 01.05.2004 in Kraft ist, fristet das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ in der Praxis aber nach wie vor ein Schattendasein. Oft ist in den Unternehmen eine gewisse Ratlosigkeit dahingehend festzustellen, welche Maßnahmen denn im Einzelnen ergriffen werden müssen und welche nicht.

Dies mag daran liegen, dass für den Klärungsprozess kein formalisiertes Verfahren vorgegeben ist, sondern im Rahmen eines rechtlich regulierten, verlaufs- und ergebnisoffenen „Suchprozesses“ individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt werden sollen.

Wird kein oder kein ordnungsgemäßes „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchgeführt, führt dies zwar nicht automatisch zur Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung; allerdings sind die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozess um eine personenbedingte Kündigung erheblich verschärft. Entlastet bei seiner Darlegung wird nur, wer das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ ordnungsgemäß durchgeführt hat.

Die arbeitsgerichtliche Praxis zeigt, dass die Wirksamkeit arbeitgeberseitiger krankheitsbedingter Kündigungen häufig alleine daran scheitert, dass der Arbeitgeber diesen prozessualen Anforderungen nicht genügen kann, obwohl die Kündigungsgründe ansonsten ausreichend wären.

Ein verständiger Arbeitgeber ist deshalb gut beraten, sich hier rechtzeitig und umfassend zu informieren, da ein sorgloser Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben zu bösen Überraschungen führen kann.

Umgekehrt muss der betroffene Arbeitnehmer nicht jeden Vorschlag oder jede Maßnahme des Arbeitgebers akzeptieren. Die Durchführung eines „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ kann nur mit seiner Zustimmung erfolgen und auch nur dann,

wenn er zuvor auf die Ziele des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten ordnungsgemäß hingewiesen worden ist.

Rechtsanwalt Harald Schwarz  
Fachanwalt für Arbeitsrecht