

## **Langzeitkranke: BAG-Urteil bekräftigt Pflicht zu Wiedereingliederungsmanagement**

Bereits seit Mai 2004 gibt es die – in den Betrieben vielfach noch immer unbekannte – Vorschrift des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX), wonach Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen müssen, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als 6 Wochen krank geschrieben ist (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Damit soll der Arbeitsplatz erhalten und Berufsunfähigkeit verhindert werden. Bisher blieb jedoch die Frage offen, ob eine Kündigung ohne vorherige Eingliederungsbemühungen des Betriebs automatisch unwirksam ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hat jetzt die Position der betroffenen Beschäftigten in einem aktuellen Urteil gestärkt (vom 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06).

Bei dem Fall ging es um einen Maschinenbediener, der weder schwerbehindert noch gleichgestellt war. Nachdem er über 2 Jahre arbeitsunfähig war, kündigte ihm der Arbeitgeber fristgemäß, ohne zuvor Wiedereingliederungsmaßnahmen versucht zu haben. Der Mitarbeiter klagte daraufhin gegen die Kündigung und argumentierte, dass er bei entsprechender Ausstattung seines Arbeitsplatzes seinen Beruf weiterhin hätte ausüben können. Hierzu sei der Betrieb aufgrund der oben zitierten Bestimmung auch verpflichtet gewesen.

Sein Chef hingegen vertrat die Auffassung, die Arbeitsfähigkeit des Gekündigten könne auf unabsehbare Zeit nicht wiederhergestellt werden. Auch eine Beschäftigung an einem krankheitsgerechten Arbeitsplatz sei nicht mehr in Betracht gekommen.

### **Beweislast liegt beim Arbeitgeber**

Das BAG gab dem Kläger in 3. Instanz weitgehend Recht und hob damit die Urteile der beiden Vorinstanzen auf. Die Richter befanden: Unterlässt der Arbeitgeber Eingliederungsmaßnahmen, kann er sich nicht pauschal darauf berufen, ein leidensgerechter Arbeitsplatz stehe nicht zur Verfügung, sondern er muss dies ganz konkret vortragen und beweisen. Hätte der Betrieb jedoch vor der Kündigung Eingliederungsmaßnahmen versucht, wäre es Sache des Mitarbeiters, darzulegen, welche Einsatzmöglichkeiten er in dem Unternehmen noch sieht.

Das Gericht machte außerdem deutlich, dass sich die Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement auf alle Mitarbeiter bezieht und nicht nur auf Schwerbehinderte.

## **Eingliederungsmanagement: So gehen Arbeitgeber dabei vor**

1. Er macht dem Betroffenen klar, welche Vorteile das Eingliederungsmanagement für ihn hat und dass er hierfür bestimmte Daten (z. B. Fehlzeiten, ärztlichen Untersuchungsbericht) benötigt. **Der Beschäftigte muss mit den Maßnahmen einverstanden sein.**
2. Er Klärt zusammen mit dem Betriebsarzt und dem Betroffenen diese Fragen: Welche besondere Stärken hat der Mitarbeiter? Welche konkreten Einschränkungen liegen vor (z. B. für schwere körperliche Arbeit)? Welche Arbeitsplatzvorstellungen hat der Mitarbeiter selbst? Kann er für eine andere Tätigkeit eingesetzt werden, z. B. ohne schwere körperliche Arbeit?
3. Wenn weitere Einsatzmöglichkeiten bestehen, legt er konkrete Maßnahmen fest. Prüft dazu unter Einbeziehung der Reha-Träger die Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation. Stellt fest, ob der Arbeitsplatz umgestaltet werden muss und ob zusätzliche Hilfsmittel erforderlich sind, z. B. Hebe- oder Tragehilfen. Manchmal hilft auch schon eine kürzere Arbeitszeit. Sind besondere Qualifizierungsmaßnahmen nötig?
4. Kontrolliert nach einigen Wochen oder Monaten, ob der Mitarbeiter an seinem neuen bzw. veränderten Arbeitsplatz wieder normal leistungsfähig ist.

**TIPP:** Für Eingliederungsmaßnahmen von Langzeitkranken leistet die Deutsche Rentenversicherung organisatorische und finanzielle Unterstützung, etwa zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes (Telefon: 030 865- 22801, [www.deutscherentenversicherung.de](http://www.deutscherentenversicherung.de)). Und nach schweren Arbeitsunfällen wenden Sie sich an die Reha-Manager Ihrer Berufsgenossenschaft.

