

Betriebliche Gesundheitsförderung und Eingliederungsmanagement– messbare Erfolge durch praktisches Handeln

Dipl.-Ing. (FH) Gerald Plühmer

SGB IX

§ 84 Prävention

- **(2)** Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

SGB IX

§ 84 Prävention

- Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

- 
- **Tendenzen der Rechtsprechung zur Bedeutung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und zur Kündigung infolge der Krankheit**
 - Soll eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen werden, muss die Zustimmung des Betriebsrates und des Integrationsamtes vorliegen.
 - Die Arbeitsgerichte haben mehrfach bestätigt, dass eine krankheitsbedingte oder personenbedingte Kündigung tatsächlich das letztmögliche Mittel sein darf und zuvor in drei Stufen festgestellt worden sein muss, dass eine Weiterbeschäftigung – auch an einem leidensgerechten anderen Arbeitsplatz nicht möglich ist:

- "Danach ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich (**erste Stufe**). Sodann müssen die zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (**zweite Stufe**). Schließlich ist eine Interessenabwägung vorzunehmen, bei der zu prüfen ist, ob die erheblichen Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen zu einer billigerweise nicht hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (**dritte Stufe**)" (BAG, Urteil vom 8.11.2007, 2 AZR 425/06, Randnummer 13).

- Hier erfüllt das Betriebliche Eingliederungsmanagement eine wichtige Funktion, wenngleich gesetzlich keine Konsequenzen bei Nichtdurchführung vorgesehen sind. Wird jedoch **kein** Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt bei Beschäftigten, die länger als 6 Wochen im Jahr arbeitsunfähig gemeldet waren, so ist es **möglich**, dass der Arbeitgeber im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung die Kündigungsschutzklage verliert (siehe hierzu u. a. die Urteile des Landesarbeitsgerichts Berlin, vom 27.10.2005, Az. 10 Sa 783/05 und des Landesarbeitsgerichts Hamm 2. Kammer, vom 24. Januar 2007, Az. 2 Sa 9