



## Kommunikation und Kooperation

Liebes WiFo-Mitglied,  
kurz vor den nun anstehenden Sommerferien präsentieren wir Ihnen unseren 3. Splitter.

Im vergangenen ersten Halbjahr 2015 hat sich der Arbeitskreis Personal & Führung - wie bereits im letzten Splitter angekündigt - mit dem Thema „Betriebskindergärten“ beschäftigt. Die Umsetzung eines solchen ist zwar aufwendig, kann jedoch sinnvoll und gewinnbringend für beide Seiten sein. Sollten Sie Interesse an näheren Informationen haben oder Unterstützung wünschen, zögern Sie bitte nicht, den Arbeitskreis Personal & Führung zu kontaktieren. Des Weiteren haben wir uns aus gegebenem Anlass noch einmal eingehend mit dem Thema „Mindestlohn“ befasst. Glücklicherweise konnte Christoph Pinkemeyer, engagiertes Mitglied des Arbeitskreises Personal & Führung, für einen bereits im Januar stattgefundenen Stammtisch des WiFo gewonnen werden. Handouts zu diesem Thema können Sie gerne beim Arbeitskreis anfordern.

Im heutigen Splitter erwarten Sie folgende interessante Themen:

Zunächst widmen wir uns unserer Patenschule, der Realschule plus in Neuwied -Irlich. Im folgenden Bericht finden Sie Informationen zu der diesjährigen Veranstaltung „WiFo trifft Schüler“, dem „Praxistag“ und zum Wechsel in der Schulleitung. Wir möchten bereits hier die Gelegenheit ergreifen, um Ralf Groß herzlich für seinen Einsatz und die rege Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Personal & Führung zu danken. Nur so kann eine Patenschaft langfristig erfolgreich bestehen!

Zudem hat uns die Materie „Gesundheit“ beschäftigt. Anstoß gab der Besuch des WiFo-Vorstandes im Medicon Sportcenter Neuwied, bei dem auf betriebliche Gesundheitsförderung aufmerksam gemacht wurde. Insbesondere als Arbeitgeber macht es Sinn, die Belegschaft zu Sport und Gesundheitsbewusstsein zu motivieren und anzuleiten. Denn ein gesunder Mitarbeiter ist zunächst schon

mal ein guter Mitarbeiter. Was aber, wenn ein Mitarbeiter immer wieder kurz oder ggf. auch über einen langen Zeitraum wegen Krankheit ausfällt? Hier kommt meist das sogenannte BEM, das „berufliche Eingliederungsmanagement“, zum Einsatz. Was es hiermit auf sich hat und welche Spielregeln zu beachten sind, erklärt Herr Christoph Pinkemeyer in seinem Bericht.

Wir nehmen hierauf Bezug und möchten Ihnen sagen:

Egal wie Sie den Sommer verbringen – bitte bleiben Sie gesund! Denn wie sagt schon der Volksmund:

**„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“**

Sollten Sie Anregungen für unseren nächsten Splitter haben, freuen wir uns über Ihre Nachricht!

Eine gute Zeit wünscht Ihnen

**Ihr Arbeitskreis  
Personal & Führung**

### Themen in dieser Ausgabe:

- **Begrüßungsschreiben + aktuelle Themenübersicht des AKs**
- **BÄÄÄHM! Machen Sie auf jeden Fall BEM!**
- **Gelebte Schulpatenschaft**

**BÄÄÄHM! Machen Sie auf jeden Fall BEM!**

**Rechtsanwalt Christoph Pinkemeyer—Fachanwalt für Arbeitsrecht—Mediator**

Jansen—Roszbach Rechtsanwälte Neuwied

02631/ 917216 (Sekr.: Frau Maren Melsbach)

“**Mich darf man nicht kündigen, ich bin krank!**” Diese Einlassung hört und liest man immer wieder von Arbeitnehmern. So häufig man sie wiederholt, so falsch ist sie auch! Die Kündigung wegen Krankheit ist möglich und auch gleichzeitig der Hauptfall der sog. “personenbedingten Kündigung”. Der Arbeitgeber kann mit ihr erwartbaren betrieblichen Beeinträchtigungen begegnen, weswegen die krankheitsbedingte Kündigung stets zukunftsbezogen ist. Die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters ist - in der Vergangenheit - krankheitsbedingt in Wegfall geraten, verschuldet oder nicht, was dazu führt, dass - in der Zukunft - damit zu rechnen ist, dass das Austauschverhältnis von Leistung (Arbeit) und Gegenleistung (Lohn) nicht mehr ausgeglichen ist. Welcher Arbeitgeber will schon an einem Arbeitsverhältnis festhalten, bei welchem man nicht mehr damit rechnen kann, dass man für das gezahlte Gehalt noch “ausreichend” Arbeitsleistung erhält? Führt diese Überlegung, **n a m e n t l i c h d i e**

“Zukunftsprognose”, zu dem Schluss, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann, sollte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werden.

Wann die “Zukunftsprognose” für den Arbeitgeber positiv ist, ist ein schwieriges Feld. Hier muss unterschieden werden, ob häufige Kurzerkrankungen oder lang andauernde Krankheiten vorliegen, möglicherweise liegen auch Suchterkrankungen vor. Ohne anwaltliche Beratung kommen Sie hier kaum weiter; jeder Einzelfall muss geprüft werden. Stets muss eine in Aussicht genommene Kündigung jedoch verhältnismäßig sein. Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung jede mögliche und zumutbare geeignete Maßnahme ergreifen, die im Rahmen betrieblicher Interessen die Kündigung zu vermeiden hilft.

Hier kommt das sog. “betriebliche Eingliede-

management” (BEM) ins Spiel. Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses - der sich in der Regel an die personenbedingte Kündigung anschließt - muss nämlich der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers deutlich hinter der vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleibt **und** er muss ferner darlegen, dass ihm eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nicht möglich war. Diesen letztgenannten Punkt klären Sie im Rahmen des BEM!

Vor jeder personenbedingten Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen (§ 84 II SGB IX), soweit der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr!) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Es ist unter Hinzuziehung, sofern zutreffend, von Arbeitnehmervertretung, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt und auch dem

## Arbeitskreis Splitter

Betriebsarzt zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und eine erneute Arbeitsunfähigkeit verhindert werden kann. Es sollen Maßnahmen gefunden werden, um eine Kündigung zu vermeiden, der sog. "Suchprozess". Zum Verfahren selbst enthält das Gesetz nur wenige Regelungen; für den Mitarbeiter ist die Teilnahme freiwillig. Das Ergebnis des BEM kann alles sein, ein neuer Arbeitsplatz, Arbeitshilfen, eine Umschulungsmaßnahme, geänderte Arbeitszeiten oder auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Das BEM ist verpflichtend, eine krankheitsbedingte Kündigung ohne BEM ist aber dennoch nicht per se unwirksam! Daraus wird man erst schlau, wenn man die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess näher betrachtet! Führt nämlich der Arbeitgeber gesetzeswidrig kein BEM durch, kann er sich im Kündigungsschutzprozess nicht mehr pauschal darauf berufen, ihm seien keine alternativen der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten für den gekündigten Arbeitnehmer bekannt. Vielmehr

muss er nun umfassend und konkret vortragen, warum der Arbeitnehmer auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden kann, eine leidensgerechte Anpassung dieses Arbeitsplatzes ausgeschlossen ist oder der Mitarbeiter nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden kann. Das ist eine extrem hohe Hürde an der Sie scheitern werden, denn vorstellbar ist grundsätzlich alles! Und seien Sie versichert: Der Arbeitsrichter wird seine unbegrenzte Fantasie in das Urteil "hineinschreiben" (hätte dies, hätte das, oder ganz anders wäre es auch gegangen)! Ohne BEM werden Sie den Kündigungsrechtsstreit bei einer krankheitsbedingten Kündigung zu 99% verlieren!

Nur wenn Sie ein BEM durchgeführt haben und dieses zu einem negativen Ergebnis geführt hat, genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungs- und Beweislast mit dem Hinweis, andere Beschäftigungsmöglichkeiten bestünden nicht. Es ist dann an dem Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen, dass es andere Möglichkeiten für die Verhinderung der Kündigung gab.

Eine Kündigung wegen Krankheit ist also grundsätzlich möglich, wenn auch diffizil. Auf jeden Fall ist es aber anzuraten, vor Ausspruch der Kündigung ein BEM durchzuführen, mag die Krankheit des Mitarbeiters noch so lange bestehen!

Christoph Pinkemeyer



Das WirtschaftsForum auf dem Deichstadtfest. Auch frische Luft hält gesund!

## Gelebte Schulpatenschaft



Ehemaliger Schulleiter der RS + Irlich Ralf Groß und sein Nachfolger Peter Kowalenko

Im Herbst 2015 wird durch die Veranstaltung "Eltern stellen ihre Berufe vor" mit Unterstützung durch das WirtschaftsForum ein weiterer Baustein der Veranstaltungsreihe „WiFo trifft Schüler“ umgesetzt. Im Mittelpunkt steht die gelebte Schulpatenschaft des WiFo mit der Realschule plus in Neuwied-Irlich. Hintergrund der Patenschaft ist, dass angesichts rückläufiger Schülerzahlen, drohendem Fachkräftemangel und vielfach problematischer Übergänge in den Beruf Schulen und Unternehmen mehr denn je gefordert sind, eng zusammenzuarbeiten. Nähere Informationen zu der im Herbst in den Räumen der Schule geplanten Veranstaltung folgen bald. Über rege Teilnahme der WiFo-Mitgliedsunternehmen freut man sich sehr.

Auch bei dem so genannten „Praxistag“ sind die WiFo-Mitglieder bereits aktiv: Schüler der Patenschule können seit Beginn des Schuljahres 2014/2015 mit Unterstützung der Betriebe des WirtschaftsForums in der Jahrgangsstufe 8 den Praxistag durchführen. Für die Dauer von einem Jahr arbeiten die

Schüler jeden Donnerstag in einem Betrieb. Durch den Praxistag erwerben die jungen Menschen fachliche, personale und soziale Kompetenzen, die sie in der beruflichen sowie der schulischen Ausbildung brauchen. Zudem bauen die Schüler engen Bezug zur Berufswelt auf, lernen an außerschulischen Lernorten und erwerben bessere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt.

Selbstverständlich wird jedes Praktikum auch intensiv von den Lehrkräften unterstützt; zögern Sie also nicht, den Praxistag auch in Ihrem Unternehmen zu realisieren!

Eine Patenschaft wie diese lebt immer von engem Kontakt. Für die in den vergangenen Jahren hervorragende Kooperation zeigte sich - stets sehr engagiert - Ralf Groß, der Direktor der Realschule Plus in Irlich, verantwortlich. Nun hat er seine Tätigkeit als Schulleiter nach 7 Jahren beendet und wird als Referent im Schulaufsichtsdienst für den Bereich der Realschule plus bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) in Koblenz sein neues Schaffensfeld fin-

den. Der Arbeitskreis Personal & Führung dankt ihm für seine unermüdlige Tatkraft und wünscht ihm für seine neue Aufgabe alles Gute und viel Erfolg! Sein Nachfolger ist der bisher stellvertretende Schulleiter, Herr Peter Kowalenko. In Erwartung guter Zusammenarbeit begrüßte ihn der Arbeitskreis Personal & Führung bereits im Juni. Dies bot Gelegenheit die Rahmenbedingungen für das erste gemeinsame Projekt „Eltern stellen ihre Berufe vor“ gemeinsam zu besprechen. Wolfgang Beth, Sprecher des Arbeitskreises und Vorstandsmitglied, ist sich sicher, dass in Herrn Kowalenko ein würdiger Nachfolger gefunden wurde, mit welchem die Schulpatenschaft auch weiterhin erfolgreich durchgeführt wird.

Sollten Sie im Vorfeld Fragen zu der geplanten Herbstveranstaltung haben oder sich für einen Praktikanten des Praxistags interessieren, stehen Ihnen die Mitglieder des Arbeitskreises Personal & Führung selbstverständlich gerne zur Verfügung!

Ralf Groß und Anika Müller



**Wolfgang Beth,**  
Arbeitskreis-Sprecher Personal und Führung

### Aktive Arbeitskreisteilnehmende:

Arbeitskreissprecher und Vorstandsmitglied Wolfgang Beth (Remondis), Vorstandsmitglied Manfred Alterauge (Rechtsanwalt), Michael Lichtenberger (ZIB Unternehmensberatung), Anika Müller (FAW gGmbH), Karin Nemes (AWO), Christoph Pinkemeyer (Rechtsanwalt), Hildegard Schanz (SIG Training) und Ralf Groß (Rektor Realschule plus Irlich), Herbert Sauer.

**Haben wir Ihr Interesse am Arbeitskreis geweckt? Schreiben Sie uns! Machen Sie mit!  
Oder geben Sie Ihr Feedback ab unter unserer E-Mail Adresse**

[info@wirtschaftsforum-neuwied.de](mailto:info@wirtschaftsforum-neuwied.de)