



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

6 Wochen krank und dann? Betriebliches
Eingliederungsmanagement!

Julia Simon

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Agenda



Einführung

Grundlage und Auswirkungen des BEM

Voraussetzungen und ordnungsgemäße Einladung zum BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement

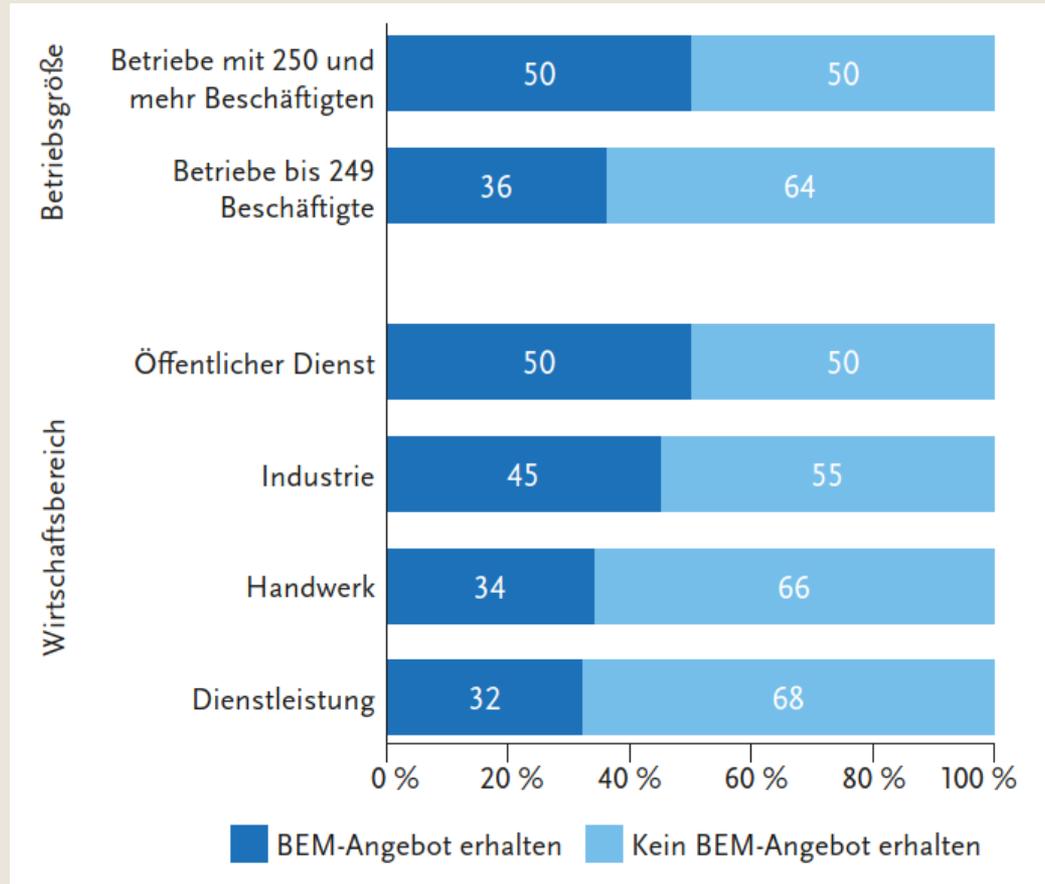
- Verfahren mit dem Ziel, (häufig) kranke Mitarbeiter frühzeitig wieder in den Betrieb einzugliedern, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder jedenfalls ihre Fehlzeiten zu verringern, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter zu erhalten



Erforschung der Ursachen für die Arbeitsunfähigkeitszeiten



Frühzeitige Erkennung und Einleitung von Leistungen zur Rehabilitation



Quelle: BIBB/BAuA 2018

§ 167 Abs. 2 S. 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (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 § 176, 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).

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

- (Um-)Gestaltung des konkreten Arbeitsplatzes und Beschäftigungsart/-umfang
- „kreative“ Lösungen, auch mit Hilfe von Dritten
- Gesundheitsprävention

Auswirkungen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Keine gesetzliche Voraussetzung für krankheitsbedingte Kündigung
- Aber Auswirkungen auf Darlegungs- und Beweislast
- Durch BEM mildere Mittel ggü. Kündigung finden

Folgen eines nicht (ordnungsgemäß) durchgeführten BEM

- Kein Verbot für eine krankheitsbedingte Kündigung
- **Aber:** Erhöhte Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess
 - **Arbeitgeber muss objektive Nutzlosigkeit des BEM darlegen**
 - Warum war ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder eine leidensgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht möglich?
 - Warum war die Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit nicht möglich?
 - Warum hätte ein BEM in keinem Fall dazu beigetragen, neuer oder fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken?

Voraussetzungen des BEM

- 1. Beschäftigter**
- 2. Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres**

[...], klärt der **Arbeitgeber** mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der **Schwerbehindertenvertretung**, mit Zustimmung und Beteiligung der **betroffenen Person** die Möglichkeiten, [...]. Beschäftigte können zusätzlich eine **Vertrauensperson eigener Wahl** hinzuziehen. 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 **Rehabilitationsträger** oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das **Integrationsamt** hinzugezogen. [...]

Notwendiger Mindestinhalt der Einladung zum BEM

- ✓ Hinweis, dass der Betroffene die für das BEM relevante Fehlzeiten aufweist
- ✓ Erläuterung der Ziele sowie „Grundpfeiler“ des BEM
- ✓ Hinweis auf die freiwillige Teilnahme am BEM und die freie Teilnehmerwahl, insbesondere Ablehnung der Teilnahme des BR, Hinzuziehung einer Vertrauensperson und weiterer möglicher Beteiligter
- ✓ Aufklärung über Art und Umfang der zu verarbeitenden, erforderlichen Daten
- ✓ Informationen über Zugänglichmachung und Aufbewahrung solcher Daten
- ✓ Hinweis auf etwaige kündigungsrechtliche Folgen

Key Take-aways

- 1 -

Prozesse
(neu) etablieren
bei
AU > 6 Wochen

- 2 -

BEM-Unterlagen auf
Aktualität und
Rechtmäßigkeit
überprüfen (lassen)

- 3 -

Mitarbeiter zum
BEM einladen
(auch während
bestehender AU)!

Danke und
auf Wiedersehen

vangard | Littler

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 23. Mai 2024
11.45 - 12.00 Uhr



Julia Simon

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Die Welt des
Arbeitsrechts
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem
Laufenden.



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)