

DR. BITZER

Anwaltskanzlei

Ausgabe 3/2007

Liebe Leserinnen und Leser,

manche Phänomene lassen sich nur schwer erklären. Das gilt auch für das Schattendasein des „betrieblichen Eingliederungsmanagements“ in Deutschlands Betrieben und Personalabteilungen. In einer ersten Entscheidung hat sich das Bundesarbeitsgericht zu den Folgen einer Missachtung des Eingliederungsmanagements für krankheitsbedingte Kündigungen geäußert.

Die "Hinausbeförderung" unliebsam gewordener leitender Angestellter zu arbeitsrechtlich schutzlosen Geschäftsführen wird durch eine neue Entscheidung des BAG erheblich begünstigt. Auch dies ist Gegenstand von **Arbeitsrecht aktuell**.

Ihr

Dr. Peter Bitzer

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Betriebliches Eingliederungs- management – unbekanntes Wesen

Auf arbeitsrechtlichen Vortragsveranstaltungen erntet der Referent für die Frage nach dem „betrieblichen Eingliederungsmanagement“ häufig nachsichtiges Kopfschütteln der anwesenden Personalentscheider. Noch immer führt das bereits am 1. Mai 2004 eingeführte Instrument des Eingliederungsma-

agements ein Schattendasein in Deutschlands Betrieben. Zu Unrecht. Denn Versäumnisse des Arbeitgebers in diesem Bereich haben empfindliche Konsequenzen für krankheitsbedingte Kündigungen. Worum geht es?

6 Wochen arbeitsunfähig

Sind Beschäftigte eines Unternehmens

- innerhalb eines Jahres
- länger als 6 Wochen
- ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig,

hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und neuer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Erforderlichenfalls sind der Werks- oder Betriebsarzt sowie das Integrationsamt hinzuzuziehen (§ 84 II SGB IX).

Krankheitsbedingte Kündigung mit erhöhtem Risiko

Über die Folgen der Missachtung des betrieblichen Eingliederungsmanagements für krankheitsbedingte Kündigungen hat es von



Impressum:

Herausgeber & V.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Dr. Peter Bitzer, Berrenrather Straße 393 ,
50937 Köln – Sülz, Telefon: 0221 – 47 40 45 1, Fax: 0221 – 47 40 45 2,
homepage: bitzer-anwalt.de

Beginn an erhebliche Unsicherheit gegeben. In einem Urteil vom 12.07.2007 hat sich das Bundesarbeitsgericht erstmals zu dieser Problematik geäußert und einige Eckpunkte geklärt (Aktenzeichen: 2 AZR 716/06, Pressemitteilung Nr. 54/07):

Ein Verstoß gegen das **betriebliche Eingliederungsmanagement** nach § 84 Abs. 2 SGB IX führt nicht automatisch zur Unwirksamkeit einer späteren **krankheitsbedingten Kündigung**.

Die Durchführung des Verfahrens ist also **keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung** für die krankheitsbedingte Kündigung. Andererseits ist das Erfordernis des Eingliederungsmanagements aber auch **kein bloßer Programmsatz**.

Führt der Arbeitgeber kein Eingliederungsmanagement durch, verschärfen sich die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit der krankheitsbedingten Kündigung erheblich.

Denn im Rahmen der **Verhältnismäßigkeitsprüfung** kommt es maßgeblich darauf an, ob eine Kündigung bei Durchführung des Ein-

gliederungsmanagements möglicherweise hätte vermieden werden können.

Führt der Arbeitgeber das Eingliederungsmanagement nicht durch, kann er sich bei einer späteren krankheitsbedingten Kündigung nicht pauschal darauf berufen, dass ihm alternative, der Erkrankung des Arbeitnehmers angemessene Einsatzmöglichkeiten nicht bekannt seien.

Praxisempfehlung

Viele kleine und mittlere Unternehmen haben erhebliche Defizite bei der Umsetzung des Eingliederungsmanagements. Das kann die Trennung von einem häufig oder dauerhaft erkrankten Arbeitnehmer enorm verteuern. Als Präventivmaßnahme ist **Arbeitgebern** zu empfehlen, das Eingliederungsmanagement aktiv als Gestaltungsinstrument zu nutzen und damit zugleich eine rechtssichere Grundlage für die etwaige spätere Trennung durch krankheitsbedingte Kündigung zu schaffen.

Aus Sicht des **Arbeitnehmers** stellt das betriebliche Eingliederungsmanagement – sofern es beachtet wird - einen erheblichen Fortschritt

bei der Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und seiner Ursachen dar. Und bei betrieblichen Versäumnissen in diesem Bereich erhöhen sich die Chancen des Arbeitnehmers im üblichen Abfindungspoker erheblich.

Beförderung zum Geschäftsführer – Steine statt Brot?

Für viele leitende Angestellte beginnt mit der Beförderung zum Geschäftsführer ein neues karriereverdächtiges Berufsleben. Doch nicht selten verlieren die frisch bestellten Geschäftsführer Brot und Arbeit, noch bevor der Knall der Sektkorken verhallt ist. Dem Kater nach der Aufstiegsfeier folgen dauerhafte Kopfschmerzen nach dem Absturz. Verkehrte Welt?

„Hinausbeförderung“

Die häufig vorzufindende Praxis des "Hinausbeförderns" unliebsam gewordener leitender Angestellter hat einen einfachen Grund: Während das Kündigungsschutzgesetz den Angestellten im Arbeitsverhältnis schützt, kann das Unternehmen einen Geschäftsführerdienstvertrag in der Regel völlig problemlos kündigen. Denn Kündi-

gungsschutz genießen Geschäftsführer grundsätzlich nicht. Eine verlockende Chance aus Sicht des Unternehmens.

Ruhendes Arbeitsverhältnis

Lange Zeit war aber hoch umstritten, ob in diesem Fall das frühere Arbeitsverhältnis wieder auflebt, so dass der beförderte und wieder entthronte Geschäftsführer wenigstens seinen früheren arbeitsrechtlichen Bestandsschutz behält. Denn als (leitender) Angestellter genoss der Arbeitnehmer ursprünglich den vollen Schutz des Kündigungsschutzgesetzes. Das **Bundesarbeitsgericht** hat hierzu in einem aktuellen Urteil eine Grundsatzentscheidung getroffen:

Schließt der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen einen **Geschäftsführerdienstvertrag** ab, wird damit grundsätzlich zugleich das bestehende **Arbeitsverhältnis** einvernehmlich beendet. Das für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen geltende **Schriftformerfordernis** wird durch Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages ebenfalls erfüllt (BAG, Urteil vom 19.07.2007, Aktenzeichen: 6 AZR

774/06, Pressemitteilung Nr. 56/07).

Vertragsgestaltung beachten

Aus Sicht des **Unternehmens** entsteht durch das neue Urteil kein besonderer Handlungsbedarf. Im Gegenteil: Sofern keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden, genügt die bloße Kündigung des Geschäftsführerdienstvertrages, um eine endgültige Trennung herbeizuführen.

Aus Sicht des **Geschäftsführers** besteht dagegen dringender Handlungsbedarf. Dabei kommt es auf den richtigen Zeitpunkt an. Im Falle des Angebotes der Beförderung zum Geschäftsführer sollte der Angestellte prüfen, ob er gleichwohl an dem Schutz des bisherigen Arbeitsverhältnisses festhalten will. Dies ist möglich, setzt aber voraus, dass eine entsprechende **Vertragsklausel** in den Geschäftsführerdienstvertrag aufgenommen wird.

Verzicht auf Kündigungsschutzklage unwirksam

Erfurt. Unwirksam ist ein Klageverzicht, den der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung in einem vom Arbeitgeber vorgelegten Formular erklärt, ohne hierfür eine Gegenleistung zu erhalten. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, Urteil vom 06.09.2007, Aktenzeichen: 2 AZR 722/06).

Arbeitnehmer- Entsendegesetz auch für Gebäudereiniger

Berlin. Am 01.07.2007 ist das "**Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes**" in Kraft getreten. Der Gesetzgeber hat damit das **Gebäudereinigerhandwerk** als weitere Branche in den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes einbezogen. Allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne sowie die Regelungen über Urlaubsdauer, Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld gelten in dieser Branche somit künftig auch für die nach Deutschland entsandten ausländischen Arbeitnehmer.