

Kann der Arbeitgeber mich nach der Wiedereingliederung kündigen?

Dafür benötigt der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund. In Betracht kommen hier personenbedingte, verhaltensbedingte und betriebsbedingte Kündigungsgründe. Die krankheitsbedingte Kündigung ist ein Teil der personenbedingten Kündigung. Diese ist während einer Wiedereingliederungsmaßnahme auf jeden Fall unzulässig. Erst wenn sich Ausfallzeiten wegen einer Erkrankung auch nach einem BEM über einen längeren Zeitraum häufen, kann eine krankheitsbedingte Kündigung begründet sein.

Was darf der Arbeitgeber über meine Krankheit wissen?

Muss ich dem Arbeitgeber während oder nach der Arbeitsunfähigkeit eine Auskunft über die Krankheitsursache geben? Nein. Die Art der Krankheit und ihre medizinische Ursache gehen den Arbeitgeber nichts an. Die Frage nach dem Gesundheitszustand ist zwar erlaubt, muss aber nicht beantwortet werden.



Markus Gras

Anregungen unter:

Vertrauensleute@komba-fra.de



komba klärt auf!

Was ist ein BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)?

Diese Frage stellen sich unsere Kolleginnen und Kollegen des Öfteren. Das Ziel eines BEM ist es, für einen arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten nach seiner Rückkehr in den Betrieb die Arbeitsbedingungen soweit anzupassen, dass die Arbeitsfähigkeit in Zukunft möglichst weitgehend erhalten bleibt und weitere Ausfälle bzw. eine Verschlechterung seines Zustands vermieden werden.

Voraussetzung für die Wiedereingliederung ist, dass der Arbeitnehmer bereit und in der Lage ist, seine Tätigkeit wenigstens in gewissem Umfang wiederaufzunehmen. Ob das der Fall ist, entscheidet der behandelnde Arzt gemeinsam mit dem Betroffenen.



Wann wird ein BEM-Verfahren eingeleitet?

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Kalenderjahres länger als 6 Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren, muss der Arbeitgeber ein BEM anbieten. Wird ein BEM-Verfahren durchgeführt, muss hierüber eine eigene Akte angelegt werden. Sie darf auch später nicht mit der Personalakte verbunden werden.

Wie verhält sich der Arbeitgeber bei einem BEM Gespräch?

Bei einem BEM-Gespräch sollte der Arbeitgeber sich bemühen, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen und dem Beschäftigten vermitteln, dass es nur um ihn und seine Gesundheit geht. Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nicht zwingen, an einem BEM teilzunehmen. Der Betroffene muss nicht nur ausdrücklich darüber aufgeklärt werden, dass das BEM für ihn freiwillig ist, sondern auch welche persönlichen Daten von ihm im Rahmen des BEM erhoben und verarbeitet werden.

Was passiert, wenn ich ein BEM ablehne?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist freiwillig. Dies bedeutet, in jeder Phase des Verfahrens kann der Mitarbeiter seine Zustimmung verweigern, widerrufen oder Maßnahmen ablehnen. Die Bereitschaft grundsätzlich zu einem BEM bereit zu sein, ist aber sinnvoll.

Kann ich ein BEM- Gespräch verlangen?

Der einzelne Arbeitnehmer hat keinen einklagbaren Anspruch auf die Durchführung eines BEM. Allerdings kann der Betriebsrat beim Arbeitgeber die Durchführung eines BEM anzustoßen, sofern der betroffene Beschäftigte hierzu sein Einverständnis erklärt hat. Die Interessenvertretung kann auch Teilaufgaben im BEM Prozess mit Zustimmung des Betroffenen übernehmen.



Kann ich beim BEM Gespräch gekündigt werden?

Grundsätzlich ist eine krankheitsbedingte Kündigung möglich, wenn ein Arbeitnehmer (der unter das Kündigungsschutzgesetz fällt) wegen einer Erkrankung den Arbeitsvertrag künftig nicht mehr erfüllen kann. Der Arbeitgeber muss aber zuvor ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen. Im Rahmen eines BEM sollen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten gefunden werden, damit der Mitarbeiter weiterbeschäftigt werden kann. Unterbleibt ein BEM, wäre eine Kündigung unverhältnismäßig und damit unwirksam.

Wann ist ein BEM Verfahren beendet?

Das BEM ist erst abgeschlossen, wenn die Fehlzeiten dauerhaft unter die Sechswochengrenze des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gesunken sind, die Teilnehmer das Ende feststellen oder das Beschäftigungsverhältnis endet.

Wie oft muss ein BEM durchgeführt werden?

Der Arbeitgeber muss ein BEM immer dann durchführen, wenn ein Beschäftigter länger als sechs Wochen im Kalenderjahr arbeitsunfähig erkrankt ist. Naheliegende Maßnahmen, wie etwa die Reduzierung von Arbeitszeit, müssen auf Initiative des Arbeitgebers mit dem Betroffenen erörtert werden.



© 3dman_eu / pixabay.com

Impressum:

Veröffentlichung der komba gewerkschaft Flughafen Frankfurt

V.i.S.d.P.:

1. Vorsitzender
Nsimba Gore, komba gewerkschaft Kreisverband Frankfurt Flughafen