

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Matthias Gillmann
Jurist, CDMP

Zusammenstellung:
In Kooperation mit

GILLMANN & PARTNER

Beratung und Schulung

Email: info@gillmann-partner.com

Telefon: 04822 3439528

Handy: 0177 9175203

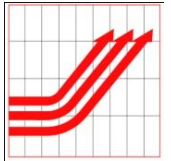
BLC
BUSINESS & LAW CONSULTING GMBH

Van-der-Smissen-Str. 2a
D-22767 Hamburg

fon +49 (0)40 39 99 90-0
fax +49 (0)40 39 99 90-29

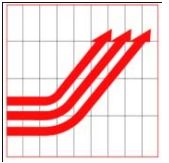
info@bl-con.de
www.bl-con.de

Hamburg, November 2018

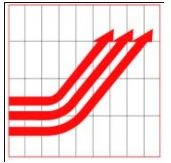


Inhalte

1. Rechtliche Grundlagen § 167 II SGB IX
2. Beteiligter Personenkreis
3. Beteiligungsrechte BR/SBV
4. Vorbereitung und Umsetzung BEM
5. Auswirkungen auf den Kündigungsschutz
6. Datenschutz im BEM



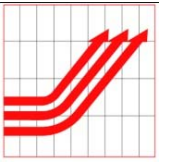
1. Rechtspflicht des Arbeitgebers (Grundlagen)



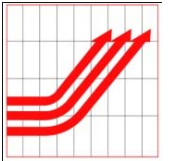
Sozialgesetzbuch IX, § 167 Abs. 2



„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 (BEM). Die zuständige Interessenvertretung i. S. d. § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“



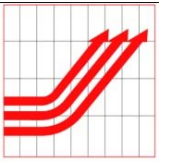
2. Beteiligter Personenkreis



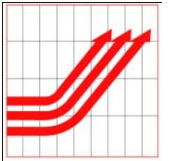
Inanspruchnahme externer Unterstützung

Arbeitgeber muss alle Möglichkeiten prüfen – Auch die Hinzuziehung des externen Sachverständigen....Bspw.:

- Integrationsamt (IA + IFD)
- Rentenversicherung (DRV)
- Unfallversicherung (BG)
- Krankenversicherung (KV)
- Agentur für Arbeit (AfA)
- Teilhabeberatungsstellen



3. Beteiligungsrechte BR/SBV

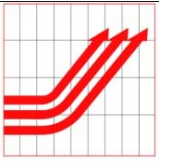


Beteiligung der Interessenvertretungen

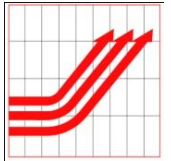
- Informationsrecht (+) siehe auch **BAG v. 07.02.2012, Az. 1 ABR 46/10 bzw. BVerwG vom 04.09.12 - 6 P 5.11**
- Mitbestimmungsrecht im Einzelfall (+/-) siehe auch **BAG am 18.08.2009, Az. 1 ABR 45/08** außer bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Umsetzung, Versetzung, Kündigung)
- Mitbestimmungsrecht Formalien aber (+/-) **LAG Düsseldorf am 29.09.2009, Az. 17 TaBV 107/09 und LAG Nürnberg v. 10.04.13 Az.: 2 TaBV 6/12**
- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst aufgrund der Rahmenvorschrift des § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. **BAG, vom 22.03.2016 Az: 1 ABR 14/14**

BV erzwingbar!

8

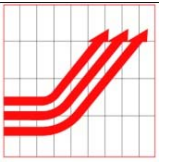


4. Vorbereitung und Umsetzung BEM

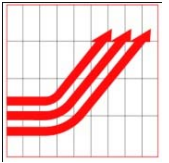


Vorbereitung und Umsetzung BEM

- Information
- Anschreiben
- Annahmeerklärung
- Interventionskette
- Raum
- Kommunikation (Gespräch)
-



5. Auswirkungen auf den Kündigungsschutz



Negative Gesundheitsprognose im Kündigungskontext

BEM als detaillierter Suchprozess!

Vor einer Kündigung wegen Krankheit muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Beschäftigte den Arbeitsplatz behalten kann. Dafür hilft ihm das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), gemäß § 167 (2) SGB IX, an dem auch der Betriebs- bzw. Personalrat zu beteiligen ist.

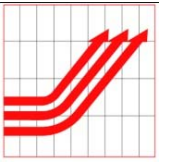
Zwingend vorgeschrieben ist das BEM nicht.

Das LAG stellt aber klar, dass den Arbeitgeber die so genannte Darlegungs- und Beweislast trifft, dass ein BEM im Einzelfall nutzlos ist.

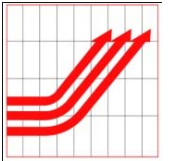
Er muss demnach umfassend und detailliert vortragen, warum auch die Durchführung eines BEM keinen Einfluss auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten hätte.

Er müsse erläutern, warum ihm keine anderen Möglichkeiten blieben, die milder als eine Kündigung sind

LAG Rheinland-Pfalz, 10.01.2017, Az.: 8 Sa 359/16



6. Datenschutz im BEM



Personalakte versus BEM-Akte

BEM-Akte

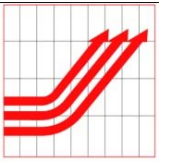
- Informationsschreiben
- Kopie 1. (ggf. 2.) BEM-Einladung
- Rückmeldung Infogespräch MA
- Kopie MA Annahme-Ablehnung BEM mit Informationsblatt
- Datenblatt
- ggf. Einwilligung zur Übermittlung der Daten an BEM-Team
- Dokumentation Erstgespräch
- Dokumentation Eingliederungsgespräch (e)
- Eingliederungsplan
- Verlaufsdocumentation der Maßnahme (n)
- ggf. erforderliche Dokumente (Arztberichte, Kostenübernahmebescheinigungen etc.)
- ggf. Schweigepflichtentbindung
- Kopie Abschlussprotokoll

- *Empfehlung 3 Jahre Aufbewahrung*

Personal-Akte

- Kopie 1. BEM-Einladung
- ggf. Kopie 2. BEM-Einladung
- Kopie Mitteilung an Disziplinarischen Vorgesetzten
- Original Erklärung MA Annahme-Ablehnung BEM mit Informationsblatt
- Original Abschlussprotokoll

- *Löschen nach Wegfall des Aufbewahrungsinteresses (Art. 25 DSGVO)*



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

GILLMANN & PARTNER
Beratung und Schulung

Email: info@gillmann-partner.com

Telefon: 04822 3439528

Handy: 0177 9175203