



BEM in der Praxis richtig anwenden

BAG-Rechtsprechung – Auswirkungen für Arbeitgeber

Nicola Grüner

Sehr geehrte Leser*innen,

nach Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement durch den Gesetzgeber im Jahr 2004 sind fast 20 Jahre vergangen und immer noch bestehen in Unternehmen Unklarheiten, was genau man darunter verstehen soll und wie ein solches in der Praxis gewinnbringend umgesetzt wird.

In diesem Whitepaper erfahren Sie, wie Sie als Arbeitgeber mit den damit verbundenen Herausforderungen rechtssicher umgehen und ein solches Verfahren implementieren.

Der Inhalt dieses Whitepapers wurde freundlicherweise von Rechtsanwältin und Syndikusrechtsanwältin Nicola Grüner, Referentin des Webinars, zur Verfügung gestellt.

Freundliche Grüße



Thomas Lepa

Konferenzmanager Personal

FORUM · Institut für Management GmbH

Über die Autorin



Nicola Grüner,

war vier Jahre als angestellte Rechtsanwältin in einer Sozietät in Bonn tätig und hat dort sowohl die Interessen von Arbeitgebern, als auch von Arbeitnehmern vertreten. Seit März 2018 ist sie bei der B.A.D GmbH als Syndikusrechtsanwältin in Bonn tätig und vertritt die Interessen des Unternehmens als fester Bestandteil der Rechtsabteilung. Dort bearbeitet sie Fälle aus dem Arbeitsrecht und berät Gesundheitsmanager bei der Implementierung des BEMs bei den Kunden des Unternehmens.



Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis richtig anwenden

Der Gesetzgeber hat im Jahr 2004 das Sozialgesetzbuch (SGB) IX, das seinerzeit noch unter dem Titel Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen trug, reformiert und durch Einführung des § 84 Abs. 2 SGB IX eine Vorschrift geschaffen, die Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten.

Im Jahr 2016 wurde das SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz neu strukturiert, in sog. Reformstufen schrittweise über die Jahre angepasst. Im Zuge dessen wurde das betriebliche Eingliederungsmanagement nunmehr in § 167 Abs. 2 SGB IX niedergelegt und dem SGB IX der neuen Titel Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verliehen.

a) Wann muss ein Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten?

Die Angebotspflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten ist gegeben, wenn die Voraussetzungen der Vorschrift, § 167 Abs. 2 SGB IX, erfüllt sind. Hierfür ist erforderlich, dass Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Im Rahmen dieser Klärung ist die zuständige Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, sofern die betroffene Person damit einverstanden ist.

Weiter wurde in der Vorschrift geregelt, dass der Werks- oder Betriebsarzt erforderlichenfalls hinzugezogen wird. 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.

Wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, 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

werden. Die zuständige Interessenvertretung / Schwerbehindertenvertretung können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Mit einer weiteren Gesetzesänderung im Juni 2021 hat der Gesetzgeber in § 167 Abs. 2 SGB IX das Recht aufgenommen, dass Beschäftigte zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen können.

Obschon das betriebliche Eingliederungsmanagement im SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – verankert wurde, hängt ein Angebot nicht von der Vorlage einer Schwebehinderung ab. Die Vorschrift findet auf „Beschäftigte“ Anwendung. Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind solche, die in § 2 Abs. 2 ArbSchG Erwähnung finden.

b) Was war die Intention des Gesetzgebers bei Einführung der Vorschrift?

Die Intention des Gesetzgebers bei der Einführung der Vorschrift lag in dem Ausbau betrieblicher Prävention unter dem Leitgedanken Rehabilitation statt Entlassung. Die Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde als Instrument zum Erhalt des Arbeitsplatzes qualifiziert, welches bestehende Arbeitsunfähigkeit überwinden und neuer Arbeitsunfähigkeit vorbeugen soll. Zudem sollten hierdurch mittelbar die sozialen Sicherungssysteme entlastet werden.

In der Drucksache 15/1783 der Gesetzesbegründung heißt es dahingehend auszugsweise:

„Durch die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten soll ein betriebliches Eingliederungsmanagement geschaffen werden, das durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft sichert. Viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit erfolgen immer noch aus Krankheitsgründen. Auch werden die Integrationsämter vor Beantragung einer Zustimmung zur Kündigung noch zu wenig eingeschaltet, damit rechtzeitig präventive Maßnahmen ergriffen werden können. Die Regelung verschafft der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz dadurch einen stärkeren Stellenwert, dass die Akteure unter Mitwirkung des Betroffenen zur Klärung der zu treffenden Maßnahmen verpflichtet werden.“

Der Gesetzgeber hat bewusst davon Abstand genommen, weitere konkretere Regelungen zum Ablauf des Verfahrens eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, zu normieren.

§ 167 Abs. 2 SGB IX setzt als Vorschrift einen groben Rechtsrahmen, ohne ein konkretes Verfahren vorzugeben. Hintergrund hierfür ist, dass nach Auffassung des Gesetzgebers ein formalisiertes Verfahren Arbeitgeber bei der Ausgestaltung zu sehr einschränkt und diesen in Zuschreibung einer eigenen Regelungskompetenz ein weiter Handlungsspielraum eröffnet werden soll.

Was Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wissen müssen

Dadurch, dass der Gesetzgeber bewusst kein formalisiertes Verfahren vorgibt, steht Arbeitgebern ein weiter Handlungsspielraum bzgl. der Art und Weise der Implementierung eines solchen Verfahrens zu.

Dieser Umstand führte in der Praxis nach Einführung von § 167 Abs. 2 SGB IX im Jahr 2004 noch vermehrt zu Rechtsunsicherheiten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) leistete den Arbeitgebern dadurch „Schützenhilfe“, als dass seit der Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements mehrere zentrale Entscheidungen getroffen wurden, die den Gesetzeswortlaut konkretisieren.

So hat das BAG mit Urteil vom 10. Dezember 2009 (Aktenzeichen: 2 AZR 400/08) wegweisend entschieden, dass die Durchführung des BEM nach der Rechtsprechung des Senats keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung sei. Es führt dahingehend aus: „§ 84 Abs. 2 SGB IX ist aber auch kein bloßer Programmsatz. Die Norm konkretisiert vielmehr den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Das BEM ist nicht selbst ein milderes Mittel. Mit seiner Hilfe können aber mildere Mittel als die Kündigung, zB eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen – ggf. durch Umsetzungen freizumachenden – Arbeitsplatz, erkannt und entwickelt werden. Dabei wird das Verhältnismäßigkeitsprinzip nicht allein dadurch verletzt, dass kein BEM durchgeführt wurde. Es muss hinzukommen, dass überhaupt Möglichkeiten einer alternativen (Weiter-)Beschäftigung bestanden haben, die eine Kündigung vermieden hätten.“

Das BAG stellt klar, dass Arbeitgebern, die entgegen der gesetzlichen Pflicht überhaupt kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen, sich dadurch im Kündigungsschutzverfahren keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile verschaffen können.

In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer und es gebe keine leidensgerechten Arbeitsplätze, die dieser trotz seiner Erkrankung ausfüllen könnte.

Zu Lasten des Arbeitgebers gilt demzufolge bei Unterlassung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements die erweiterte Darlegungs- und Beweislast im Hinblick auf die objektive Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Diese Rechtsfolge hat das BAG mit Urteil vom 13. Mai 2015 (Aktenzeichen 2 AZR 565/14) konkretisiert und führt dahingehend aus:

„Nur wenn auch die Durchführung des bEM keine positiven Ergebnisse hätte zeitigen können, ist sein Fehlen unschädlich. Um darzutun, dass die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genügt und ihm keine milderen Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses als die Beendigungskündigung offenstanden, muss der Arbeitgeber die objektive Nutzlosigkeit des bEM darlegen. [...] Ist es dagegen denkbar, dass ein bEM ein positives Ergebnis erbracht, das gemeinsame Suchen nach Maßnahmen zum Abbau von Fehlzeiten bzw. zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit also Erfolg gehabt hätte, muss sich der Arbeitgeber regelmäßig vorhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt [...].“

Die erhöhte Darlegungs- und Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Verpflichtung ein Verfahren durchgeführt hat, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement genügt. Dies begründet das BAG damit, dass zwar die Vorschrift an sich keine nähere gesetzliche Ausgestaltung enthält, weil es sich um einen rechtlich regulierten Suchprozess handelt, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll. Gleichwohl lassen sich aus dem Gesetz gewissen Mindeststandards ableiten (vgl. BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009, Aktenzeichen: 2 AZR 400/08).

Arbeitgebern, die noch über kein betriebliches Eingliederungsmanagement verfügen, ist dringend zu empfehlen, sich hinsichtlich einer rechtssicheren Implementierung beraten zu lassen. Dies gilt in Anbetracht der Rechtsprechung des BAG, insbesondere aufgrund der Rechtsfolge der erhöhten Darlegungs- und Beweislast auch für solche Arbeitgeber, die in der Vergangenheit bereits ein betriebliches Eingliederungsmanagement implementiert haben, dieses dagegen stiefmütterlich behandeln.

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu den Themen Arbeitsrecht, Entgeltabrechnung und Personalmanagement.

[Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training.](#)

Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)