

Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis

25. Mai 2023



Agenda

- 01 Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
 - 02 Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
 - 03 Legal Tech Tool zur Durchführung des BEM 
-



1

Grundlagen des BEM



BEM – Inhalte und Ziele

- Abklärung wie
 - Arbeitsunfähigkeit (AU) des AN überwunden werden kann
 - erneuter AU vorgebeugt werden kann
 - der Arbeitsplatz erhalten werden kann
- BAG: „ergebnisoffener Suchprozess“
- ordnungsgemäße Durchführung des BEM als faktische Voraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung

BEM - Voraussetzungen

- Arbeitsunfähigkeit
 - länger als 6 Wochen (ununterbrochen oder wiederholt)
 - innerhalb von 12 Monaten, nicht: Kalenderjahr
 - kein “Mindesthaltbarkeitsdatum”
- Folge: Gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung des BEM für AG (§ 167 Abs. 2 SGB IX)

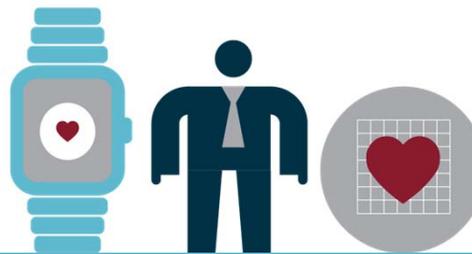
2 Ablauf des BEM



Ablauf: Überblick



Einleitung durch AG,
insb. Einladung des
AN zum BEM-
Gespräch (BEM-
Einladungsschreiben)



Durchführung des
BEM-Verfahrens nur
mit Zustimmung des
AN



Abschluss:
Ergebnis oder
Ende ohne Ergebnis

Ablauf: Einladung des AN

- keine Formvorgabe, aber hohe Anforderungen an Wirksamkeit der Einladung zum BEM-Gespräch
- Hinweis auf Ziele des BEM, Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Datenschutz, Beteiligte
- Hinweis, dass bei fehlender Reaktion des AN wohl kein BEM von diesem gewünscht
- Einladung des AN auch während der AU möglich



Tipp:

Schriftform sinnvoll,
zumindest E-Mail
mit Zustellnachweis

Ablauf: Dokumentation

AN meldet sich zurück

- Wenn AN **bereit** ist, ein BEM-Verfahren durchzuführen: Abstimmung zwischen AG und AN zu Datum, Uhrzeit, Ort und den Teilnehmern des BEM
- Wenn AN **nicht bereit** ist, ein BEM-Verfahren durchzuführen:
Dokumentation der Antwort des AN, um zu einem späteren Zeitpunkt nachweisen zu können, dass AN die Teilnahme an einem BEM verweigert

AN meldet sich nicht zurück

- Dokumentation, dass das BEM-Verfahren aufgrund **fehlender Reaktion** oder Bereitschaft des AN, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen, vorerst gescheitert ist

Ablauf: Durchführung des BEM

- BEM-Verfahren beginnt, wenn AN zustimmt
- AG-Seite: aktive Führung des BEM, häufig durch BEM-Team (z.B. Vertreter des AG aus den Bereichen HR, Vorgesetzte etc.); Einrichtung allerdings nicht zwingend
- AN als „Herr des Verfahrens“
- ergebnisoffener Suchprozess



Tipp: BEM-Team auf AG-Seite bilden, um Kompetenzen zu bündeln

Ablauf: Durchführung des BEM

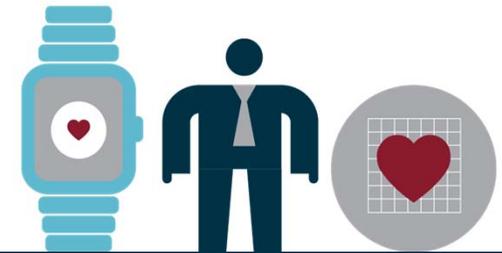
- gesetzlich vorgeschriebene Beteiligte am BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX)
 - Betriebsrat
 - Schwerbehindertenvertretung
 - Werks- oder Betriebsarzt
 - Rehabilitationsträger / Integrationsamt (sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen)
 - **NEU:** AN kann Vertrauensperson seiner Wahl (auch Rechtsanwalt) hinzuziehen

Ablauf: Durchführung des BEM

- mögliche weitere Beteiligte am BEM
 - Kolleg:innen des AN
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - arbeitsmedizinischer / arbeitspsychologischer Dienst
 - behandelnder Arzt des AN (Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht erforderlich)

Ablauf: BEM-Gespräch

- Erörterung der betrieblichen Situation
- Suche nach Lösungsmöglichkeiten
- nur die Beteiligten anwesend, zu deren Teilnahme der AN zugestimmt hat
- alle vernünftigen Vorschläge müssen sachlich erörtert werden
- Mitteilung der Krankheitsursache nicht zwingend erforderlich



Tipp: Protokoll zum Inhalt und Ergebnis des BEM-Gesprächs erstellen; AN sollte Protokoll gegenzeichnen oder Erhalt bestätigen

Ablauf: Mögliche Ergebnisse

- technische Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes
- Wechsel auf freien, leidensgerechten Arbeitsplatz
- stufenweise Wiedereingliederung (§74 SGB V)
- Trainingsmaßnahmen / Reha-Maßnahme
- Mediation
- Arbeitsassistenz / Supervision
- arbeitsmedizinische Beratung
- Weiterbildungs-und Qualifizierungsmaßnahme
- Umschulung



Grundsätzlich jedes Ergebnis denkbar, auf das man sich sinnvoll einigen kann

Ablauf: Umsetzung von Maßnahmen

Frage: Ist der AG zu Umsetzung der Maßnahmen verpflichtet?

- grundsätzlich (-), Verantwortung bleibt beim AN
- Allerdings: Risiko für Schadensersatz und bzgl. Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung (Beweislast in einem späteren Kündigungsschutzprozess auf AG-Seite)



Ablauf: Beendigung

Ende des BEM, wenn

- AN BEM ablehnt
- AN durch Widerruf der Einwilligung das BEM-Verfahren abbricht
- keine Maßnahmen vereinbart werden
- keine Ergebnisse erzielt werden
- AN nicht an der Umsetzung der vereinbarten Maßnahme mitwirkt oder Umsetzung sogar verweigert



Dokumentation der
Art und Weise der
Beendigung des
BEM !

Ablauf: Beendigung

Ende des BEM, wenn

- vereinbarte Maßnahme erfolgreich umgesetzt
- vereinbarte Maßnahme trotz Umsetzung keinen Erfolg zeigt



Dokumentation der
Art und Weise der
Beendigung des
BEM !

3



Legal Tech Lösung – BEM Digital



Ihre Ansprechpartner



Philipp Raben
Rechtsanwalt / Counsel
Germany

+49 40 55436 4102
philipp.raben@osborneclarke.com



Johanna Reiland
Rechtsanwältin / Counsel
Germany

+49 221 5108 4108
johanna.reiland@osborneclarke.com