

## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Zustimmung des Integrationsamts ersetzt nicht das bEM**

*Als faktische Voraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM) durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer schwerbehindert, muss zusätzlich vorab die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung eingeholt werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 15. Dezember 2022 (Az. 2 AZR 162/22), dass ein unterbliebenes bEM nicht durch die Zustimmung des Integrationsamts ersetzt werden kann. Als unterblieben gilt das bEM auch dann, wenn der Arbeitgeber das bEM mangels datenschutzrechtlicher Einwilligung des Arbeitnehmers nicht einleitet.*

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist, muss nach § 167 Abs. 2 SGB IX ein bEM durchgeführt werden. Geschieht dies nicht, ist eine krankheitsbedingte Kündigung meist sozial ungerechtfertigt. Der Arbeitgeber müsste nämlich im Kündigungsschutzverfahren beweisen, dass ein durchgeführtes bEM nicht dazu hätte beitragen können, den Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Dem Arbeitgeber wird es nur selten gelingen, dies zu beweisen.

Ist der Arbeitnehmer schwerbehindert, bedarf es zur Kündigung zusätzlich der **Zustimmung des Integrationsamts nach § 168 SGB IX**. Das BAG hat nun entschieden, dass die Zustimmung des Integrationsamts ein unterbliebenes bEM nicht ersetzen kann.

Im konkreten Fall klagte ein Arbeitnehmer, der einem Schwerbehinderten gleichgestellt war, gegen eine krankheitsbedingte Kündigung. Zuvor hatte ihm der Arbeitgeber die Durchführung des bEM angeboten, da der Arbeitnehmer seit fünf Jahren ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt war. Der Arbeitnehmer zeigte grundsätzlich Interesse am bEM, unterzeichnete allerdings die vom Arbeitgeber übermittelte **datenschutzrechtliche Einwilligung** nicht. Daraufhin entgegnete der Arbeitgeber, dass die Durchführung eines bEM ohne datenschutzrechtliche Einwilligung nicht möglich sei. Letztlich fand das bEM nicht statt.

Zunächst stellte das BAG klar, dass der Arbeitgeber die Einleitung eines bEM nicht von der Unterzeichnung einer Datenschutzerklärung abhängig machen darf. § 167 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, auf die **erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen**, fordert jedoch nicht die Zustimmung in die Verarbeitung der Daten als Voraussetzung für die Einleitung des bEM. Somit war das bEM nicht als gescheitert bzw. abgelehnt zu betrachten, sondern hätte durchgeführt werden müssen.

Anschließend stellte das BAG fest, dass auch die **Zustimmung des Integrationsamts das unterbliebene bEM nicht ersetzen kann**. Die Zustimmung des Integrationsamts trägt nicht die Vermutung in sich, dass ein bEM die Kündigung nicht hätte verhindern können. Dafür gäbe es im Wortlaut des § 167 SGB IX keine Stütze. Das bEM und das Zustimmungsverfahren seien verschieden und verfolgen unterschiedliche Ziele: Das bEM ist ein verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll, während das Integrationsamt einen vom Arbeitgeber bereits gefassten Kündigungsentchluss überprüft und das Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegen das Interesse des schwerbehinderten Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes abwägt.

Im Ergebnis war die krankheitsbedingte Kündigung unwirksam.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)