



Eingliedern statt ausmustern

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten, die im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Dies soll dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern zu erhalten und nicht zuletzt den negativen Folgen des demographischen Wandels entgegenzuwirken. Hier eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu diesem Thema.

Kürzlich hat sich das Bundesarbeitsgericht im Rahmen einer nun veröffentlichten Entscheidung erneut mit dem Thema des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Zusammenhang mit krankheitsbedingten Kündigungen befasst. Wie bereits in der Vergangenheit spricht das höchste deutsche Arbeitsgericht dem betrieblichen Eingliederungsmanagement dabei ein großes Gewicht

zu und belegt damit einmal mehr, wie wichtig es für Unternehmen ist, ein solches vor Ausspruch von krankheitsbedingten Kündigungen durchzuführen.

Der neuerlichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13) lag die Kündigung eines Arbeitnehmers aufgrund einer Vielzahl von Kurzzeiterkrankungen nach mehreren betriebsärztlichen Untersuchungen, jedoch ohne vorherige

Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zugrunde. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung des vorinstanzlichen Hessischen Landesarbeitsgerichts, welches die Kündigung wegen der Nichtbeachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für sozial ungerechtfertigt erachtet und dies auf die fehlende Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gestützt hatte.

Dabei betonte das Bundesarbeitsgericht, dass es sich bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX um kein formelles Erfordernis einer wirksamen krankheitsbedingten Kündigung handelt. Es stellte aber klar, dass § 84 Abs. 2 SGB IX den vom Arbeitgeber im Rahmen einer Kündigung zu beachtenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz konkretisiert. Dies wirke sich auch auf die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes aus.

Ziel eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sei es, festzustellen, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen krankheitsbedingten Ausfallzeiten gekommen ist, und herauszufinden, ob Möglichkeiten bestehen, die Ausfallzeiten durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Kündigung zu vermeiden. Den Arbeitgeber trifft hinsichtlich der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach der gesetzlichen Konzeption die Initiativlast. Er muss ferner dabei im Vorfeld auf die hiermit verfolgten Ziele sowie auf die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweisen.

Sieht ein Arbeitgeber von der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsma-



MICHAEL TESCHNER, Geschäftsführer bei der NRT Niederrheinische Treuhand GmbH in Duisburg

agements ab, muss er im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens dessen objektive Nutzlosigkeit darlegen und gegebenenfalls beweisen. Gelingt ihm dies, entstehen ihm keine Nachteile aus dem Unterlassen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Ist es dagegen denkbar, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement ein positives Ergebnis ergeben haben könnte, muss er sich vorhalten lassen, vorschnell ge-



handelt zu haben, als er die Kündigung ausgesprochen hat.

Dabei trifft den Arbeitgeber nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur die Darlegungs- und Beweislast in Bezug auf die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten, die zu einer Verbesserung der Fehlzeiten führen können. Vielmehr muss er gleichermaßen aufzeigen, dass im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements auch keine an der Person des betroffenen Arbeitnehmers anknüpfenden Maßnahmen hätten festgestellt werden können. Mit anderen Worten: Selbst dann, wenn feststeht, dass die tatsächlichen betrieblichen Bedingungen, zu denen der betroffene Arbeitnehmer gearbeitet hat, nicht geändert werden konnten, um eine weitere Beschäftigung zu ermöglichen, führt dies nicht bereits dazu, dass sich das nicht durchgeführte betriebliche Eingliederungsmanagement nicht nachteilig auf die ausgesprochene Kündigung auswirkt. Vielmehr muss der Arbeitgeber **zusätzlich** durch seinen Vortrag ausschließen, dass auch bei Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements Rehabilitationsbedarf in der Person des betroffenen Arbeitnehmers erkannt worden wäre und durch entsprechende an der Person des Arbeitnehmers anknüpfende Maßnahmen künftige Fehlzeiten spürbar hätten reduziert werden können.

Das Bundesarbeitsgericht verlangt somit von einem Arbeitgeber, der nicht zuvor ein betriebliche Eingliederungsmanagement durchführt, dass er dargetut, dass kurative Behandlungen oder medizinische Rehabilitationen, zu deren Erbringung die Rehabilitationsträger verpflichtet sind, nicht in Betracht gekommen wären oder nicht zu einer erheblichen Verringerung der Fehlzeiten beigetragen hätten. In Anbetracht der vielfältigen medizinischen Möglichkeiten dürfte ein solcher Vortrag in der Praxis allenfalls nur sehr schwer zu erbringen sein.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit der her vorstehend skizzierten Entscheidung somit erneut die Wichtigkeit der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements vor dem Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung betont. In der betrieblichen Praxis sollte diesem Thema daher verstärkt ein großes Augenmerk geschenkt werden.

Michael Teschner, Rechtsanwalt ■

Sollten Sie weiterführende Fragen zu den Themen auf dieser Seite haben, wenden Sie sich bitte an unseren Servicepartner, die NRT Niederrheinische Treuhand GmbH, Duisburg, unter Telefon: 0203 300020. Unter www.steuern-htp.de erhalten Sie weitere Informationen.