

WIEDERHOLTE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Wie oft muss ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt werden?

von Ass. jur. Petra Wronewitz

Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig innerhalb eines Jahres erkrankt, ist der Arbeitgeber nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Das BEM soll klären, wie der Mitarbeiter wieder in den Betrieb eingegliedert werden und wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, sodass der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Was gilt aber für einen wiederholt erkrankten Arbeitnehmer, der bereits ein abgeschlossenes BEM hinter sich hat? Muss in diesem Fall erneut ein BEM durchgeführt werden, bevor ihm gekündigt werden darf? Dies musste das BAG jetzt entscheiden. |

Sachverhalt

Seit 2001 war ein Arbeitnehmer, zuletzt als Produktionshelfer, beschäftigt. 2017 war er an 40 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2018 an 61 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an 103 Arbeitstagen. Im März 2019 fand auf Einladung des Arbeitgebers ein Gespräch zur Durchführung eines BEM statt. In dem auch vom Arbeitnehmer unterzeichneten Erhebungsbogen vom selben Tag ist u. a. angegeben, dass kein „zusätzlicher Sachverständiger (z. B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit)“ eingebunden werden soll. Der Arbeitnehmer war nach dem Gespräch bis zur Kündigung erneut an 79 Arbeitstagen, und damit mehr als sechs Wochen, arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31.8.20, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin.

Dagegen wendete sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage, weil die Kündigung seiner Auffassung nach nicht sozial gerechtfertigt gewesen sei. Es hätte ein erneutes BEM stattfinden müssen. Der Arbeitgeber behauptete, dass er kein erneutes BEM vor dem Kündigungsausspruch habe durchführen müssen. Mit dieser Rechtsauffassung konnte er sich in keiner Instanz durchsetzen.

Entscheidungsgründe

Das BAG hielt die zulässige Revision für unbegründet (18.11.21, 2 AZR 138/21, Abruf-Nr. 227267). Grundsätzlich muss der Arbeitgeber ein neuerliches BEM durchführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war.

Das BAG bezieht sich in der Urteilsbegründung auf die Ausführungen des LAG, die Kündigung sei unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG.



ENTSCHEIDUNG
BAG

Arbeitnehmer
wiederholt erkrankt

Kündigungsschutzklage



IHR PLUS IM NETZ

iww.de/sr
Abruf-Nr.
227267



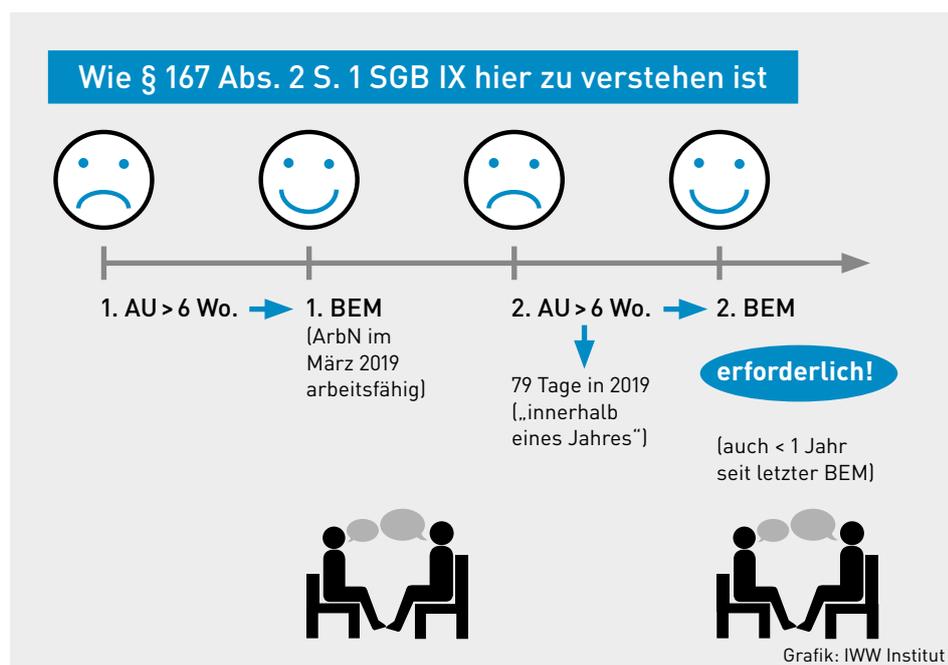
Die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein nochmaliges BEM durchzuführen, ergebe sich aus dem Gesetzeswortlaut. Danach muss der Arbeitgeber gem. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX grundsätzlich ein neuerliches BEM durchführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. Das gilt auch, wenn nach dem zuvor durchgeführten BEM noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist. Die Formulierung „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ legt nahe, den zeitlichen Rahmen „innerhalb eines Jahres“ so zu verstehen, dass die Arbeitsunfähigkeit, die länger als sechs Wochen andauert, lediglich innerhalb des zurückliegenden Jahreszeitraums aufgetreten sein muss.

Beachten Sie | Dem Arbeitgeber stand die Möglichkeit offen, darzulegen, dass ein erneutes BEM schon deshalb kein positives Ergebnis erbracht hätte, weil bereits das zuvor durchgeführte BEM erfolglos war. Darauf hat sich der Arbeitgeber jedoch nicht berufen.

Relevanz für die Praxis

Das BEM ist ein wichtiges Instrument, um Arbeitsplätze zu erhalten und vor allem erkrankten Menschen, so lange wie möglich die Option auf einen Arbeitsplatz zu bieten. Vor diesem Hintergrund ist die Entscheidung des BAG folgerichtig.

PRAXISTIPP | Arbeitgeber sollten stets ein BEM anbieten. Im Rechtsstreit müssen sie vor allem darlegen können, was sie alles unternommen haben, um den Arbeitsplatz für einen erkrankten Mitarbeiter zu erhalten.



Erneutes BEM erforderlich

Mögliches Argument von Arbeitgebern