

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)



RA Reinmar Hagner, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht,
Senior Manager bei der Kanzlei SONNTAG

Lang andauernde Krankheiten oder häufige Kurzeiterkrankungen von Beschäftigten können zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Dies kann Arbeitgeber zum Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung berechtigen. Unterfällt das Arbeitsverhältnis dem allgemeinen Kündigungsschutz, muss der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess hohe rechtliche Hürden überwinden. Insbesondere ist eine ausreichende negative Zukunftsprognose regelmäßig schwierig darzulegen. Daneben wird häufig übersehen, dass das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für den Arbeitgeber faktisch eine fast zwingende Voraussetzung für ein erfolgreiches Verfahren ist.

Keine krankheitsbedingte Kündigung ohne BEM!

Jeder Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, mit Arbeitnehmern

ein BEM durchzuführen, wenn diese innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt – arbeitsunfähig krank sind. Mit dem BEM sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen eines verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozesses klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt sowie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Die Durchführung des BEM ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Allerdings führt die fehlende oder fehlerhafte Durchführung des BEM für den Arbeitgeber im Prozess zu gravierenden Nachteilen bei seiner prozessualen Darlegungslast. Das Gericht prüft im Kündigungsschutzprozess auch, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Hat das BEM keine andere Einsatzmöglichkeit ergeben, kann der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zunächst einfach bestreiten.

Wurde das BEM dagegen nicht oder fehlerhaft durchgeführt, muss er im Prozess unter anderem umfassend und detailliert darlegen, dass eine leidensgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes oder Beschäftigung auf einen alternativen Arbeitsplatz ausgeschlossen ist und gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger zu keiner Besserung der Fehlzeiten geführt hätten. Im Ergebnis ist dies dem Arbeitgeber in den meisten Fällen unmöglich, so dass er den Kündigungsschutzprozess allein deswegen verliert.

Anforderungen an das BEM

Die ordnungsgemäße Einladung und Durchführung eines BEM sind daher aus Arbeitgebersicht unverzichtbar. Neben zahlreichen weiteren Anforderungen muss der Arbeitnehmer u. a. im Vorhinein über die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informiert werden. Bereits ein un-



klarer Hinweis auf eine möglicherweise nicht rechtskonforme Datenverarbeitung kann das BEM fehlerhaft machen (vgl. z.B. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.10.2021, Az. 4 Sa 70/20).

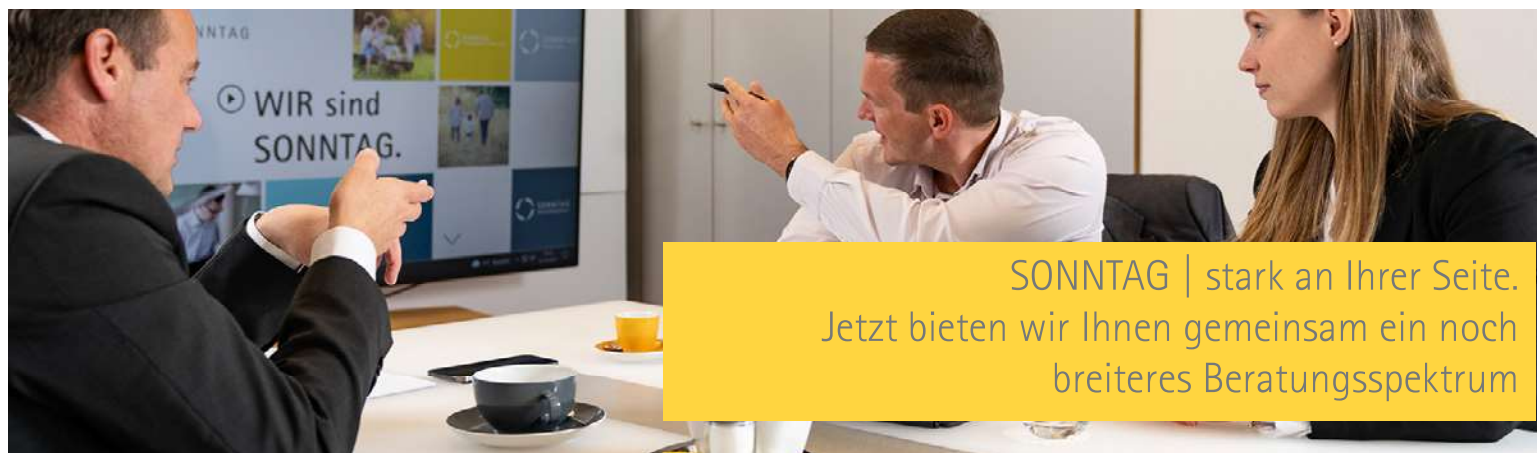
Mehrfache BEM-Pflicht innerhalb eines Jahres möglich

Nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung ist das BEM verpflichtend, sobald der Beschäftigte „innerhalb eines Jahres länger

als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ war. Diese Formulierung könnte so verstanden werden, dass innerhalb eines Jahres die einmalige Durchführung ausreichend ist. Dem hat das BAG mit Urteil vom 18.11.2021 (Az. 2 AZR 138/21) eine Absage erteilt. Ein BEM muss bei entsprechenden Krankheitszeiten ggf. auch mehrfach innerhalb eines Jahres durchgeführt werden. So kann ein wiederholtes BEM selbst dann notwendig sein, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach Beendigung oder Ablehnung des BEM weitere sechs Wochen krank ist.

Die obigen Ausführungen sind allgemein gehalten und können Besonderheiten des Einzelfalls nicht berücksichtigen. Bei tatsächlicher Betroffenheit sind auf jeden Fall eine individuelle Analyse und Beratung erforderlich. Gerne stehen Ihnen hierfür die Fachanwälte der Kanzlei SONNTAG zur Verfügung. ■

RA Reinmar Hagner,
reinmar.hagner@sonntag-partner.de,
sonntag-partner.de



SONNTAG | stark an Ihrer Seite.
Jetzt bieten wir Ihnen gemeinsam ein noch
breiteres Beratungsspektrum

- > Wirtschaftsprüfung.
- > Steuerberatung.
- > Rechtsberatung.
- > Family Office.
- > digitale Steuerberatung.
- > IT Audit.
- > IT Consulting.

ganz in Ihrer Nähe
Syrinstraße 38, Ulm
Schillerstraße 1/1, Ulm