

„Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und die stufenweise Wiedereingliederung: Der richtige Umgang mit häufig und langzeiterkrankten Mitarbeitern

RA Niklas Benrath
Justitiar

LVU

Die Unternehmer in Rheinland-Pfalz

- I. Wann ist ein BEM einzuleiten?**
- II. Wie läuft das BEM konkret ab?**
- III. BEM und Arbeitsrecht**

I. Wann ist ein BEM einzuleiten?

Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX:

„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.“

I. Wann ist ein BEM einzuleiten?

1. Zeitpunkt

- Wenn Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war (h.M. Bezugszeitraum die jeweils zurückliegenden 12 Monate)
- Ursache der Arbeitsunfähigkeit spielt keine Rolle (i.d.R. unbekannt, da kein Fragerecht des Arbeitgebers)
- Maßgeblich nur Überschreitung des 6-Wochen Zeitraums (= 42 Kalendertage)

2. Welche Beschäftigten werden vom BEM erfasst?

- Nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte, sondern alle Beschäftigte eines Betriebes

3. Welche Personen und Stellen sind am BEM beteiligt?

- a) Arbeitgeber
- b) Beschäftigte
- c) Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung
- d) Werks- oder Betriebsärzte
- e) externe Partner

II. Wie läuft das BEM konkret ab?

1. Verfahren

- Kein Zwang zum formalisierten Verfahren
- Ausreichend, wenn die in § 84 Abs. 2 SGB IX inhaltlich vorgesehenen Schritte und Maßnahmen prüft und durchführt

2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats?

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (h.M. (+)), bei Einführung eines formalisierten Verfahrens zur Durchführung des BEM
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Einzelfall (+), wenn Handlungsbedarf beim betrieblichen Gesundheitsschutz aufgedeckt wird oder innerhalb eines formalisierten Verfahrens Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz getroffen werden
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (+), wenn EDV-System zur Erfassung von Gesundheitsdaten (AU-Zeiten) eingeführt wird
- im Einzelnen umstritten

3. Vorschläge für Durchführung eines BEM

- a) Überwachen des Krankenstandes
- b) Feststellen einer insgesamt mehr als 6-wöchigen Arbeitsunfähigkeit
- c) Erstkontakt mit betroffenen Arbeitnehmer aufnehmen
- d) Erstgespräch mit betroffenen Arbeitnehmer führen
- e) Arbeitnehmer stimmt Durchführung BEM zu
- f) Fall analysieren, Maßnahmen besprechen und ggf. festlegen
- g) Maßnahmen durchführen
- h) Maßnahmen bewerten und ggf. weitere Maßnahmen ergreifen
- i) Eingliederung erfolgreich (oder gescheitert)

II. Wie läuft das BEM konkret ab?

Praxishinweis:

- Gesprächsnotiz anfertigen und von allen Beteiligten abzeichnen lassen
- Aufforderung, Einwilligung zu erteilen bzw. Initiative zu ergreifen, wenn sich konkrete Maßnahme abzeichnet
- Deutlicher Hinweis, dass im Weigerungsfall Kündigung droht

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen empfiehlt formalisiertes Verfahren

II. Wie läuft das BEM konkret ab?

4. Exkurs: Stufenweise Wiedereingliederung

§ 74 SGB V (Hamburger Modell)

„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.“

II. Wie läuft das BEM konkret ab?

4. Exkurs: Stufenweise Wiedereingliederung

§ 74 SGB V (Hamburger Modell) und § 28 SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe)

- Stufenweise Wiederaufnahme bei arbeitsunfähigen Versicherten, die nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten können, wenn dadurch eine bessere Eingliederung in das Erwerbsleben ermöglicht wird
- Voraussetzungen:
 - a) Bestehender Krankengeldanspruch
 - b) Einverständnis des Versicherten
 - c) Wiedereingliederungsplan des Arztes
 - d) Einsatz am bisherigen Arbeitsplatz
 - e) Einverständnis des Arbeitgebers

Praxishinweis: Auch wenn keine gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung einer stufenweise Wiedereingliederung besteht, sollte es mit Blick auf die Anforderungen der Rechtsprechung durchgeführt werden, wenn es medizinisch sinnvoll und betrieblich möglich ist.

II. Wie läuft das BEM konkret ab?

5. Wer bietet finanzielle und/oder organisatorische Hilfe an und ist gegebenenfalls zu beteiligen?

- a) Werks- oder Betriebsärzte
- b) Gemeinsame Servicestellen und Integrationsämter
- c) Sozialversicherungsträger
 - BG bei AU infolge von Arbeitsunfall
 - DRV, wenn Erwerbsfähigkeit endgültig in Frage steht
 - DRV als Träger der Rehabilitation, bei erstmaligen Auftreten oder drastischer Verschlechterung einer bestehenden Erkrankung und Versicherte mehr als 15 Jahre rentenversichert ist, § 11 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI
 - GKV in allen übrigen Fällen, § 11 Abs. 2 SGB V (MDK begutachtet)
 - BA ist Träger der Rehabilitation, wenn kein anderer Träger zuständig, § 22 Abs. 2 SGB III

1. Auswirkungen eines fehlenden BEM auf die Zulässigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung

→ Negative Prognose

→ Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

→ Interessenabwägung/Verhältnismäßigkeit

- Durchführung vom BEM keine Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigung
- BEM kein milderes Mittel im Verhältnis zu krankheitsbedingten Kündigung
- Durch BEM können mildere Mittel zur Kündigung erkannt werden
- Bei durchgeführten BEM genügt das pauschale Behaupten, dass keine alternativen, leidensgerechten Einsatzmöglichkeiten bekannt sind

2. Gesetzliche Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM und Folgen für die Darlegungslast

a) Gesetzliche Mindestanforderungen

Die gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen, Ämter und Personen sind zu beteiligen und es ist zusammen mit ihnen eine an den gesetzlichen Zielen des BEM orientierte Klärung ernsthaft zu versuchen, bei der keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- oder Änderungsmöglichkeit ausgeschlossen wird und alle von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden (BAG v. 10.12.09 – 2 AZR 400/08).

b) Folgen für die Darlegungslast

- BEM zeigt, dass keine Möglichkeit gibt, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder vermeiden → Hinweis des AG auf dieses Ergebnis genügt + Behauptung, dass keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen
- BEM führt zu positivem Ergebnis → AG muss Vorschlag umsetzen
- Ist Einwilligung des AN erforderlich, muss AG dazu auffordern (Frist + Hinweis auf Kündigung)
- Kein BEM durchgeführt → AG kann nicht mehr pauschal behaupten, es seien keine alternativen der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt

2. Datenschutz

a) **Verwertung gesundheitsbezogener Daten, die im Rahmen des BEM gewonnen wurden, bei krankheitsbedingter Kündigung**

→ Personenbezogene Daten gemäß § 3 Abs. 9 BDSG , Einwilligung ist für Erhebung, Verarbeitung und das Nutzen der Daten notwendig

a) **Organisatorische Fragen zur Datenverarbeitung**

→ keine Zusammenführung mit sonstigen Daten aus der Personalakte, da zweckgebundene Daten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit