



Wirkungen eines ausgeblieben betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiger Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Es ist im Sozialgesetzbuch IX verankert und verpflichtet den Arbeitgeber zu reagieren, sobald ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Er muss den betroffenen Beschäftigten anbieten, unter Einbindung der zuständigen Interessenvertretung und gegebenenfalls des Betriebsarztes zu erörtern, mit welchen Mitteln und Wegen die Arbeitsfähigkeit möglichst schnell überwunden und in Zukunft vermieden werden kann. Ziel des BEM ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit und damit letztlich den Arbeitsplatz der Betroffenen zu erhalten.

Doch nicht immer kommen Arbeitgeber dieser Pflicht nach. Auch wenn das SGB IX in diesen Fällen keine direkten Rechtsfolgen vorsieht, kann das Auswirkungen haben - insbesondere wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt oder - bei Beamtinnen und Beamten - eine Dienstunfähigkeit festgestellt werden soll.

Tarifbeschäftigte

Die Durchführung eines BEM ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Wenn es nicht durchgeführt wurde, darf sich der Arbeitgeber allerdings nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, es gäbe keine

alternativen Einsatzmöglichkeiten und keine leidensgerechten Arbeitsplätze für den erkrankten Beschäftigten. Die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers sind dann höher. Er hat von sich aus darzulegen, warum eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht möglich sind. Daraufhin kann dann der Arbeitnehmer darlegen, wie er sich selbst eine leidensgerechte Beschäftigung vorstellt.

Beamtinnen und Beamte

Ähnlich sieht es bei Beamtinnen und Beamten aus. Zunächst sei darauf hingewiesen, dass die Verpflichtung, ein BEM anzubieten, auch für Beam-

te gilt. Die Durchführung des BEM ist aber keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit. Das Beamtenrecht gibt vor, dass ein Beamter, der wegen seines körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen als dauernd unfähig zur Erfüllung der Dienstpflichten anzusehen ist, in den Ruhestand zu versetzen ist. Diese gesetzliche Anordnung steht nicht unter dem gesetzlichen Vorbehalt, dass zuvor ein BEM durchgeführt worden ist. Das BEM ist nicht auf den Abschluss eines Zuruhesetzungsverfahrens gerichtet; es dient vielmehr dazu, bereits den Eintritt einer Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

KT ■