

Betriebliches Eingliederungsmanagement – klagbarer Anspruch auf Durchführung

Nach Â§ 167 Absatz 2 SGB IX obliegt es dem Arbeitgeber bei einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers innerhalb eines Jahres mit den zuständigen Interessenvertretungen und der betroffenen Person ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Dabei verfolgt Â§ 167 Absatz 2 SGB IX den Zweck, einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen möglichst frühzeitig vorzubeugen (Gesundheitsprävention).

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung.

Die Frage, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber zusteht, ist im Rahmen eines Revisionsverfahrens derzeit vor dem Bundesarbeitsgericht anhängig (9 AZR 571/20).

Mit Urteil vom 8.10.2020 (5 Sa 117/20) hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Rahmen eines Berufungsverfahrens entschieden, **dass der Gesetzgeber keinen ausdrücklichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements vorgesehen hat**, und insoweit eine andere Rechtsauffassung vertreten als das Arbeitsgericht Würzburg in erster Instanz.

Nach Ansicht des LAG Nürnberg fehlt es insoweit an einer gesetzlichen Regelung im Rahmen des Â§ 167 SGB IX.

HÄtten der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer einen klagbaren Anspruch auf DurchfÙhrung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zuerkennen wollen, hÄtten es nahegelegen, einen solchen in Â§ SGB_IX Â§ 167 SGB IX ausdrÙcklich zu formulieren.

So wie zum Beispiel in Â§ SGB_IX Â§ 164 SGB IX, in dem dort dem Schwerbehinderten ein Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz zugebilligt wird. Vielmehr richtet sich das Gesetz im Rahmen des Â§ 167 SGB IX an den Arbeitgeber und verpflichtet diesen, mit den zustÄndigen Interessenvertretungen und der betroffenen Person ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzufÙhren. Dem Â§ SGB_IX Â§ 167 SGB IX ist zwar zu entnehmen, dass eine Rechtsverpflichtung des Arbeitgebers vorhanden ist, allerdings sind in der Norm selbst keine Rechtsfolgen vorgesehen, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt (LAG Nürnberg, Urteil vom 8.10.2020 – 5 Sa 117/20).

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Vorliegen der Voraussetzungen ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzufÙhren, stellt keinen klagbaren Anspruch des Arbeitnehmers dar.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht derzeit noch aus.

Ä

*LAG Nürnberg, Urteil vom 8.10.2020 – 5 Sa 117/20
BAG – 9 AZR 571/20*