



Esther Beckhove, MBL

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
Master of Business Law
Lehrbeauftragte der SRH Hochschule Heidelberg

**Carl-Theodor-Str. 7
68723 Schwetzingen**

**Telefon: 06202 40 90 824
Email: post@beckhove.de**

Betriebliches Eingliederungsmanagement:

Chancen, gesetzliche Grundlagen, konkrete Schritte

I. Chancen

1. Gründe für die Einführung des BEM

- Demographischer Wandel
- Alterung der Beschäftigten
- Fachkräftemangel

2. Bedeutung für das betriebliche Gesundheitsmanagement

- Ziel: BEM soll helfen
 - die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden
 - erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen
 - den Arbeitsplatz zu erhalten
- Wichtiger Beitrag für die betriebliche Gesundheitspolitik

3. Chancen für Arbeitgeber

- Erhalt der Beschäftigten für das Unternehmen
- Bindung der Leistungsträger
- Reduzierung der Fehlzeiten
- Kostenersparnis: weniger Entgeltfortzahlung und Einarbeitung für Vertretungskräfte
- Entlastung der Kollegen
- Motivation der Mitarbeiter

I. Chancen

- Werbung als guter Arbeitgeber nach innen und außen
- Gutes Betriebsklima
- Zeigt Potentiale zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und –prozesse
- Höhere Produktivität
- Bessere Wettbewerbsfähigkeit
- Verbesserte Ausgangslage für AG bei notwendigen Kündigungsschutzverfahren

4. Chancen für Arbeitnehmer

- Erhaltung der eigenen Leistungsfähigkeit
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Frühverrentung
- Verminderung der arbeitsplatzindizierten Belastungen
- Aber mögliche Folge auch: BEM kann zu Ungunsten des AN Klarheit verschaffen, dass weder ein Ende der Arbeitsunfähigkeit absehbar ist noch andere dem AG zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten in Betracht kommen.

5. Chancen für die Sozialversicherungssysteme

II. Gesetzliche Grundlagen

1. § 167 II SGB IX

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung [...], bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

II. Gesetzliche Grundlagen

Krankheitsbedingte Kündigung:

Voraussetzungen (BAG 8. November 2007 - 2 AZR 292/06 - Rn. 16)

1. negative Gesundheitsprognose (AU länger als 1,5 – 2 Jahre od über 15 – 25 % der letzten 3 - 4 Jahre)
2. erhebliche betriebliche Auswirkungen (Störung im Betriebsablauf, Entgeltzahlung für mehr als 30 Arbeitstage pro Jahr)
3. Interessenabwägung/Verhältnismäßigkeit

Prüfung: Eine Kündigung ist insbesondere dann unverhältnismäßig, wenn sie durch mildere ebenso geeignete Mittel vermieden werden kann.

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten?



BEM

II. Gesetzliche Grundlagen

BAG 8. November 2007 - 2 AZR 292/06

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist so lange ungerechtfertigt, wie der Arbeitgeber nicht alle anderen geeigneten milderer Mittel ausgeschöpft hat. Dazu zählt auch eine alternative Beschäftigung, die mit Hilfe des BEM erkannt und entwickelt wurde.

Der Arbeitgeber muss beweisen, dass es keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer und keinen leidensgerechten Arbeitsplatz gibt. Hat er kein BEM durchgeführt, kann er diesen Beweis nicht antreten.

II. Gesetzliche Grundlagen

Folgen:

Hat AG das BEM nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt, darf er keine Vorteile im späteren Kündigungsschutzprozess haben.

AG: hat die Darlegungs- und Beweislast:

- keine Weiterbeschäftigung auf bisherigen Arbeitsplatz
- jegliche denkbare leidensgerechte Anpassung / Veränderung ausgeschlossen

II. Gesetzliche Grundlagen

Hinweispflichten des AG:

- auf die Ziele des BEM – bloße Bezugnahme auf den Gesetzestext reicht nicht
- ergebnisoffenes Verfahren
- Betroffene selbst Vorschläge machen kann
- nur die erforderlichen Daten erhoben und verwendet werden
- welche Krankheitsdaten als sensible Daten i.S.v. § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

- AG muss Betroffenen darauf hinweisen, dass er der Beteiligung des Betriebsrates verweigern kann. Fehlt der Hinweis: gravierender Fehler. BV mit einem Musterschreiben, dass diese Möglichkeit nicht vorsieht, ist unwirksam. BAG 22.03.2016, Az: 1 ABR 14 / 14.

- Es reicht nicht aus, wenn in dem Anschreiben an den Betroffenen nur auf eine geltende BV /DV hingewiesen wird. Die Existenz einer BV / DV führt nicht zu einer ordnungsgemäßen Einladung zum BEM. Sie entbindet den AG nicht von den gesetzlichen Hinweispflichten, LAG Hamburg, 08.06.2017 Az: 7 Sa 20/17.

II. Gesetzliche Grundlagen

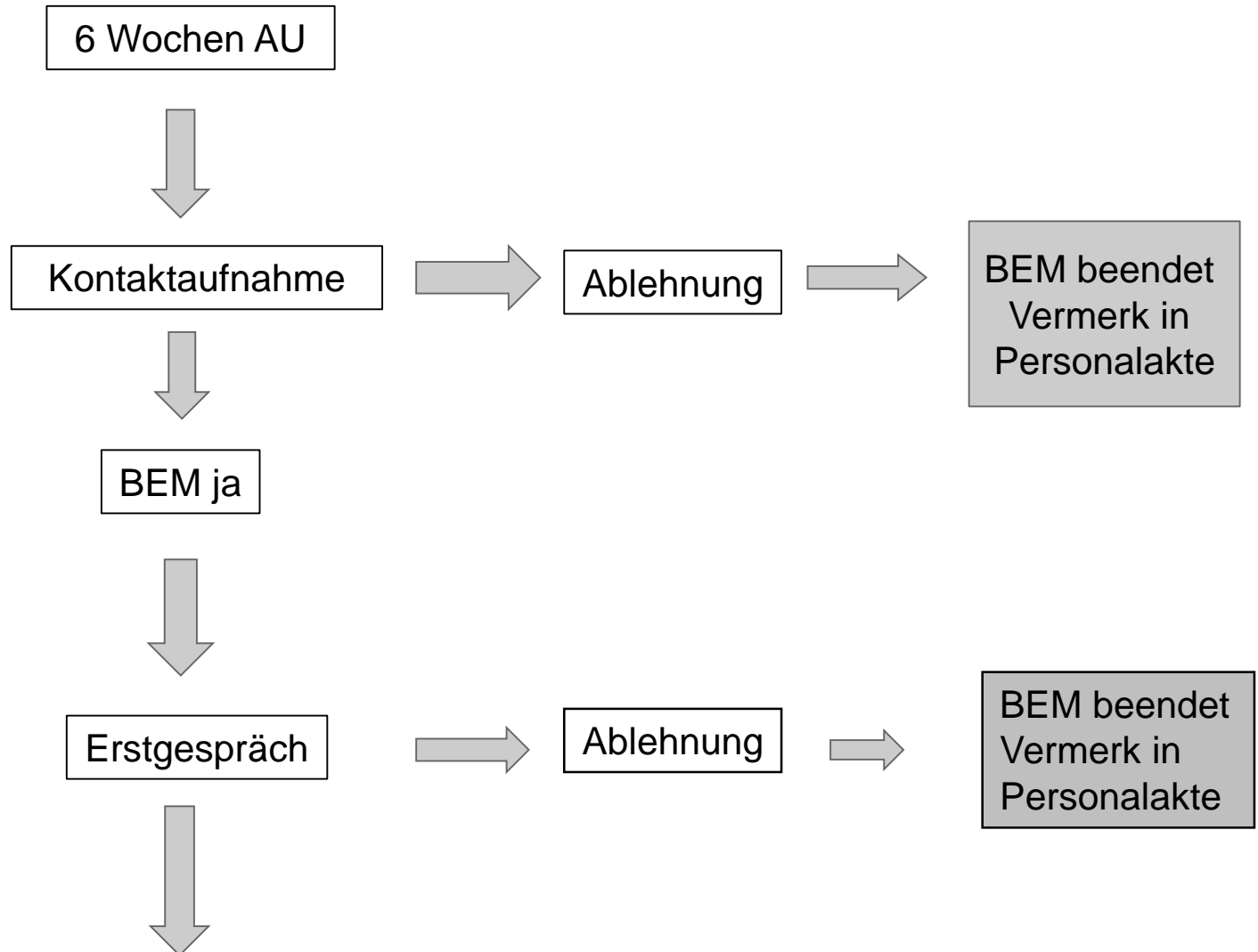
- Fehlt der Hinweis darauf, dass vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger hinzugezogen werden, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, hat der AG das BEM nicht ordnungsgemäß angeboten, Hessisches LAG 13.08.2018 16 Sa 1466 / 17. Entscheidung noch nicht rechtskräftig: anhängig beim BAG 2 AZR 458/18.

Aber auch:

- Führt der Arbeitgeber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durch, geht dies bei der Interessenabwägung nicht zu seinen Lasten, wenn der Arbeitnehmer sich an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement ohnehin nicht beteiligt hätte, LArbG Berlin-Brandenburg 27.02.2019, 17 Sa 1605/18.

III. Konkrete Schritte

Ablaufplan



III. Konkrete Schritte

AN mit BEM einverstanden / Fallgespräch



Fallbesprechung im BEM-Team mit

1. Betriebsarzt
2. Fachkraft für Arbeitssicherheit
3. Direktem Vorgesetzten



Analysen:

1. Welche Anforderungen stellt der Arbeitsplatz?

Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsplatzbegehung

Befragung des direkten Vorgesetzten

2. Fähigkeiten / Möglichkeiten des AN

Personalakte

Befragung des direkten Vorgesetzten

Betriebsarzt

III. Konkrete Schritte



weitere Fallbesprechung im BEM-Team
mit externen Ansprechpartner
Reha-Träger
Integrationsamt
Integrationsfachdienst



Maßnahmenplan zwischen AG und AN

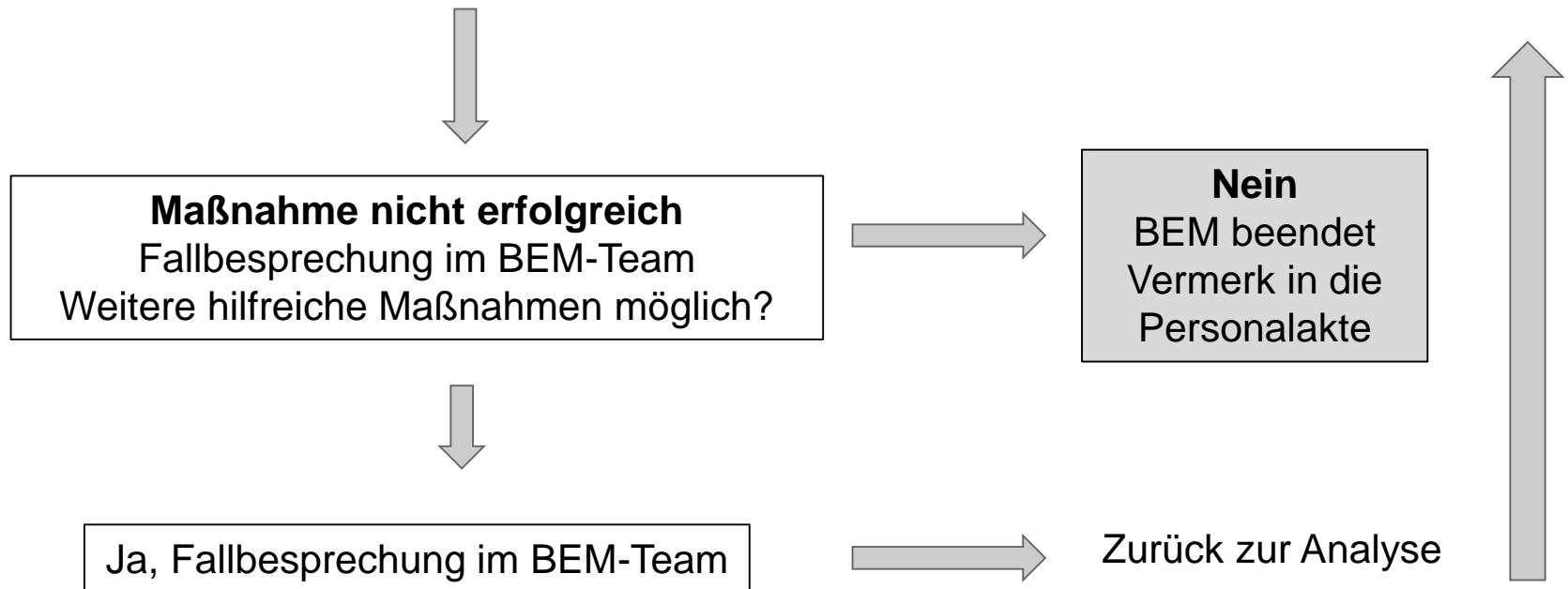


Maßnahmendurchführung
Dokumentation in die BEM-Akte
Erfolgskontrolle



Maßnahme erfolgreich
BEM beendet
Vermerk in die Personalakte

III. Konkrete Schritte



Esther Beckhove, MBL

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
Master of Business Law
Lehrbeauftragte der SRH Hochschule Heidelberg



**Carl-Theodor-Str. 7
68723 Schwetzingen**

**Telefon: 06202 40 90 824
Email: post@beckhove.de**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit