

---

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement bei längerfristiger bzw. wiederholter Erkrankung**

Zum 01.05.2004 wurde das SGB IX, in dem vor allem die Rechte behinderter und ihnen gleichgestellter Menschen geregelt sind, novelliert. Neugefasst wurde auch § 84 Abs. 2 SGB IX, der nunmehr wie folgt lautet:

*"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 Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werk- oder Betriebsarzt hinzugezogen. 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...."*

Diese Form der betrieblichen Prävention gilt somit nicht nur für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, sondern auch für alle kranke Beschäftigte. Zukünftig besteht somit für den Dienstgeber Handlungsbedarf, wenn Beschäftigte innerhalb der vorausgegangenen zwölf Monate mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Im Hinblick auf die Anwendbarkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements auf alle Beschäftigten im Falle ihrer mehr als sechs Wochen dauernden, längerfristigen Erkrankung oder häufigen Kurzerkrankungen von zusammengerechnet entsprechender Länge ist nunmehr jeder Dienstgeber

aufgerufen, sich Gedanken um die Organisation eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu machen.

Der Dienstgeber muss dann auf den Arbeitnehmer zugehen und unter Einbindung aller Akteure, die für die Überwindung des Problems hilfreich sein können, also auch unter Einbindung der MAV, Möglichkeiten zur Problemlösung suchen. Möglichkeiten zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements können in einer Integrationsvereinbarung im Sinne von § 83 Abs. 2 a Ziffer 5 SGB IX unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der MAV geregelt werden.

Es ist noch nicht abschließend geklärt welche rechtlichen Folgen ein Verstoß des Dienstgebers gegen diese Norm mit sich bringt.

Denkbar ist zumindest, dass die Arbeitsgerichte eine krankheitsbedingte Kündigung ohne die vorherige Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements als sozial ungerechtfertigt erachten könnten, da eine Kündigung stets das äußerste Mittel ("Ultima ratio") ist, wenn alle anderen zumutbaren Möglichkeiten bereits ausgeschöpft wurden.

Auch Regressansprüche der Sozialversicherungsträger scheinen möglich.

Zusätzlich könnte ein solcher Verstoß gegen das vorgeschriebene betriebliche Eingliederungsmanagement-Verfahren kollektivrechtlich gegen die Unterrichts- und Beteiligungsrechte der MAV und der Schwerbehindertenvertretung verstoßen, zu deren Durchsetzung die Interessenvertretungen die Hilfe der kirchlichen Arbeitsgerichte/Schlichtungsstellen in Anspruch nehmen können.