

Lothar Beseler

**Betriebliches
Eingliederungsmanagement**
nach § 84 Abs. 2 SGB IX
aus arbeitsrechtlicher Sicht

4. Auflage 2015

rieder

Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung	11
2. Möglichkeiten und Grenzen des BEM	16
3. Geltungsbereich	18
a) Personenkreis	18
b) Kleinbetriebe	19
c) Wartezeit	21
4. Voraussetzung für die Durchführung des BEM	21
a) Krankheit aus arbeitsrechtlicher Sicht	21
b) Arbeitsunfähigkeit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz	22
c) Erheblichkeit der Entgeltfortzahlung?	24
d) Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit	25
e) Gemeinsame psychische oder physische Ursachen der Arbeitsunfähigkeit?	26
f) Gefährdung des Arbeitsverhältnisses?	27
g) Auslösezeitpunkt für das BEM	28
h) Erneute krankheitsbedingte Fehlzeiten und BEM	29
i) Erneutes Angebot des BEM bei Ablehnung oder Abbruch	29
5. Feststellung der Arbeitsunfähigkeitszeiten	30
a) Stichtagsregelung	30
b) Erhebung der Daten zur Arbeitsunfähigkeit	31
c) Kontrollaufgabe des Betriebsrats	32
d) Datenschutz	37
6. Der betroffene Arbeitnehmer	42
a) Freiwilligkeit	42
b) Erstkontakt und / oder Anschreiben	44
c) Information	45
d) Informationsgespräch	48
e) Mitteilung der Krankheiten	49
f) Notwendigkeit weiterer Informationen?	52
g) Rücknahme der Zustimmung	52
h) Begründung der Zustimmungsverweigerung?	53
i) Beratung durch den Betriebsrat oder andere Stellen?	53
7. Absehen von BEM	54

8. Durchführung des BEM	55
a) Das BEM-Verfahren in Kleinbetrieben	56
b) Das BEM-Verfahren in größeren Betrieben	57
aa) Fallmanager	57
bb) Disability-Manager oder Eingliederungsberater	58
c) Systematischer Verfahrensablauf	59
9. Das Erstgespräch	60
a) Erstgespräch mit einer Vertrauensperson	60
b) Erstgespräch mit dem Fallmanager bzw. Disability-Manager / Eingliederungsberater	62
10. Das Eingliederungsgespräch	66
11. Das Integrationsteam	67
a) Die einzelnen Mitglieder des Integrationsteams bzw. des erweiterten Integrationsteams	69
aa) Der Leiter bzw. Koordinator	69
bb) Der Vertreter des Arbeitgebers	70
cc) Betriebsrat und Schwerbehindertenvertreter	71
dd) Die Fachkraft für Arbeitssicherheit	72
ee) Der Werks- oder Betriebsarzt	72
ff) Der Betriebspsychologe	73
gg) Der Vorgesetzte	73
hh) Externe Stellen: Gemeinsame Servicestellen und das Integrationsamt	74
b) Steuerung der Besetzung des Integrationsteams durch den betroffenen Arbeitnehmer	76
c) Die Mitwirkung des betroffenen Arbeitnehmers	76
d) Die Arbeit im Integrationsteam	78
aa) Das Integrationsteam als Sammelstelle	78
bb) Das Integrationsteam als Auswertungsstelle	80
cc) Das Integrationsteam als Maßnahmeplaner	81
dd) Das Integrationsteam als Partner einer Eingliederungsvereinbarung	84
ee) Das Integrationsteam als Koordinationsstelle	84
ff) Das Integrationsteam als Lenkungskreis zur Überwachung, Ergebnisauswertung und Fortentwicklung des BEM	85
gg) Die Entscheidungen im Integrationsteam	85
12. Alternative: Der Fallmanager	88

13. Das Ergebnis des BEM	89
a) Beendigung des BEM ohne Eingliederungsvereinbarung	92
14. Nachkontrolle	93
a) Abschlussgespräch	94
b) Evaluierung	94
15. Mitklärungspflicht des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung	95
16. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?	96
a) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	96
b) Mitbestimmung nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG ?	96
aa) Die Literaturmeinung	97
bb) Die Rechtsprechung	99
cc) Einführung eines BEM in formalisierter Form	102
17. Die Kündigung wegen Krankheit und das BEM	104
a) Die Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	105
b) Kündigung wegen langanhaltender Erkrankung	110
c) Krankheitsbedingte Leistungsminderung als Kündigungsgrund	112
d) Kündigung wegen dauerhafter Unmöglichkeit	113
e) Unterlassenes BEM und Kündigung	114
aa) Durchführung des BEM keine Wirksamkeitsvoraussetzung	114
bb) Der Vorrang milderer Mittel als Ausdruck des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit	115
f) Widerspruchsrecht des Betriebsrats wegen nicht durchgeführtem BEM?	121
g) Das Integrationsamt und das BEM-Verfahren	121
h) Wartezeitkündigung und BEM	122
18. Integrationsvereinbarung und Regelungen über BEM	123
19. Kosten des BEM	124
20. Unterrichtung der Arbeitnehmer über das BEM	125
21. Bonus und Prämie	127
22. Schadensersatz bei unterlassenem oder nicht ordnungsgemäß durchgeführtem BEM?	128
23. Durchsetzung des Initiativrechts des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung und ihr Kontrollrecht	130
24. Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung des BEM?	133
25. Das BEM als Teil des Gesundheitsmanagements	134

Anlage 1:	
Empfehlung zur Erbringung von Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	136
Anlage 2	
Leitfaden für die Durchführung des BEM	140
Anlage 3	
Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement	153
Anlage 4	
Betriebs-, Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	159
Anlage 5	
Betriebsvereinbarung	169
Anlage 6	
Integrationsvereinbarung	175
Anlage 7	
Ablaufdiagramm des BEM	189
Abkürzungsverzeichnis	191
Literaturverzeichnis	193
Stichwortverzeichnis	195