

als 6 Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. Dies gilt auch dann, wenn nach dem zuvor durchgeführten BEM noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist. Dies bedeutet, dass ein erneutes betriebliches Eingliederungsmanagement auch dann durchzuführen ist, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar im Anschluss an das im Laufe des Jahres bereits durchgeführte BEM weiterhin oder erneut, aber jeweils länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist und die Kündigung erst nach Ablauf dieser sechswöchigen Krankheit ausgesprochen werden soll. Gleiches gilt auch, wenn unmittelbar nach dem erfolglos durchgeführten BEM beim Integrationsamt ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers gestellt, dieser aber erst nach Ablauf von 6 Wochen beschieden wird und der Arbeitnehmer während dieser Zeit arbeitsunfähig erkrankt war.

Kommen während eines noch laufenden BEM weitere Zeiten von Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen hinzu, verlangen Sinn und Zweck von § 167 II 1 SGB IX allerdings nicht die Durchführung eines parallelen zusätzlichen BEM (BAG vom 18.11.2021 - 2 AZR 138/21, Rn. 26). Ein BEM-Verfahren ist erst dann abgeschlossen, wenn z.B.

- der Arbeitnehmer das Angebot zum BEM-Verfahren endgültig ablehnt,
- der Arbeitnehmer das begonnene BEM-Verfahren durch Widerruf seiner Einwilligung ablehnt,
- wenn die Parteien des Verfahrens einig sind oder der Arbeitnehmer einseitig erklärt, dass das BEM-Verfahren beendet ist oder nicht weiter durchgeführt werden soll

Unklar ist noch, wann das BEM-Verfahren als abgeschlossen betrachtet werden kann, wenn im Verfahren gefundene Möglichkeiten noch umgesetzt werden müssen.

Nach dem Abschluss des BEM ist ein erneutes BEM durchzuführen, wenn der AN erneut länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt.

Hat der Arbeitgeber ein (ggf. erneutes) BEM nicht durchgeführt, ist er darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein (ggf. neuerliches) BEM nicht hätte dazu beitragen können, Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Hier könnte z. B. dargelegt werden, dass auch ein neuerliches BEM kein positives Ergebnis erbracht hätte, weil das unmittelbar zuvor durchgeführte BEM ebenfalls ergebnislos verlief. Allerdings würde der Arbeitgeber dann darlegen und beweisen müssen, dass auch keine relevanten Veränderungen gegenüber den Feststellungen im vorherigen BEM eingetreten sind. Erteilt der Arbeitnehmer keine Zustimmung zum BEM, hat der Arbeitgeber gleichwohl ggf. einen weiteren Versuch eines BEM zu unternehmen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres, nachdem er die Durchführung eines BEM abgelehnt hat, erneut mehr als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen ist, selbst wenn seit der nicht erteilten Zustimmung noch kein Jahr vergangen ist.

Die Fortsetzung zur Ausgestaltung des BEM Verfahrens und zu Fragen des Datenschutzes können Sie in unserer nächsten Ausgabe lesen.



Rechtsanwältin Cornelia Mönning verfügt über mehr als 25-jährige Expertise auf den Gebieten des Arbeitsrechts und des Insolvenzarbeitsrechts. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Vorbereitung und Begleitung von Betriebsänderungen, Verhandlungen mit den Tarifvertragsparteien und natürlich auch die Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug.

Unsere Partner



RESTRUKTURIERUNGS
PARTNER

SSC

Consult

dfv Mediengruppe

Sanierungsberater Jahrestagung

2. und 3. Juni 2022 | SIDE Design Hotel Hamburg

zugleich
6. WIRE Jahrestagung

Hybrid: Teilnahme vor Ort oder Online
Online-Anmeldung: www.ruw.de/SanB-Jahrestagung

Referentinnen und Referenten u.a.:



Prof. Dr. Daniel
Graewe



Rüdiger Weiß



Dr. Martin Heidrich



Dr. Sylwia Maria
Bea



Maximilian Dressler



Dipl.-Ing. (FH)
Jörg Heus



Dipl.-Wirtsch.-Ing.
Daniel Mann



Cornelius Nickert



Dr. Björn Hürten



Béla Knof



Annabel Lehnen



Dr. Richard
Federowski



Dr. Stefan Sax



Dr. Johan Schneider



Dr. Sebastian
Braun LL.M.



Stefan Denkhaus



Dr. Oliver Klöck



Sylvia Fiebig



Frank Günther



Dr. Matthias Witek



Martin Hammer



Dipl.-Oec.
Christian Hohagen

U.a. mit diesen Themen:

- StaRUG in der Praxis – Immer Ärger mit der Überschuldung
- Der Aufsichtsrat in der Krise: Vom Kontrollorgan zum Co-Vorstand?
- Healthcare in der Krise
- Der Handel im Dauerbeschluss – Warum sich die Fläche neu erfinden muss
- Norddeutsche Werften in der Dauerkrise
- und viele mehr!

Weitere Informationen und
vollständiges Programm unter:
www.ruw.de/SanB-Jahrestagung



Mit freundlicher Unterstützung von:

dfv Mediengruppe

AMBG | Restrukturierung und Sanierung
erfolgreich meistern

Archivdepot vier

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

NORTON ROSE FULBRIGHT

one
square

Osborne
Clarke

RKGB
REINHART
KOBER
GROBKINSKY
BRAUN
WWW.RKGB.LEGAL

Roland
Berger

TaylorWessing

Wallner Weiß