

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Einleitung	13
2. Möglichkeiten und Grenzen des BEM	21
3. Geltungsbereich	23
a) Personenkreis	23
b) Kleinbetriebe	24
c) BEM nur mit Interessenvertretung?	25
d) Wartezeit	26
4. Voraussetzung für die Durchführung des BEM	27
a) Krankheit aus arbeitsrechtlicher Sicht	29
b) Arbeitsunfähigkeit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz	29
c) Erheblichkeit der Entgeltfortzahlung?	32
d) Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit	32
e) Gemeinsame psychische oder physische Ursachen der Arbeitsunfähigkeit?	34
f) Gefährdung des Arbeitsverhältnisses?	36
g) Auslösezeitpunkt für das BEM	36
h) Dauer des BEM	37
i) Erneute krankheitsbedingte Fehlzeiten trotz BEM	39
j) Erneutes Angebot des BEM bei Ablehnung oder Abbruch	39
5. Feststellung der Arbeitsunfähigkeitszeiten	41
a) Stichtagsregelung	41
b) Erhebung der Daten zur Arbeitsunfähigkeit	43
c) Kontrollaufgabe des Betriebsrats	44
d) Datenschutz	48
6. Der betroffene Arbeitnehmer	58
a) Freiwilligkeit	58
b) Erstkontakt und/oder Unterrichtungsschreiben	63
c) Unterrichtung und Aufklärung	66
d) Mitteilung der Krankheiten	71
e) Notwendigkeit weiterer Informationen?	72
f) Rücknahme der Zustimmung	73
g) Begründung der Zustimmungsverweigerung?	74
h) Beratung durch den Betriebsrat oder andere Stellen?	74
i) Hinzuziehung einer Vertrauensperson	75
7. Absehen vom BEM	76

8.	Ziel des BEM: Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, Verhinderung neuer Arbeitsunfähigkeit	77
9.	Durchführung des BEM	79
a)	Das BEM-Verfahren in Kleinbetrieben	80
b)	Das BEM-Verfahren in größeren Betrieben	81
aa)	Fallmanager	82
bb)	Disability-Manager oder Eingliederungsberater	83
c)	Systematischer Verfahrensablauf	84
10.	Erstgespräch	85
a)	Erstgespräch mit einer Vertrauensperson	85
b)	Erstgespräch mit dem Fallmanager bzw. Disability-Manager/Eingliederungsberater oder dem Integrationsteam	88
c)	Erstgespräch mit dem Arbeitgeber	92
11.	Eingliederungsgespräch	94
12.	Integrationsteam	95
a)	Die einzelnen Mitglieder des Integrationsteams bzw. des erweiterten Integrationsteams	99
aa)	Leiter bzw. Koordinator	99
bb)	Vertreter des Arbeitgebers	100
cc)	Betriebsrat und Schwerbehindertenvertreter	101
dd)	Fachkraft für Arbeitssicherheit	103
ee)	Werks- oder Betriebsarzt	104
ff)	Betriebspychologe	106
gg)	Vorgesetzte	106
hh)	Externe Stellen: Rehabilitationsträger, das Integrationsamt und andere Stellen	107
b)	Steuerung der Besetzung des Integrationsteams durch den betroffenen Arbeitnehmer	110
c)	Die Mitwirkung des betroffenen Arbeitnehmers	110
d)	Die Arbeit im Integrationsteam	113
aa)	Integrationsteam als Sammelstelle	115
bb)	Integrationsteam als Auswertungsstelle	117
cc)	Integrationsteam als Maßnahmenplaner	118
dd)	Integrationsteam als Partner einer Eingliederungsvereinbarung	122
ee)	Integrationsteam als Koordinationsstelle	123
ff)	Integrationsteam als Lenkungskreis zur Überwachung, Ergebnisauswertung und Fortentwicklung des BEM	123
gg)	Entscheidungen im Integrationsteam	124

13. Alternative: Der Fallmanager	126
14. Ergebnis des BEM	128
15. Das Reboarding nach längerer Krankheit	134
16. Nachkontrolle	135
17. Abschlussgespräch	136
18. Evaluierung	136
19. Mitklärungsrecht des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung	137
20. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?	138
a) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	138
b) Mitbestimmung nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG?	139
aa) Literaturmeinung	139
bb) Rechtsprechung	140
cc) Einführung eines BEM in formalisierter Form	143
c) Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 17 BPersVG	145
21. Kündigung wegen Krankheit und das BEM	146
a) Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	147
b) Kündigung wegen langanhaltender Erkrankung	154
c) Krankheitsbedingte Leistungsminderung als Kündigungsgrund	156
d) Kündigung wegen dauerhafter Unmöglichkeit	157
e) Kündigung eines unkündbaren Arbeitnehmers wegen Krankheit	158
f) Unterlassenes BEM und Kündigung	159
aa) Durchführung des BEM keine Wirksamkeitsvoraus- setzung	159
bb) Der Vorrang milderer Mittel als Ausdruck des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit	160
cc) Darlegungs- und Beweislast	165
g) Durchgeführtes BEM und Kündigung	168
h) Auflösende Bedingung, Weiterbeschäftigungsmöglich- keit und BEM	174
i) Verstoß gegen § 167 Abs. 2 SGB IX Indiz für Benach- teiligung wegen Behinderung?	175
j) Unterrichtung und Widerspruchsrecht des Betriebsrats wegen nicht durchgeführtem BEM?	176
k) Das BEM-Verfahren und die spätere Kündigung	177
l) Das Integrationsamt und das BEM-Verfahren	178
m) Kleinbetriebe, Wartezeit und BEM	179

22. Unwirksamkeit der Kündigung nach § 612 a BGB i.V. mit § 134 BGB	180
23. Unterlassenes BEM und Umsetzung/Versetzung	181
24. Inklusionsvereinbarung und Regelungen über BEM	183
25. Kosten des BEM	184
26. Unterrichtung der Arbeitnehmer über das BEM	185
27. Bonus und Prämie	187
29. Durchsetzung des Initiativrechts des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung und ihr Kontrollrecht	191
30. Information über das BEM an den Arbeitgeber	194
31. Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung des BEM?	194
32. Das BEM als Teil des Gesundheitsmanagements	196
Anlage 1 Empfehlung zur Erbringung von Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	199
Anlage 2 Leitfaden für die Durchführung des BEM	203
Anlage 3 Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungs- management	216
Anlage 4 Betriebs-, Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungs- managements	222
Anlage 5 Betriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungs- managements	231
Anlage 6 Inklusionsvereinbarung	250
Abkürzungsverzeichnis	266
Literaturverzeichnis	268
Aufsätze	270
Stichwortverzeichnis	275