

Inhalt

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	10
1. Einleitung	11
2. Möglichkeiten und Grenzen des BEM	15
3. Geltungsbereich	17
a) Personenkreis	17
b) Kleinbetriebe	18
c) Wartezeit	19
4. Voraussetzung für die Durchführung des BEM	20
a) Krankheit aus arbeitsrechtlicher Sicht	20
b) Arbeitsunfähigkeit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz	20
c) Erheblichkeit der Entgeltfortzahlung?	23
d) Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit	23
e) Gemeinsame psychische oder physische Ursachen der Arbeitsunfähigkeit?	24
f) Gefährdung des Arbeitsverhältnisses?	26
g) Auslösezeitpunkt für das BEM	26
5. Feststellung der Arbeitsunfähigkeitszeiten	27
a) Stichtagsregelung	27
b) Kontrollaufgabe des Betriebsrats	28
c) Datenschutz	32
6. Der betroffene Arbeitnehmer	35
a) Freiwilligkeit	35
b) Information	37
c) Mitteilung der Krankheiten	39
d) Notwendigkeit weiterer Informationen?	41
e) Rücknahme der Zustimmung	41
f) Begründung der Zustimmungsverweigerung?	42
g) Beratung durch den Betriebsrat oder andere Stellen?	42
7. Absehen von BEM	43
8. Durchführung des BEM	43
9. Die Kombination von Erstgespräch und Integrationsteam	46
a) Erstgespräch	46

b) Das Integrationsteam	48
aa) Die einzelnen Mitglieder des Integrationsteams bzw. des erweiterten Integrationsteams	50
(1) Der Leiter bzw. Koordinator	50
(2) Der Vertreter des Arbeitgebers	51
(3) Betriebsrat und Schwerbehindertenvertreter	52
(4) Die Fachkraft für Arbeitssicherheit	52
(5) Der Werks- oder Betriebsarzt	53
(6) Der Vorgesetzte	54
(7) Externe Stellen: Gemeinsame Servicestellen und das Integrationsamt	54
bb) Steuerung der Besetzung des Integrationsteams durch den betroffenen Arbeitnehmer	56
cc) Die Mitwirkung des betroffenen Arbeitnehmers	56
dd) Die Arbeit im Integrationsteam	58
(1) Das Integrationsteam als Sammelstelle	59
(2) Das Integrationsteam als Auswertungsstelle	60
(3) Das Integrationsteam als Maßnahmenplaner	61
(4) Das Integrationsteam als Partner einer Eingliederungsvereinbarung	61
(5) Das Integrationsteam als Koordinationsstelle	62
(6) Das Integrationsteam als Lenkungsreis zur Überwachung, Ergebnisauswertung und Fortentwicklung des BEM	63
(7) Die Entscheidungen im Integrationsteam	64
10. Alternative: Der Fallmanager	65
11. Das Ergebnis des BEM	66
12. Nachkontrolle	68
13. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?	69
a) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	69
b) Mitbestimmung nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG ?	69
aa) Die Literaturmeinung	69
bb) Die Rechtsprechung	71
cc) Einführung eines BEM in formalisierter Form	74
14. Die Kündigung wegen Krankheit und das BEM	75
a) Die Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	76
b) Kündigung wegen langanhaltender Erkrankung	82
c) Krankheitsbedingte Leistungsminderung als Kündigungsgrund	84

d) Kündigung wegen dauerhafter Unmöglichkeit	84
e) Unterlassenes BEM und Kündigung	85
aa) Durchführung des BEM keine Wirksamkeitsvoraussetzung	85
bb) Der Vorrang milderer Mittel als Ausdruck des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit	86
f) Wartezeitkündigung und BEM	89
15. Integrationsvereinbarung und Regelungen über BEM	90
16. Kosten des BEM	91
17. Unterrichtung der Arbeitnehmer über das BEM	91
18. Bonus und Prämie	92
19. Schadensersatz bei unterlassenem BEM?	93
20. Durchsetzung des Initiativrechts des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung und ihr Kontrollrecht	95
21. Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung des BEM?	98
22. Das BEM als Teil des Gesundheitsmanagements	99
 Anlage 1:	
Empfehlung zur Erbringung von Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	101
 Anlage 2 Leitfaden für die Durchführung des BEM	105
 Anlage 3	
Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement	118
 Anlage 4	
Betriebs-, Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	124
 Anlage 5	
Integrationsvereinbarung	133
 Anlage 6	
Ablaufdiagramm des BEM	147
 Literaturverzeichnis	149
 Stichwortverzeichnis	151