

## www.raepower.de - Infothek

Rühling Anwälte \* Liebknechtstraße 33 \* 70565 Stuttgart  
Tel 0700 72376937 = 0700 RAEPOWER \* Fax 0700 72376938  
E-Mail-Anfragen richten Sie bitte an unser Beratungsteam: team@raepower.de.  
Copyright © 2005 RA Uwe Rühling und RA Michael Brändle. Alle Rechte vorbehalten.

Datum Abruf	
Datum Dokument	<b>10.02.2005</b>
Titel:	<b>Betriebliche Prävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement</b>
Quelle:	Der Text wurde uns freundlicherweise vom Autor zur Veröffentlichung zur Verfügung gestellt. Copyright © 2005 RiArbG Christoph Tillmanns

### Betriebliche Prävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement Von RiArbG Christoph Tillmanns<sup>1</sup>

Inhalt der Vorschrift .....	1
Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements .....	2
Geltungsbereich und Voraussetzungen .....	2
Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements .....	3
Verpflichtungen der Beteiligten.....	3
Verpflichtungen des Arbeitgebers.....	3
Verpflichtungen der Arbeitnehmer.....	4
Verpflichtungen des Betriebsrats.....	4
Verpflichtungen der Servicestelle .....	4
Rechtsfolgen eines Verstoßes .....	4
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates? .....	6

#### Inhalt der Vorschrift

Der Gesetzgeber hat in § 84 Abs. 2 SGB IX die Verpflichtung des Arbeitgebers zu betrieblichen Vorsorgemaßnahmen konkretisiert und erheblich verschärft. Die Vorschrift lautet seit 01.05.2004:

*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 Arbeitsfähigkeit 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 Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.*

<sup>1</sup> Der Autor ist Richter am Arbeitsgericht Freiburg. Der Aufsatz basiert auf einem Skript zu einem Referat auf einer Fortbildungsveranstaltung der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Freiburger Anwaltvereins am 10.02.2005

*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, S. 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.<sup>2</sup>*

## Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements ergeben sich aus dem Wortlaut der Vorschrift: es geht dem Gesetzgeber darum, einen Arbeitsplatzverlust durch Krankheit oder Behinderung in einem möglichst frühen Stadium vorzubeugen. Dafür hat er die Arbeitgeber „in die Pflicht“ genommen, weil gerade diese als erste von arbeitsplatzgefährdenden gesundheitlichen Problemen des Arbeitnehmers durch entsprechende Fehlzeiten erfahren. Dabei sollen außer der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements an sich dem Arbeitgeber aber keine zusätzlichen, insbesondere finanziellen Pflichten auferlegt werden. Vielmehr soll das betriebliche Eingliederungsmanagement dazu dienen, einerseits die Zeiten des Krankengeldbezuges zu nutzen, um Schritte für die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb zu unternehmen und zum anderen, Hilfen von außen, insbesondere der Integrationsämter und der Servicestellen (§ 23 SGB IX) zum Erhalt des Arbeitsplatzes heranzuziehen. Die Bedenken des Bundesrates im Gesetzgebungsverfahren, hier werde weitere Bürokratie aufgebaut, hat der Gesetzgeber wohl auch deswegen unbeachtet gelassen, weil in vielen Unternehmen so genannte Krankenrückkehrgespräche üblich sind.

## Geltungsbereich und Voraussetzungen

Die Vorschrift gilt nach ihrem Wortlaut („Beschäftigte“) **für alle Arbeitnehmer** und auch darüber hinaus sonstige Beschäftigte im Sinne des SGB – unabhängig von einer Behinderung – die über die genannten zeitlichen Grenzen hinaus arbeitsunfähig erkrankt sind, ohne Rücksicht auf die Ursachen der Erkrankung. In so fern ist die Einordnung in das SGB IX reichlich missglückt.

Unklar ist, ob die Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement davon abhängt, ob eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Sinne des § 93 SGB IX, in der Regel also ein Betriebs- oder Personalrat, nicht aber eine kirchliche Mitarbeitervertretung, besteht.

Nach dem Wortlaut ist der Gesprächspartner des Arbeitgebers gerade die Interessenvertretung, während der Arbeitnehmer nur hinzugezogen und beteiligt wird. Das legt es zunächst nahe, die Existenz eines Betriebsrates als Voraussetzung anzusehen. Betrachtet man hingegen die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, wird deutlich, dass diese mit der Existenz einer Arbeitnehmerversammlung wenig zu tun haben, sondern völlig losgelöst davon bestehen. Es geht letztlich nicht darum, dem Betriebsrat ein weiteres Beteiligungsrecht einzuräumen, sondern den Arbeitgeber zur Hilfestellung zur Vermeidung eines krankheitsbedingten Arbeitsplatzverlustes zu verpflichten. Im Hinblick auf die unten dargestellten **Verzahnungen des betrieblichen**

---

<sup>2</sup> Art 1 Nr. 20 Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004 (BGBl. I S. 606 <http://217.160.60.235/BGBl/bgbl1f/bgbl104s0606.pdf>). Der Gesetzestext besteht aus einem einzigen Absatz. Gestaltung vom Autor zwecks besserer Lesbarkeit

**Eingliederungsmanagements mit der krankheitsbedingten Kündigung** ist es für die Praxis anzuraten, das Verfahren auch dann zu beachten, wenn kein Betriebsrat besteht, aber mittelfristig eine krankheitsbedingte Kündigung denkbar ist. Aus demselben Grund sollte es auch durchgeführt werden, wenn zwar eine Arbeitnehmervertretung besteht, der Arbeitnehmer aber nicht bereit ist, in deren Gegenwart seinen Gesundheitszustand zu erörtern.

Die Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement setzt ein, sobald die zeitliche Grenze von sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit überschritten ist, bezogen auf ein Jahr (nicht Kalenderjahr). Dabei ist es gleichgültig, ob es eine zusammenhängende Arbeitsunfähigkeit ist und ob es sich um dieselbe Ursache handelt, ob noch Entgeltfortzahlung geschuldet wird oder nicht. Auch – und gerade – bei den arbeitsplatzgefährdenden häufigen Kurzerkrankungen ist das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen.

## **Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement vollzieht sich in folgender Weise:

1. Der Arbeitgeber stellt fest, dass die zeitlichen Grenzen der Erkrankung des Arbeitnehmers im Sinne der Vorschrift überschritten sind, der Arbeitnehmer also innerhalb von 365 Tagen länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.
2. Der Arbeitgeber informiert den betroffenen Beschäftigten über die Ziele des Eingliederungsmanagements (nämlich die Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeiten) und die dafür erhobenen und verwendeten Daten (in der Regel die Fehlzeitenaufstellung).
3. Der Arbeitgeber holt die Zustimmung des Betroffenen ein; verweigert sie dieser, kann kein Eingliederungsmanagement stattfinden; der Arbeitgeber hat seine Verpflichtung erfüllt. Diese Verweigerung sollte im Hinblick auf eine mögliche krankheitsbedingte Kündigung dokumentiert werden.
4. In einem vom Arbeitgeber und Betriebsrat festzulegenden Rahmen finden dann die Erörterungen zur Vermeidung weiter Arbeitsunfähigkeiten und zum Erhalt des Arbeitsplatzes mit dem Betriebs- oder Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen auch mit der Schwerbehindertenvertretung statt, bei denen der Arbeitnehmer zu beteiligen ist. Ggf. kann der Werksarzt und das Integrationsamt hinzugezogen werden.
5. Ggf. werden Hilfen der Integrationsämter oder der Servicestellen herangezogen
6. Das Eingliederungsmanagement ist nicht als einmalige Erörterung, ausgestaltet, sondern als ein Prozess, der die oben dargestellten Ziele hat; aus diesem Grunde kann eine Vielzahl von Gesprächen erforderlich sein, bis das Eingliederungsmanagement abgeschlossen ist. Das Eingliederungsmanagement ist (erst) abgeschlossen, wenn die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers unter die Sechs – Wochen – Grenze sinken.

## **Verpflichtungen der Beteiligten**

### **Verpflichtungen des Arbeitgebers**

Die Verpflichtung der Arbeitgeber besteht zunächst nicht in konkreten Maßnahmen, sondern sie haben „nur“ die Pflicht zu derartigen abklärenden Gesprächen und darüber hinaus auch noch zur Hinzuziehung der Servicestellen oder des Integrationsamtes sowie ggf. die zur Verfügung stehende Leistungen zu beantragen. Weitergehende Handlungspflichten werden dem Arbeitgeber nicht auferlegt, so muss er z. B. nach dieser Vorschrift den

häufiger erkrankten Arbeitnehmer nicht auf einen Schonarbeitsplatz nach dessen Wünschen versetzen. Einen solchen Anspruch gibt die Vorschrift nicht. Hier gilt weiterhin die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, wonach der Arbeitgeber nur einen freien oder durch sein Direktionsrecht austauschbaren Arbeitsplatz zur Vermeidung einer Kündigung anbieten muss<sup>3</sup>. Ist ein Arbeitnehmer auf Dauer krankheitsbedingt nicht mehr in der Lage, die geschuldete Arbeit auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu leisten, so ist er zur Vermeidung einer Kündigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, falls ein solch gleichwertiger oder jedenfalls zumutbarer Arbeitsplatz frei und der Arbeitnehmer für die dort zu leistende Arbeit geeignet ist. Ggf. hat der Arbeitgeber einen solchen Arbeitsplatz durch Ausübung seines Direktionsrechtes frei zu machen und sich auch um die evt. erforderliche Zustimmung des Betriebsrates zu bemühen. Zu einer weitergehenden Umorganisation oder zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens ist der Arbeitgeber dagegen nicht verpflichtet. In diesem Rahmen kann Gagel gefolgt werden, wenn er aus § 84 Abs. 2 SGB IX ggf. einen Anspruch auf Vertragsanpassung zu Sicherung der Beschäftigung ableite<sup>4</sup>t.

Der Arbeitgeber hat vor allem auch die Pflicht, die gemeinsamen Servicestellen und das Integrationsamt hinzuzuziehen, wenn Hilfen, insbesondere auch der Rehabilitationsträger in Betracht kommen.

#### **Verpflichtungen der Arbeitnehmer**

Der Arbeitnehmer ist arbeitsrechtlich nicht zur Mitwirkung am betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet. Allerdings kann sich eine Weigerung nach § 60 ff SGB I nachteilig auf Sozialleistungen auswirken. Zudem wird sich der Arbeitnehmer bei einer Verweigerung in einem Kündigungsschutzprozess nicht auf ein noch durchzuführendes Eingliederungsmanagement berufen können.

#### **Verpflichtungen des Betriebsrats**

Der Betriebsrat kann sich – unabhängig von der Frage eines bestehenden Mitbestimmungsrechtes dem Eingliederungsmanagement nicht entziehen, ebenso wenig wie er eine Kontaktaufnahme des Arbeitgebers mit dem erkrankten Arbeitnehmer verhindern kann, denn hierzu besteht jetzt eine gesetzliche Verpflichtung. Von der konstruktiven Mitarbeit des Betriebsrats wird aber das Gelingen des Eingliederungsmanagements abhängen.

#### **Verpflichtungen der Servicestelle**

Die Servicestelle hat nach § 22 SGB IX vor allem eine koordinierende Funktion im Zusammenspiel der Rehabilitationsträger bei der Leistungserbringung und beratende Funktion. Die eigentliche Leistungserbringung ist wiederum Sache der Rehabilitationsträger. Das Zusammenspiel der Rehabilitationsträger wird deutlich in den Gemeinsamen Empfehlungen nach § 13 SGB IX, die im Internet abrufbar sind<sup>5</sup>.

### **Rechtsfolgen eines Verstoßes**

Fraglich ist, welche Folgen ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements hat. Bußgeldbewehrt ist die Vorschrift nicht, so dass ein Verstoß ohne staatliche Sanktionen bleibt.

<sup>3</sup> BAG Urteil vom 29. 01. 1997 2 AZR 9/96 AP Nr. 32. zu § 1 KSchG 1969 Krankheit

<sup>4</sup> Gagel NZA 2004, S. 1359, 1360 Betriebliches Eingliederungsmanagement – Rechtspflicht und Chance

<sup>5</sup> <http://www.bar-frankfurt.de/arbeit/arbeit7.htm> Link: Gemeinsame Empfehlungen

Die Arbeitnehmervvertretung kann nach dem Wortlaut der Vorschrift die Durchführung des Eingliederungsmanagements verlangen und sie ggf. auch gerichtlich durchsetzen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren. Ob auch der betroffene Arbeitnehmer diesen Anspruch hat ist unklar<sup>6</sup>. Dafür spricht, dass es sich um eine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz des Arbeitnehmers handelt, dagegen, dass nur das Durchsetzungsrecht des Betriebsrates erwähnt ist und der eigentliche Gesprächspartner des Arbeitgebers auch nur der Betriebsrats ist, während der Arbeitnehmer „nur“ zu beteiligen ist.

Zu erwägen sind ferner an **Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers** nach § 280 BGB oder § 823 Abs. 2 BGB, wenn der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass bei rechtzeitiger Beachtung der Vorschrift bestimmte Gesundheitsschäden oder der Verlust des Arbeitsplatzes nicht eingetreten wären. Dafür müsste es sich aber eine Vorschrift handeln, die auch ganz konkret den Arbeitnehmer schützen soll – und nicht nur die Träger des sozialen Sicherungssystem. Die Stellung im SGB IX gibt hierzu keinen Aufschluss, denn hier sind sowohl Individualrechte als auch reine sozialrechtliche Vorschriften enthalten.

Entscheidend ist für die Frage der Folgen eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen die Verpflichtung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement das Verhältnis zur krankheitsbedingten Kündigung. Es ist zu erwarten, dass es **krankheitsbedingte Kündigungen erschweren** wird. Ein unterlassener Versuch der Konfliktlösung führt nicht per se zur Unwirksamkeit einer Kündigung. Der Pflichtverstoß ist jedoch bei Prüfung der Sozialwidrigkeit einer ausgesprochenen Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG zu berücksichtigen<sup>7</sup>.

Zum einen ist denkbar, dass der Arbeitnehmer die negative Zukunftsprognose durch den Hinweis auf ein noch durchzuführendes betriebliches Eingliederungsmanagement erschüttern kann. Zum anderen kann der Arbeitnehmer im Rahmen der Interessenabwägung geltend machen, dass bei rechtzeitiger Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Kündigung hätte vermieden werden können. Zum dritten stellt die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ein milderes Mittel gegenüber der Kündigung dar, dass zunächst auszuschöpfen ist.

Ungeregelt ist, wie in diesem Fall die Beweislastverteilung ist. Die Einhaltung der Vorschrift wird der Arbeitgeber nachzuweisen haben, der Arbeitnehmer wird zumindest dazulegen haben, wie sich seine Gesundheit bei Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements entwickelt hätte. Ggf. kann er dazu seinen behandelnden Arzt als Sachverständigen vernehmen lassen. Lässt sich nicht klären, ob und in welchem Umfang die rechtzeitige Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Kündigung vermieden hätte, so wird man dem **Arbeitgeber die Beweislast aufbürden** müssen, weil er gegen die Vorschrift verstoßen hat. Im Hinblick auf das im Kündigungsrecht geltende ultima-ratio-Prinzip, wonach die Kündigung nur das letzte Mittel zur Beseitigung der arbeitsvertraglichen Störung sein kann, wird der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen haben (§ 1 Abs. 2 S. 4 KSchG), dass auch bei Durchführung eines Verfahrens nach § 84 SGB IX die Kündigung unvermeidbar gewesen wäre<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> So aber Gagel, NZA 2004, S. 1361

<sup>7</sup> MüKo – Hesse, 5. Aufl. vor § 620 BGB Rn 266

<sup>8</sup> Ebd.

## Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates?

Unklar ist auch noch, wie sich die Vorschrift zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten verhält. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat bei Krankengesprächen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG<sup>9</sup>. Das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer sei dabei nicht das „Krankheitsverhalten“, sondern das Verhalten der Arbeitnehmer bei der Führung dieser Gespräche, die im zu entscheidenden Fall aber aktionsmäßig durchgeführt wurden und bei denen von den Arbeitnehmern verlangt wurde, die Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden, was auch in 90% gelang. Gegen die Annahme eines Mitbestimmungsrechts an sich spricht aber, dass das Eingliederungsmanagement nach dem Wortlaut vor allem eine Erörterung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darstellt, an der der Arbeitnehmer „nur“ zu beteiligen ist, also gar nicht die typische Situation des Krankenrückkehrgespräches erfasst. Ansonsten ist zu berücksichtigen, dass nunmehr aber eine Verpflichtung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement besteht, so dass der Betriebsrat dieses nicht verhindern kann und sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz wegen des Bestehens einer gesetzlichen Regelung eingeschränkt ist.

Ein weiteres Mitbestimmungsrecht besteht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Ausfüllung von Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Ob auch das betriebliche Eingliederungsmanagement hierzu zählt, ist unklar. Dagegen spricht, dass sein Gegenstand nicht der abstrakte Gesundheitsschutz im Betrieb ist, sondern den Gesundheitszustand eines einzelnen Arbeitnehmers und dessen Verbesserung zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes; die betrieblichen Arbeitsbedingungen spielen dabei unter Umständen nur eine untergeordnete oder gar keine Rolle.

---

<sup>9</sup> Bundesarbeitsgericht Urteil vom 08.11.1994 1 ABR 22/94