

Neues zum betrieblichen Eingliederungsmanagement – Nach dem bEM ist vor dem bEM?

Arbeitsrecht-Lunch am 27. April 2022

Dr. Wiebke Schulz
Rechtsanwältin | Senior Associate

大成 DENTONS

Top 2 Best Known
Global Law Firm

*Acritas Global Elite
Law Firm Brand
Index, 2021*

大成 DENTONS

Germany Firm of the
Year

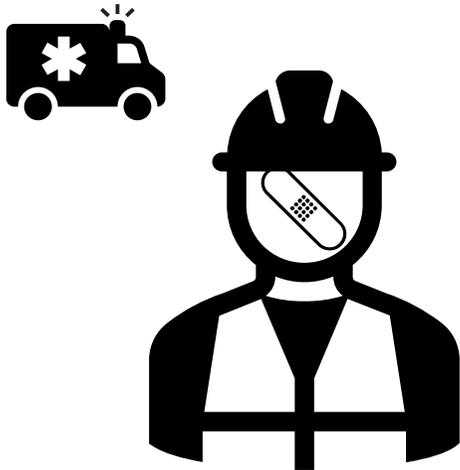
*Women in
Business Law
Awards Europe,
2021*

大成 DENTONS

Top Law Firm in
Germany

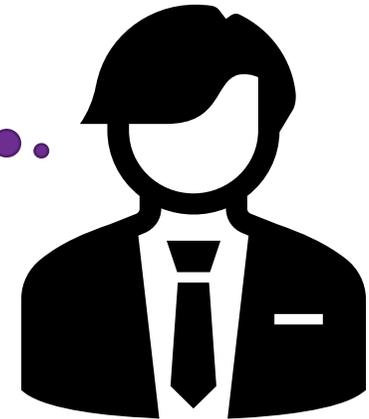
*The Legal 500
Germany, 2020*

Die klassische Ausgangssituation



Wird
Arbeitnehmer
wieder
gesund?

Wie geht's
weiter?



Kündigung?

Exkurs: Krankheitsbedingte Kündigung (1)

- ➔ Krankheit an sich \neq Kündigungsgrund
- ➔ Krankheitsbedingte Kündigung $=$ häufigster Anwendungsfall der personenbedingten Kündigung
- ➔ Abgrenzung verhaltens- und personenbedingte Kündigung (z. B. Alkoholkonsum/Alkoholismus)

Exkurs: Krankheitsbedingte Kündigung (2)

Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung

1. Stufe: Negativprognose

- hinsichtlich des zukünftigen Gesundheitszustandes und dadurch hervorgerufene erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen
- Fallgruppen: Langzeiterkrankung, dauerhafte Unmöglichkeit, häufige Kurzerkrankungen, verminderte Leistungsfähigkeit
- Achtung: Negativprognose wird auf Fehlzeiten der Vergangenheit gestützt

2. Stufe: Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

- Störungen im Betriebsablauf und/oder durch wirtschaftliche Belastungen

3. Stufe: Interessenabwägung

4. Stufe: Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bzw. Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM) (1)

§ 167 Abs. 2 SGB IX:

„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 (betriebliches Eingliederungsmanagement).

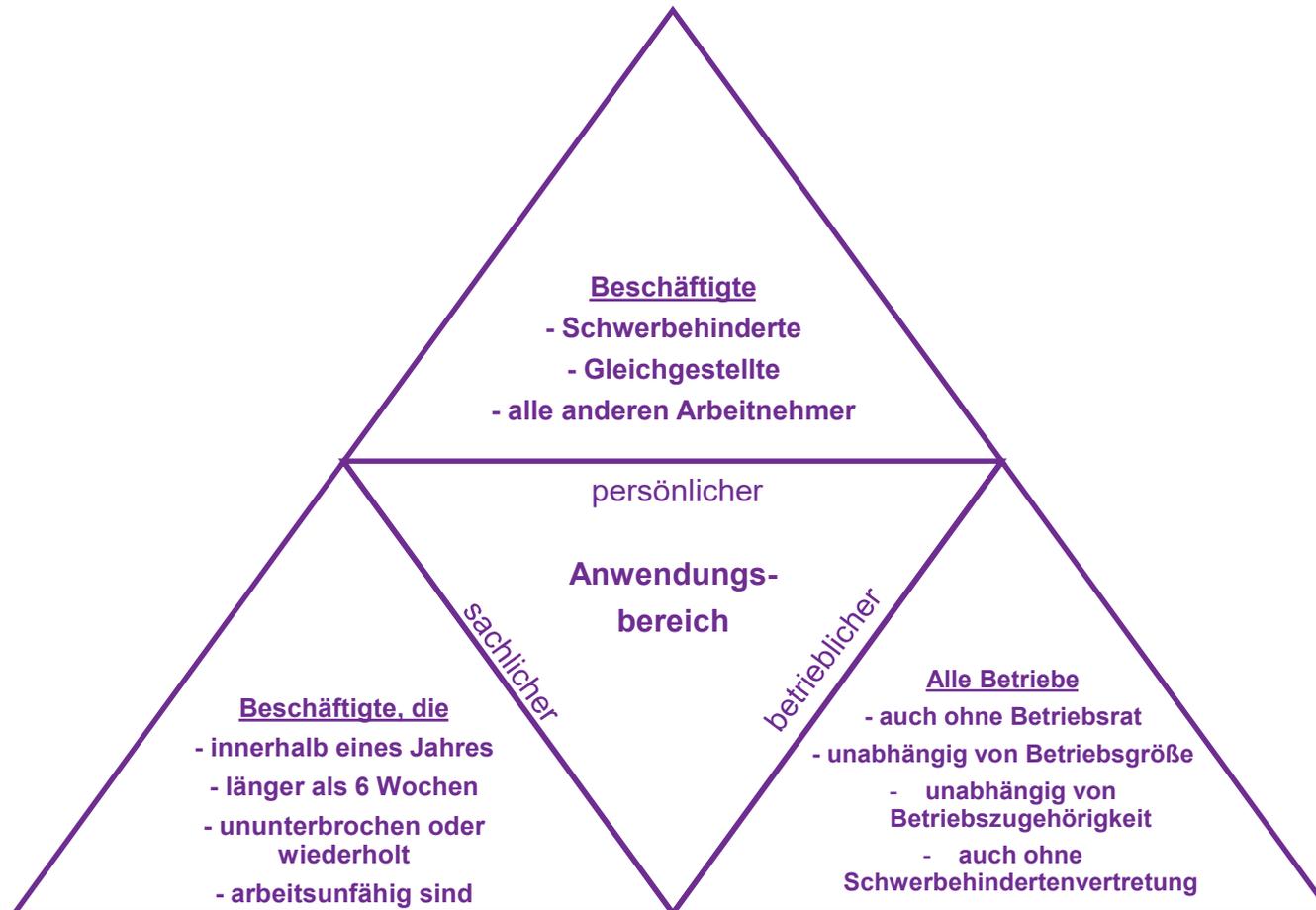
Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. (...)“

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM) (2)



Die Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 SGB IX



Neu: Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

bEM & BAG

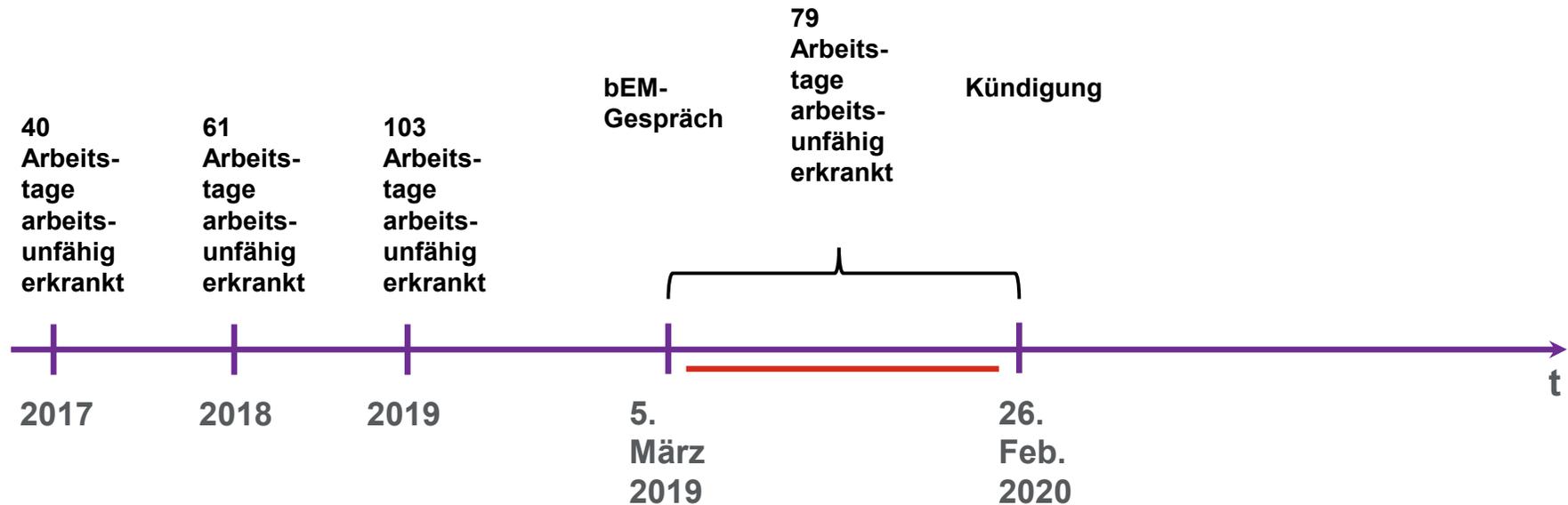
St. Rspr. BAG:

- ➔ Durchführung bEM ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung (vgl. etwa BAG, Urt. v. 10.12.2009 – 2 AZR 400/68; Urt. v. 20.11.2014 – 2 AZR 755/13)
- ➔ ABER: Fehlende Durchführung oder ein nicht ordnungsgemäß durchgeführtes bEM hat Auswirkungen auf Darlegungs- und Beweislast (vgl. etwa BAG, Urt. v. 13.05.2015 – 2 AZR 565/14; Urt. v. 21.11.2018 – 7 AZR 394/17):

Arbeitgeber muss konkret vortragen, dass

- der Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist,
- eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung des bisherigen Arbeitsplatzes ausgeschlossen ist und
- der Arbeitnehmer nicht auf einem alternativen anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden kann.

Neues zum bEM: BAG, Urt. v. 18. Nov. 2021 – 2 AZR 138/21



Ein bereits durchgeführtes bEM hat kein „Mindesthaltbarkeitsdatum“ von einem Jahr.

Folgen für Arbeitgeber & weitere praktische Hinweise

- ➔ Nach dem bEM ist vor dem bEM?
- ➔ bEM – Einladungsschreiben (u. a. Datenschutzrecht)
- ➔ Mitbestimmungsrechte Betriebsrat beachten

Verfahren: bEM Schritt für Schritt

1

- Frühwarnsystem
(Erfassung und regelmäßige Kontrolle der Fehlzeiten)

2

- Prüfung der Voraussetzungen

3

- Einleitung bEM

4

- Erstgespräch

5

- Eingliederungsgespräch

6

- Eingliederungsplan umsetzen, kontrollieren, dokumentieren

7

- Abschlussgespräch

Mögliche Fragen im Rahmen des bEM-Gesprächs



- Gibt es betriebliche Ursachen für die Erkrankung?
- Besteht eine besondere Belastungssituation am Arbeitsplatz?
- Worin liegen die hauptsächlichen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit?
- Welche Leistungsmöglichkeiten verbleiben?
- Welche Art und welcher Umfang einer Wiedereingliederung erscheinen sinnvoll?
- Welche Perspektiven sieht der Mitarbeiter?
- Gibt es innerbetriebliche Hilfsangebote und Maßnahmen, um die Eingliederung zu unterstützen?
- Kommen Hilfen oder Unterstützungsangebote des Integrationsamts oder anderer Rehabilitationsträger in Betracht?

Mögliche Eingliederungsmaßnahmen



Checkliste



- Voraussetzungen prüfen
- Arbeitnehmer kontaktieren – Einladung zum bEM
- Erstgespräch führen
- Eingliederungsgespräch mit allen Beteiligten führen und dokumentieren
- Eingliederungsplan erstellen
- Eingliederungsplan umsetzen, kontrollieren, dokumentieren
- Abschlussgespräch führen

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

© 2021 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com

Ihre Ansprechpartnerin



Dr. Wiebke Schulz

Senior Associate

Dentons Europe LLP

Rechtsanwälte Steuerberater

Thurn-und-Taxis-Platz 6

60313 Frankfurt am Main

T: +49 69 45 00 12 281

M: +49 162 2601 763

E: wiebke.schulz@dentons.com

Dr. Wiebke Schulz ist Senior Associate im Frankfurter Büro von Dentons. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht.

Wiebke Schulz berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit einem besonderen Fokus auf der gerichtlichen sowie außergerichtlichen Vertretung von Arbeitgebern, Verhandlungen von Arbeitsverträgen und der Beratung im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungen. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt auf dem kirchlichen Arbeitsrecht. Wiebke Schulz berät zudem zu allen arbeitsrechtlichen Fragen im Transaktionskontext, z. B. im Rahmen von Zusammenschlüssen und -übernahmen.