

## kündigung

**Betriebliches  
Eingliederungs-  
management**

1. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein rechtlich regulierter Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll.
2. Das BEM genügt den gesetzlichen Mindestanforderungen, wenn es die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezieht, keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeit ausschließt und die eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden.
3. Der Arbeitgeber hat vor dem Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung eine durch das BEM empfohlene Rehabilitationsmaßnahme von sich aus in Erwägung zu ziehen und ihre Durchführung in die Wege zu leiten. Sofern es hierzu der Einwilligung oder der Initiative des Arbeitnehmers bedarf, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dazu eine Frist setzen und dabei deutlich machen, dass im Fall der Weigerung mit einer Kündigung zu rechnen sei.

(Leitsätze des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,  
Urteil vom 10.12.2009  
– 2 AZR 400/08**

**Der Fall**

Streitgegenstand ist eine krankheitsbedingte Kündigung. Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus, in dem die Klägerin als

Arbeiterin im „Zentralen Hausdienst“ beschäftigt ist. Letztere fehlte wiederholt aufgrund eines Schulter-Arm-Syndroms und eines physischen Erschöpfungssyndroms. In den Jahren 2003 bis 2006 verursachten die häufigen Kurzzeiterkrankungen der Klägerin Entgeltfortzahlungskosten in Höhe von rund 21.400 €. Die Ereignisse in dieser Zeit lassen sich wie folgt skizzieren: Die Beklagte führte mit der Klägerin mehrere „Fehlzeitengespräche“. Die Betriebsärztin schlug eine Reduzierung der Arbeitszeit und eine Versetzung in die Bettenzentrale vor, was von der Klägerin abgelehnt wurde. Eine stufenweise Wiedereingliederung der Klägerin über einen Zeitraum von einer Woche lehnte die Beklagte als ungeeignet ab. Der betriebsärztliche Dienst schlug in Anbetracht einer unverändert schlechten Gesundheitsprognose eine stationäre Reha-Maßnahme vor. Das lehnte die Klägerin aus Gründen der Betreuung ihrer Kinder ab. Dies wiederum mündete in einer Kündigung wegen erheblicher krankheitsbedingter Fehlzeiten, wogegen sich die Kündigungsschutzklage der Klägerin richtet.

**Die Entscheidung**

Wenngleich das Bundesarbeitsgericht in der Sache nicht abschließend entscheiden konnte, sondern den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverweisen musste, nahm es zu dem Rechtsstreit wie folgt Stellung:

Für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess habe eine fehlende oder eine nicht anforderungsgerechte Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erhebliche Folgen. Das BEM sei zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung, aber auch kein bloßer Programm-

satz. § 84 Abs. 2 SGB (Sozialgesetzbuch) IX konkretisiere den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Das betriebliche Eingliederungsmanagement sei kein milderes Mittel als der Ausspruch einer Kündigung, aber mit seiner Hilfe könnten mildere Mittel (z.B. Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes, Weiterbeschäftigung auf einem anderen, gegebenenfalls freizumachenden Arbeitsplatz) erkannt und entwickelt werden.

Das BEM sei ein rechtlich regulierter Suchprozess, um individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit zu ermitteln. Die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen seien einzubeziehen. Das Verfahren habe sich an den gesetzlichen Zielen zu orientieren. Eine Klärung müsse ernsthaft versucht und Lösungen für eine Verringerung von Arbeitsunfähigkeitszeiten müssten sachlich entwickelt und erörtert werden. Keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeit dürfe dabei ausgeschlossen werden.

Das Verfahren bei der Beklagten habe diesen Mindeststandards nicht genügt. Die Beklagte habe nicht versucht, die vorgeschlagene Reha-Maßnahme umzusetzen. Der Arbeitgeber habe eine solche vor dem Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung von sich aus in Erwägung zu ziehen und ihre Durchführung in die Wege zu leiten. Dazu sei die Einwilligung des Arbeitnehmers einzuholen oder dieser zu einer Initiative aufzufordern. Dazu könne der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Frist setzen und ihm verdeutlichen, dass im Falle einer Weigerung mit einer Kündigung gerechnet werden müsse. Die spontane Ablehnung der Reha-Maßnahme durch die Klägerin gegenüber der Betriebsärztin reiche dafür nicht aus. Ihr sei kein Hinweis auf eine für diesen Fall drohende Kündigung vorausgegangen.

**■ Bedeutung für die Praxis**

Das Bundesarbeitsgericht erkennt erstmalig an, dass für die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gewisse Mindeststandards gelten. Das BEM wird als ein rechtlich regulierter kooperativer Suchprozess definiert, bei dem die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Stellen, Personen und Ämter zu beteiligen sind und sachlich über alle Vorschläge zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten zu diskutieren ist. Entspricht das durchgeführte Eingliederungsmanagement

nicht diesen Mindestanforderungen, dann ist es unerheblich – und den Arbeitgeber trifft im Kündigungsschutzprozess die volle Darlegungs- und Beweislast. In der Praxis ist daher immer zu prüfen, ob ein durchgeführtes BEM den vom Bundesarbeitsgericht dargelegten Maßstäben entspricht.

Betroffenen Arbeitnehmern ist in Anbetracht dieser Entscheidung zu empfehlen, sich viel stärker als bisher auf Maßnahmen der Umgestaltung des Arbeitsplatzes sowie auf alternative Be-

schäftigungsmöglichkeiten zu konzentrieren. Konkrete Einsatzmöglichkeiten sollten stets benannt und aufgezeigt werden.

Letzten Endes verdeutlicht die Entscheidung: Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist auch für das Bundesarbeitsgericht kein „Kündigungsvorverfahren“, sondern ein rechtlich normierter und kooperativer Suchprozess, der Antworten auf die Frage erfordert, wie das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann.

*Eberhard Kiesche, AOB Bremen, www.aob-bremen.de*