

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	5
<b>1. Einleitung</b>	11
<b>2. Möglichkeiten und Grenzen des BEM</b>	16
<b>3. Geltungsbereich</b>	18
a) Personenkreis	18
b) Kleinbetriebe	19
c) Wartezeit	21
<b>4. Voraussetzung für die Durchführung des BEM</b>	21
a) Krankheit aus arbeitsrechtlicher Sicht	21
b) Arbeitsunfähigkeit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz	22
c) Erheblichkeit der Entgeltfortzahlung?	24
d) Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit	25
e) Gemeinsame psychische oder physische Ursachen der Arbeitsunfähigkeit?	26
f) Gefährdung des Arbeitsverhältnisses?	27
g) Auslösezeitpunkt für das BEM	28
h) Erneute krankheitsbedingte Fehlzeiten und BEM	29
i) Erneutes Angebot des BEM bei Ablehnung oder Abbruch	29
<b>5. Feststellung der Arbeitsunfähigkeitszeiten</b>	30
a) Stichtagsregelung	30
b) Erhebung der Daten zur Arbeitsunfähigkeit	31
c) Kontrollaufgabe des Betriebsrats	32
d) Datenschutz	37
<b>6. Der betroffene Arbeitnehmer</b>	42
a) Freiwilligkeit	42
b) Erstkontakt und / oder Anschreiben	44
c) Information	45
d) Informationsgespräch	48
e) Mitteilung der Krankheiten	49
f) Notwendigkeit weiterer Informationen?	52
g) Rücknahme der Zustimmung	52
h) Begründung der Zustimmungsverweigerung?	53
i) Beratung durch den Betriebsrat oder andere Stellen?	53
<b>7. Absehen von BEM</b>	54

<b>8. Durchführung des BEM</b>	<b>55</b>
a) Das BEM-Verfahren in Kleinbetrieben	56
b) Das BEM-Verfahren in größeren Betrieben	57
aa) Fallmanager	57
bb) Disability-Manager oder Eingliederungsberater	58
c) Systematischer Verfahrensablauf	59
<b>9. Das Erstgespräch</b>	<b>60</b>
a) Erstgespräch mit einer Vertrauensperson	60
b) Erstgespräch mit dem Fallmanager bzw. Disability-Manager / Eingliederungsberater	62
<b>10. Das Eingliederungsgespräch</b>	<b>66</b>
<b>11. Das Integrationsteam</b>	<b>67</b>
a) Die einzelnen Mitglieder des Integrationsteams bzw. des erweiterten Integrationsteams	69
aa) Der Leiter bzw. Koordinator	69
bb) Der Vertreter des Arbeitgebers	70
cc) Betriebsrat und Schwerbehindertenvertreter	71
dd) Die Fachkraft für Arbeitssicherheit	72
ee) Der Werks- oder Betriebsarzt	72
ff) Der Betriebspyschologe	73
gg) Der Vorgesetzte	73
hh) Externe Stellen: Gemeinsame Servicestellen und das Integrationsamt	74
b) Steuerung der Besetzung des Integrationsteams durch den betroffenen Arbeitnehmer	76
c) Die Mitwirkung des betroffenen Arbeitnehmers	76
d) Die Arbeit im Integrationsteam	78
aa) Das Integrationsteam als Sammelstelle	78
bb) Das Integrationsteam als Auswertungsstelle	80
cc) Das Integrationsteam als Maßnahmenplaner	81
dd) Das Integrationsteam als Partner einer Eingliederungsvereinbarung	84
ee) Das Integrationsteam als Koordinationsstelle	84
ff) Das Integrationsteam als Lennungskreis zur Überwachung, Ergebnisauswertung und Fortentwicklung des BEM	85
gg) Die Entscheidungen im Integrationsteam	85
<b>12. Alternative: Der Fallmanager</b>	<b>88</b>

<b>13. Das Ergebnis des BEM</b>	-	<b>89</b>
a) Beendigung des BEM ohne Eingliederungsvereinbarung		92
<b>14. Nachkontrolle</b>		<b>93</b>
a) Abschlussgespräch		94
b) Evaluierung		94
<b>15. Mitklärungspflicht des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung</b>		<b>95</b>
<b>16. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?</b>		<b>96</b>
a) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG		96
b) Mitbestimmung nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG ?		96
aa) Die Literaturmeinung		97
bb) Die Rechtsprechung		99
cc) Einführung eines BEM in formalisierter Form		102
<b>17. Die Kündigung wegen Krankheit und das BEM</b>		<b>104</b>
a) Die Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen		105
b) Kündigung wegen langanhaltender Erkrankung		110
c) Krankheitsbedingte Leistungsminderung als Kündigungsgrund		112
d) Kündigung wegen dauerhafter Unmöglichkeit		113
e) Unterlassenes BEM und Kündigung aa) Durchführung des BEM keine Wirksamkeitsvoraussetzung		114
bb) Der Vorrang milderer Mittel als Ausdruck des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit		115
f) Widerspruchsrecht des Betriebsrats wegen nicht durchgeführtem BEM?		121
g) Das Integrationsamt und das BEM-Verfahren		121
h) Wartezeitkündigung und BEM		122
<b>18. Integrationsvereinbarung und Regelungen über BEM</b>		<b>123</b>
<b>19. Kosten des BEM</b>		<b>124</b>
<b>20. Unterrichtung der Arbeitnehmer über das BEM</b>		<b>125</b>
<b>21. Bonus und Prämie</b>		<b>127</b>
<b>22. Schadensersatz bei unterlassenem oder nicht ordnungsgemäß     durchgeführtem BEM?</b>		<b>128</b>
<b>23. Durchsetzung des Initiativrechts des Betriebsrats und der     Schwerbehindertenvertretung und ihr Kontrollrecht</b>		<b>130</b>
<b>24. Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung des BEM?</b>		<b>133</b>
<b>25. Das BEM als Teil des Gesundheitsmanagements</b>		<b>134</b>

<b>Anlage 1:</b>	
Empfehlung zur Erbringung von Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	136
<b>Anlage 2</b>	
Leitfaden für die Durchführung des BEM	140
<b>Anlage 3</b>	
Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement	153
<b>Anlage 4</b>	
Betriebs-, Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	159
<b>Anlage 5</b>	
Betriebsvereinbarung	169
<b>Anlage 6</b>	
Integrationsvereinbarung	175
<b>Anlage 7</b>	
Ablaufdiagramm des BEM	189
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	191
<b>Literaturverzeichnis</b>	193
<b>Stichwortverzeichnis</b>	195