

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement: Arbeitgeber muss Wiedereingliederung eines länger erkrankten Arbeitnehmers durch organisierten Suchprozess prüfen**

**Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 16.10.2015, - 28 Ca 9065/15 -**

### **Krankheitsbedingte Kündigung kann ohne Prüfung unwirksam sein**

Das Arbeitsgericht Berlin hat entschieden, dass der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) mit dem Ziel der Wiedereingliederung des Arbeitnehmers durchzuführen hat, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank ist. Wird ein derartiges BEM nicht durchgeführt, kann eine ausgesprochene krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sein.

Der Arbeitnehmer des zugrunde liegenden Verfahrens war wegen einer Tumorerkrankung länger als ein Jahr arbeitsunfähig krank. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis wegen dieser Fehlzeit und der ihm dadurch entstehenden Kosten; er ging dabei davon aus, dass der Arbeitnehmer wegen der Schwere seiner Erkrankung nicht mehr zurückkehren werde.

### **Arbeitgeber muss mögliche Änderung von Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit prüfen**

Das Arbeitsgericht hat die Kündigung für rechtsunwirksam erklärt. Das Gericht verwies darauf, dass der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagements (BEM) mit dem Ziel der Wiedereingliederung des Arbeitnehmers durchzuführen hat, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank ist. Hierzu hat der Arbeitgeber im Rahmen eines organisierten Suchprozesses zu prüfen, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitnehmer (wieder) beschäftigt werden kann. Zu diesem Suchprozess gehören das Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, u.U. die Einbeziehung von externem Sachverstand und - in dafür geeigneten Fällen - die stufenweise Wiedereingliederung des Arbeitnehmers im Rahmen des sogenannten "Hamburger Modells". Zu prüfen sind mögliche Änderungen der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte als auch eine mögliche Umgestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit.

## **Arbeitsgericht erklärt Kündigung für unverhältnismäßig und rechtsunwirksam**

Im vorliegenden Fall habe der Arbeitgeber nach Auffassung des Arbeitsgerichts nicht hinreichend im Rahmen eines BEM geprüft, warum der Arbeitnehmer auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden könne, warum ein Einsatz nach leidensgerechter Anpassung und Veränderung des bisherigen Arbeitsplatzes ausgeschlossen und warum auch eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz mit einer anderen Tätigkeit nicht möglich sei. Die Kündigung sei deshalb unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam

■