

BEM –

Das Betriebliche

Eingliederungsmanagement

Köln, den 10.11.2016



LANDUCCI
RECHTSANWALTSKANZLEI

BEM - Übersicht



BEM - Was ist das?

BEM - Rechtsgrundlage

BEM - Voraussetzungen

BEM - Datenschutz?

BEM - Ablauf

BEM - Stufenweise Wiedereingliederung

BEM - Ende

BEM - Als Anspruch des Arbeitnehmers und Pflicht des Arbeitgebers?

BEM - Was passiert, wenn BEM nicht durchgeführt wird?

BEM - Kündigung trotz BEM?

BEM - Vorteile für Arbeitgeber?

BEM - Vorteile für Arbeitnehmer?

BEM - Schlusswort



| BEM – Was ist das?

Aufgabe des Arbeitgebers:

- Bewältigung von Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit
- Erhaltung Arbeitsplatz des Arbeitnehmers
- Bsp.: Kurmaßnahme, Erwerb von ergonomischem Bürostuhl, Umsetzung

Zweck: Prävention - Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer

BEM – Rechtsgrundlage

*(mit Novellierung des SGB IX zum 01.05.2004 wurde BEM geschaffen)



§ 84 Abs. 2 SGB IX* Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

→ Bezieht sich nach dem Wortlaut nicht nur an behinderte Menschen, sondern an „Beschäftigte“!



§ 93 SGB IX

Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

§ 14 Abs. 2 SGB IX

Zuständigkeitsklärung

Wird der Antrag nicht weitergeleitet, stellt der Rehabilitationsträger den Rehabilitationsbedarf unverzüglich fest. Muss für diese Feststellung ein Gutachten nicht eingeholt werden, entscheidet der Rehabilitationsträger innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang. Wird der Antrag weitergeleitet, gelten die Sätze 1 und 2 für den Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, entsprechend; die in Satz 2 genannte Frist beginnt mit dem Eingang bei diesem Rehabilitationsträger. Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutachten erforderlich, wird die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens getroffen. Kann der Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, für die beantragte Leistung nicht Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 sein, klärt er unverzüglich mit dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger, von wem und in welcher Weise über den Antrag innerhalb der Fristen nach den Sätzen 2 und 4 entschieden wird und unterrichtet hierüber den Antragsteller.

BEM – Voraussetzungen



Beschäftigte/r ist innerhalb eines Jahres (letzte 12 Monate) länger als 6 Wochen erkrankt (Fehltage ohne AU-Bescheinigung oder Reha-Tage zählen auch)

Berechnung der 6 Wochen nicht fest geregelt, aber ähnlich wie bei Urlaubsberechnung nach BUrlG:

- 6 Wochen ununterbrochen, also 42 Tage → ohne Problem erfüllt
- bei 3-Tage-Woche: 18 Tage AU
- bei 5-Tage-Woche: 30 Tage AU
- Bei 6-Tage-Woche: 36 Tage AU



BEM – Voraussetzungen

Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers ist grundlegende Voraussetzung für die Durchführung des BEM

- Zustimmung ist auch formlos möglich
- Wenn Zustimmung (-) hat Arbeitgeber seine Pflicht zum BEM erfüllt



BEM – Voraussetzungen

Der Arbeitnehmer X erfüllt die Voraussetzungen, aber die Arbeitsunfähigkeit hat unterschiedliche Ursachen!

Folge: Irrelevant für Durchführung des BEM!

Ist der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 12 Monate für mindestens 6 Wochen wegen verschiedener Erkrankungen ausgefallen, sind die Voraussetzungen für das BEM gegeben.

Von Bedeutung ist nur die zeitliche Komponente, also insgesamt 6 Wochen krank!

BEM – Datenschutz?



Wichtig: einzelfallabhängig und betriebsbezogen

- Nur so viel offen legen, wie unbedingt erforderlich, um erfolgreiches BEM durchführen zu können
Mögliche offenzulegende Daten: Name, Anschrift (etc.), Ausbildung, Tätigkeitsbereich, Fehlzeiten, Leistungseinschränkungen im Betrieb, Einwilligung zum BEM, BEM durchgeführt oder nicht (?), u.ä.
- Diagnosen oder weitere Inhalte des BEM erfährt der Arbeitgeber nur, wenn Arbeitnehmer zustimmt. Ansonsten hat nur (Betriebs-)Arzt Kenntnis über Erkrankungen
mgl. Ausnahme: (z.B.) weitere Details sind relevant um Ursachen für Erkrankung im Betrieb aufzuklären



BEM – Ablauf

BEM nur teilweise geregelt, deshalb einzelfallabhängig → betriebsspezifisch

1. Erkundung des Gesundheitszustandes
2. Welche Hilfsmöglichkeiten/Maßnahmen kommen in Frage?
Bsp.: Stufenweise Wiedereingliederung – Hamburger Modell (vgl. unten)
3. Bei Zustimmung des Betroffenen, Klärung mit Betriebs-/Personalrat, ob BEM (+) oder (-)
4. Ggfls. Hinzuziehung des Betriebsarztes



BEM – Ablauf

5. Hinweis an Betroffenen über Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der hierfür zu erhebenden Daten
6. Bei Möglichkeit von Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben Hinzuziehung von örtlichen Servicestellen oder Integrationsamt (bei Schwerbehinderten)
7. Umsetzung der in Frage kommenden Maßnahmen



BEM – Stufenweise Wiedereingliederung

- Das sog. "Hamburger Modell" -

§ 74 SGB V

Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.



BEM – Stufenweise Wiedereingliederung

§ 28 SGB IX Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.
(■ bei Behinderung)



BEM – Stufenweise Wiedereingliederung

Stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach langer AU als Hilfsmaßnahme im Rahmen des BEM

Erstellung eines Wiedereingliederungsplan mit Arzt;

- Wiederaufnahme der Arbeit beispielweise mit wenigen Stunden am Tag (Teilzeit statt wie bisher Vollzeit)
 - Anspruch weiterhin auf Krankengeld, da weiterhin AU
- *Rechtsgrundlagen s.o.: § 74 SGB V und § 28 SGB IX (bei Behinderung)*



BEM – Ende

Beendigung des BEM, wenn

- Fehlzeiten dauerhaft unter der 6-Wochen-Grenze liegen

oder

- Arbeitsverhältnis beendet wurde

oder

- BEM zu keiner Besserung/Wiedereingliederung führen wird (z.B. nach Ansicht des Integrationsamtes)



BEM – Als Anspruch des Arbeitnehmers und Pflicht des Arbeitgebers?

§ 84 Abs. 2 SGB IX = öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers → kein Anspruch des Arbeitnehmers

§ 241 Abs. 2 BGB* i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX kann Individualanspruch darstellen als allg. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

■ u. U. kann aus der Verletzung der o.g. Vorschrift ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers resultieren (§ 280 BGB)

**(§ 241 Abs. 2 BGB = Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.)*



BEM – Was passiert, wenn BEM nicht durchgeführt wird?

Exkurs: Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes? (§§ 1, 23 KSchG)

(+), wenn

1.

Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht

und

2.

mehr als 10 Vollzeitmitarbeiter in dem Betrieb beschäftigt sind



BEM – Was passiert, wenn BEM nicht durchgeführt wird?

Wenn KSchG nicht anwendbar,

Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Grund innerhalb der Kündigungsfrist (§ 622 BGB) möglich → formale Wirksamkeit überprüfen!

Hier: Wirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung ist unabhängig von der Durchführung des BEM



BEM – Was passiert, wenn BEM nicht durchgeführt wird?

Wenn KSchG anwendbar,

Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus krankheitsbedingten Gründen möglich, aber Wirksamkeitsprüfung im Rahmen einer Kündigungsschutzklage:

- Negative Gesundheitsprognose?
- Wirtschaftliche/Betriebliche Beeinträchtigung des Arbeitgebers?
- Interessenabwägung?



BEM – Was passiert, wenn BEM nicht durchgeführt wird?

BEM ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung, aber:

- Kündigung als „ultima ratio“ (= *letztes Mittel?* → *verhältnismäßig?*)

(Bei krankheitsbedingter Kündigung ohne Durchführung des BEM kann dies im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses dazu führen, dass die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wird.)



BEM – Was passiert, wenn BEM nicht durchgeführt wird?

Arbeitgeber trägt Darlegungs- und Beweislast, dass Kündigung auch bei Durchführung des BEM unvermeidbar gewesen wäre.

Auch im Falle der Durchführung des BEM müssten folgende Voraussetzungen vorliegen:

- negative Gesundheitsprognose → BEM erfolglos
- Wirtschaftliche/Betriebliche Beeinträchtigung des Arbeitgebers
- Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers

BEM – Kündigung trotz BEM?



Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses muss bei Kündigung eines Arbeitnehmers trotz Durchführung eines BEM unterschieden werden:

- Bei positivem Ergebnis des BEM:

Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers, wieso Umsetzung unmöglich ist oder zu keiner Besserung geführt hätte

- Bei negativem Ergebnis des BEM:

Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers, dass weitere Alternativen möglich sind, um Besserung/Wiedereingliederung herbeizuführen



BEM – Vorteile für Arbeitgeber?

Bei krankheitsbedingter Kündigung:

- Darlegungs- und Beweislast für Vorliegen von Tatsachen für Unwirksamkeit der Kündigung liegen bei Arbeitnehmer

Die Pflicht zur Durchführung des BEM durch Arbeitgeber bedeutet nicht, dass Nichtdurchführung zu Sanktion für Arbeitgeber führt. Die Nichtdurchführung führt jedoch zur Problematik der Darlegungs- und Beweislast bei krankheitsbedingter Kündigung (vgl. oben).



BEM – Vorteile für Arbeitgeber?

Wenn Verhalten/Einwilligung zur Durchführung des BEM von Arbeitnehmer erforderlich ist, dann

- Fristsetzung durch Arbeitgeber
- Androhung der Kündigung bei fruchtlosem Fristablauf

Folge: Keine Unverhältnismäßigkeit der Kündigung (ABER: Einzelfallabhängig!)



BEM – Vorteile für Arbeitnehmer?

Bei krankheitsbedingter Kündigung:

- Darlegungs- und Beweislast für Vorliegen der Wirksamkeitsvoraussetzungen für Kündigung liegen bei Arbeitgeber
- Darlegungs- und Beweislast bzgl. Unvermeidbarkeit der Kündigung trotz Durchführung des BEM liegt bei Arbeitgeber



BEM – Schlusswort

Sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber ist Durchführung von BEM von Vorteil

Sinn des BEM:

Prävention und Rehabilitation – Erhaltung des Arbeitsplatzes (Mehrere 100.000 Arbeitnehmer scheiden jährlich aus gesundheitlichen Gründen in der BRD aus)

Arbeitsrechtliche Folgen:

Bei KSchG (+) → BEM ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigung. Aber:
Problematik der Darlegungs- und Beweislast bei krankheitsbedingten Kündigungen



LANDUCCI
RECHTSANWALTSKANZLEI

Ihr Ansprechpartner:

Giuseppe M. Landucci
Rechtsanwalt für Arbeitsrecht und Familienrecht

Hohenstaufenring 61
50674 Köln
+49 (0)221 . 25 70 37 7
+49 (0)221 . 25 70 37 9
info@kanzlei-landucci.de