

MANAGEMENT

DIN

PRAXIS



Stefan Herold, Stefan Missal

Das Arbeitgeberhandbuch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Empfehlungen, Vorlagen und
Checklisten zum gezielten Handeln

Beuth

Das Arbeitgeberhandbuch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Mehr zu diesem Titel

**... finden Sie in der
Beuth-Mediathek**



Zu vielen neuen Publikationen bietet der Beuth Verlag nützliches Zusatzmaterial im Internet an, das Ihnen kostenlos bereitgestellt wird.

Art und Umfang des Zusatzmaterials – seien es Checklisten, Excel-Hilfen, Audiodateien etc. – sind jeweils abgestimmt auf die individuellen Besonderheiten der Primär-Publikationen.

Für den erstmaligen Zugriff auf die Beuth-Mediathek müssen Sie sich einmalig kostenlos registrieren. Zum Freischalten des Zusatzmaterials für diese Publikation gehen Sie bitte ins Internet unter

www.beuth-mediathek.de

und geben Sie den folgenden Media-Code in das Feld „Media-Code eingeben und registrieren“ ein:

M251446912

Sie erhalten Ihren Nutzernamen und das Passwort per E-Mail und können damit nach dem Log-in über „Meine Inhalte“ auf alle für Sie freigeschalteten Zusatzmaterialien zugreifen.

Der Media-Code muss nur bei der ersten Freischaltung der Publikation eingegeben werden. Jeder weitere Zugriff erfolgt über das Log-In.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch in der Beuth-Mediathek.

Ihr Beuth Verlag

Hinweis: Der Media-Code wurde individuell für Sie als Erwerber dieser Publikation erzeugt und darf nicht an Dritte weitergegeben werden. Mit Zurückziehung dieses Buches wird auch der damit verbundene Media-Code ungültig.

**Das Arbeitgeberhandbuch zum
Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

(Leerseite)



Stefan Herold, Stefan Missal

Das Arbeitgeberhandbuch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Empfehlungen, Vorlagen und Checklisten
zum gezielten Handeln

1. Auflage 2015

Herausgeber:
DIN Deutsches Institut für Normung e.V.

Beuth Verlag GmbH · Berlin · Wien · Zürich

Herausgeber: DIN Deutsches Institut für Normung e. V.

© 2015 Beuth Verlag GmbH

Berlin · Wien · Zürich

Am DIN-Platz

Burggrafenstraße 6

10787 Berlin

Telefon: +49 30 2601-0

Telefax: +49 30 2601-1260

Internet: www.beuth.de

E-Mail: kundenservice@beuth.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Die im Werk enthaltenen Inhalte wurden von Verfasser und Verlag sorgfältig erarbeitet und geprüft. Eine Gewährleistung für die Richtigkeit des Inhalts wird gleichwohl nicht übernommen. Der Verlag haftet nur für Schäden, die auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit seitens des Verlages zurückzuführen sind. Im Übrigen ist die Haftung ausgeschlossen.

Titelbild: © Andrey_Popov, Benutzung unter Lizenz von shutterstock.com

Satz: B & B Fachübersetzergesellschaft mbH, Berlin

Druck: COLONEL, Kraków

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier nach DIN EN ISO 9706

ISBN 978-3-410-25144-6

ISBN (E-Book) 978-3-410-25145-3

Vorwort

Dieses Handbuch zielt darauf ab, Ihnen als Arbeitgeber ein Maximum an Handlungs- und Verfahrenssicherheit in der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, kurz BEM genannt, zu geben.

Aus diesen Gründen werden in dem Handbuch Schritt für Schritt die Zusammenhänge zwischen dem BEM und den öffentlich- und privat-rechtlichen Schutznormen ebenso aufgezeigt wie die sich hieraus für die Praxis ergebenden rechtlichen Anforderungen und Konsequenzen.

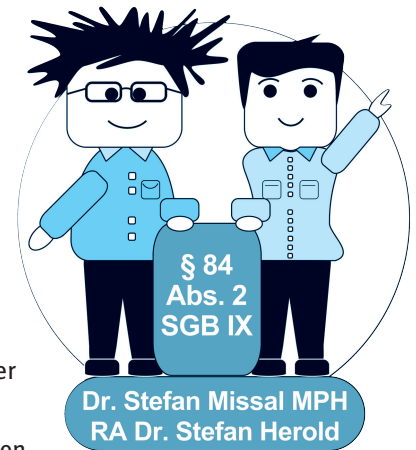
Durch die detaillierte Beschreibung der einzelnen Prozessschritte eines rechtsgültigen BEM und durch die beigefügten Arbeitsmittel erhalten Sie als Arbeitgeber mit diesem Handbuch eine Handlungshilfe, die Ihnen nicht nur ein schnelles, ressourcenschonendes und rechtsgültiges Vorgehen ermöglicht, sondern darüber hinaus Ihr Handeln erklärbar macht.

Auf eine ausführliche theoretische Darstellung des BEM und einhergehend auf den historischen Werdegang der in der Systematik des SGB IX beheimateten Norm wird in diesem Handbuch bewusst verzichtet.

Vielmehr richtet sich dieses Handbuch auf den Bedarf aus, dem Arbeitgeber nicht nur eine Verständnishilfe über den Nutzen und die Notwendigkeiten des BEM zu präsentieren: Mit dem Handbuch soll für den konkreten BEM-Einzelfall eine schnelle Handlungshilfe zur Verfügung gestellt werden, die ein sofortiges Umsetzen des hier Gelesenen ermöglicht.

Dessen ungeachtet wird natürlich auch demjenigen Leser, der mit dem Thema noch nicht so vertraut ist, die Möglichkeit gegeben, sich Schritt für Schritt und vor allem ganz im Sinne der praktischen Umsetzung in das BEM einzulesen und dieses anhand der konkreten Empfehlungen und Arbeitsmittel für sein Unternehmen zu erschließen.

Ein besonderes Augenmerk sei in diesem Handbuch auf die 6 Fragen und Antworten zu Beginn eines jeden Prozessschrittes gelegt. Es handelt sich um eine Auswahl aus einem Pool von fast 1 000 Fragen aus der Praxis, die von den Verfassern im Rahmen ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Tätigkeit in der Zusammenarbeit mit den verschiedensten Unternehmen in den letzten 10 Jahren gesammelt wurden.



(Leerseite)

Inhalt

| | Seite |
|--|-------|
| Vorwort | V |
| Die Gebrauchsanweisung des Handbuchs – Wie wird mit dem Handbuch gearbeitet? | 1 |
| Sensibilisierung | 3 |
| Schritt 1: Die gesundheitliche Vorsorge im Unternehmen treffen | 9 |
| Zusammenfassung | 9 |
| Fragen aus der Praxis | 9 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 10 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 13 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 17 |
| Schritt 2: Die systematische Erhebung von AU-Zeiten im Unternehmen | 37 |
| Zusammenfassung | 37 |
| Fragen aus der Praxis | 37 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 38 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 42 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 45 |
| Schritt 3: Die fristgerechte Feststellung der AU-Zeit im Sinne von § 84 Abs. 2 SGB IX | 55 |
| Zusammenfassung | 55 |
| Fragen aus der Praxis | 55 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 56 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 61 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 63 |
| Schritt 4: Die Erstkontaktaufnahme | 67 |
| Zusammenfassung | 67 |
| Fragen aus der Praxis | 67 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 68 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 71 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 73 |
| Schritt 5: Das Erstgespräch mit dem Betroffenen | 83 |
| Zusammenfassung | 83 |
| Fragen aus der Praxis | 83 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 84 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 87 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 89 |
| Schritt 6: Das Fallgespräch Nr. 1 | 107 |
| Zusammenfassung | 107 |
| Fragen aus der Praxis | 107 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 108 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 111 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 115 |

| | Seite |
|--|---------|
| Schritt 7: Das Fallgespräch Nr. 2 | 135 |
| Zusammenfassung | 135 |
| Fragen aus der Praxis | 135 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 136 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 139 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 142 |
| Schritt 8: Die Verhältnismäßigkeitsprüfung | 149 |
| Zusammenfassung | 149 |
| Fragen aus der Praxis | 149 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 150 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 153 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 155 |
| Schritt 9: Die betriebliche Planung und Umsetzung der Maßnahmen | 161 |
| Zusammenfassung | 161 |
| Fragen aus der Praxis | 161 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 162 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 165 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 167 |
| Schritt 10: Die Prüfung der Wirksamkeit | 179 |
| Zusammenfassung | 179 |
| Fragen aus der Praxis | 179 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 180 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 183 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 185 |
| Schritt 11: Die Systematisierung in der Nachbereitung | 195 |
| Zusammenfassung | 195 |
| Fragen aus der Praxis | 195 |
| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | 196 |
| Was kann ich als Arbeitgeber tun? | 199 |
| Konkrete Handlungsempfehlungen | 201 |

Die Gebrauchsanweisung des Handbuchs

Wie wird mit dem Handbuch gearbeitet?

Das Handbuch ist der Einfachheit halber für alle Schritte im BEM in der gleichen Logik aufgebaut.

In der Darstellung der einzelnen Schritte finden sich:

- je eine inhaltliche Zusammenfassung und die Beantwortung von sechs typischen Fragen aus der Praxis,
- je eine tabellarische Übersicht zu den Anforderungen eines rechtsgültigen BEM und
- je eine tabellarische Übersicht mit konkreten Handlungsansätzen für Arbeitgeber, um die Anforderungen rechtsgültig erfüllen zu können.

Um ein zeitnahes und vor allem einfaches Handeln zu ermöglichen, stehen zu den Handlungsempfehlungen konkrete Vorlagen und Checklisten zur Verfügung, in denen hilfreiche Informationen und einfach anzuwendende Arbeits- und Verfahrensmittel enthalten sind.

Diese Vorlagen und Checklisten sind auch digital kostenlos für Besitzer dieses Buches über die Beuth-Mediathek unter www.beuth-mediathek.de abrufbar. Die Arbeitsmittel können individuell an die eigene betriebliche Situation angepasst werden.



Die Zusammenfassung und sechs typische Fragen aus der Praxis

Hier finden Sie die Bezeichnung des jeweiligen Prozessschrittes, eine inhaltliche Kurzzusammenfassung und die Beantwortung von sechs typischen Praxisfragen.



Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt?

Hier finden Sie die Anforderungen an den jeweiligen Verfahrensschritt eines rechtsgültigen BEM, die rechtlichen Grundlagen, die (Rechts-)Aufsichten und deren mögliche Sanktionen.



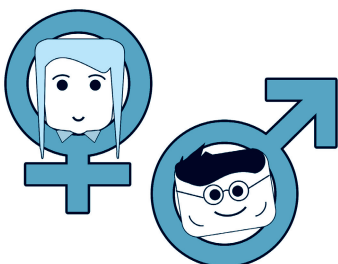
Was kann ich als Arbeitgeber tun?

Hier finden Sie eine Vielzahl von Handlungsmöglichkeiten und deren Grundlagen, wie Sie die Anforderungen der jeweiligen Verfahrensschritte erfüllen können.



Konkrete Handlungsempfehlungen

Hier finden Sie Schritt für Schritt konkrete Handlungsempfehlungen, Vorlagen und Checklisten, mit denen Sie ein rechtsgültiges BEM vorbereiten, ein- und durchführen können.



Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir bis auf die konkreten Vorlagen in diesem Handbuch die männliche Form, obgleich sich alle Angaben auf Angehörige beider Geschlechter beziehen und damit keinerlei Wertung verbunden ist.

(Leerseite)

Sensibilisierung



§ 84 Abs. 2 SGB IX

¹Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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).

²Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

³Die 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.

⁴Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

⁵Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden.

⁶Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen.

⁷Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Die Definition des rechtsgültigen BEM:

Im Verständnis dieses Handbuches für Arbeitgeber wird ein rechtsgültiges BEM als ein allgemeingültiges Instrument zur Anwendung und Umsetzung der Gesetzesanforderung gem. § 84 Abs. 2 SGB IX angesehen, das einerseits ein strukturiertes, sinnhaftes und verstehbares Vorgehen für die Unternehmen erlaubt und andererseits auch im Rahmen eines eventuell erforderlich werdenden gerichtlichen Verfahrens einer rechtlichen Kontrolle vollumfänglich standhält.

Ziel des BEM-Verfahrens ist es, einen geeigneten, erforderlichen und angemessenen Prüfraum im konkreten Einzelfall vorzuhalten und darzubieten, um gemeinsam mit der betroffenen Person, die im ununterbrochenen oder wiederholten Verlauf länger als sechs Wochen in den letzten 12 Monaten arbeitsunfähig ist, entsprechende Möglichkeiten zu klären, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und das konkrete Arbeitsverhältnis erhalten werden kann.

Die Gesundheit der Beschäftigten als Wettbewerbsvorteil?!

Für Sie als Arbeitgeber ist die Produktivität von großem Interesse. So gilt es, sowohl auf der einen Seite die Gesundheit und somit die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern, als auch auf der anderen Seite die Betriebsabläufe so effektiv und effizient wie möglich zu gestalten.

Gerade in den Fällen, in denen Beschäftigte für lange Zeit ausfallen, stehen viele Arbeitgeber vor den Fragen, was in diesen Fällen zu tun ist, welche gesetzlichen Anforderungen an sie gestellt werden und ob vielleicht der Langzeiterkrankung hätte vorgebeugt werden können.

Bereits 2004 hat der Gesetzgeber mit dem § 84 Abs. 2 SGB IX das BEM für alle Arbeitgeber als Präventionsnorm für Beschäftigte erlassen, die länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig sind.

Diese Verpflichtung trifft nach höchstrichterlichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes endgültig zum einen auf alle Arbeitgeber unabhängig der Unternehmensgröße zu und ist zum anderen ausnahmslos auf alle Beschäftigte anzuwenden:

- die Norm gilt unabhängig davon, ob es sich z. B. um Vollzeit-, Teilzeit- oder Aushilfskräfte, Auszubildende oder Praktikanten handelt,
- die Norm gilt unabhängig der wöchentlichen Stundenzahl der Beschäftigung und
- die Norm gilt unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung.

Obleich mit dieser Norm eine große Anzahl von Anforderungen eines rechtsgültigen Vorgehens an die Arbeitgeber gestellt werden, birgt das BEM vielfältige Chancen, die gesunde Leistungsfähigkeit und die Effektivität und Effizienz im Unternehmen zu sichern.

Mit dem BEM sind Sie als Arbeitgeber in der Lage, für Ihre Leistungsträger Voraussetzungen zu schaffen, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden (tertiäre Prävention), erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen (sekundäre Prävention) und demzufolge das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten (primäre Prävention) zu können.

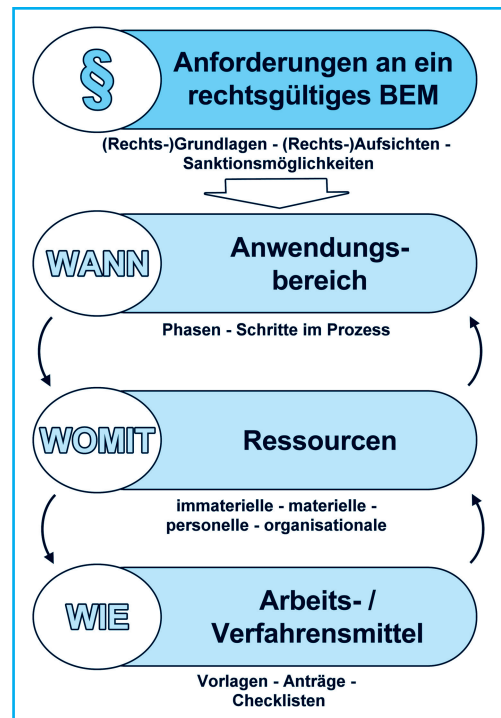
Darüber hinaus ermöglicht eine rechtsgültige Einführung, Durch- und Fortführung des BEM, eventuell unabwendbare Kündigungen der erkrankten Beschäftigten im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung abzusichern und langwierige und ressourcenintensive Kündigungsschutzprozesse abzuwenden.

Arbeitgeber aller Unternehmensgrößen sind häufig nicht in der Lage, im Vorfeld oder nach Eintreten einer Langzeiterkrankung eines Beschäftigten teure und aufwendige Schulungs- oder Beratungsleistungen in Anspruch nehmen zu können.

Für diese Fälle soll das vorliegende BEM-Handbuch leicht zugängliche und argumentationsstarke Handlungshilfen liefern. Darüber hinaus kann dieses Handbuch als Vorlage für eine Betriebsvereinbarung dienen.

Mit dem Handbuch wird nicht nur das BEM im Großen und Ganzen, sondern jeder umzusetzende Schritt ausführlich beschrieben und es werden die notwendigen Arbeits- und Verfahrensmittel zur Verfügung gestellt.

Es wird Ihnen als Arbeitgeber systematisch aufgezeigt, welche Anforderungen an Sie gestellt werden und wann, womit und wie Sie diese erfüllen können (siehe Abbildung).



Ziel dieses Handbuches ist es schlussendlich, Arbeitgebern ein schnelles und rechtsgültiges Handeln zu ermöglichen.

primäre Nutzen

Durch ein rechtsgültiges BEM können - sich gegebenenfalls in der Rechtsprechung entwickelnde - Schadenersatzansprüche gem. § 618 BGB in Verbindung mit § 84 Abs. 2 SGB IX vorgebeugt werden.

Ein rechtsgültiges BEM bietet sowohl einen systematischen Handlungsleitfaden in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, Prävention und Eingliederung als auch Rechtssicherheiten für sekundäre Verfahrensbezüge, wie z.B. den Datenschutz.

Durch ein rechtsgültiges BEM können nachhaltig die Human Ressourcen im Unternehmen gesichert und aktiv Gefahrenpotenziale aufgedeckt, abgebaut und die individuelle und kollektive Leistungsfähigkeit und -bereitschaft gefördert werden.

Ein rechtsgültiges BEM ist für die Befriedigung der Anforderungen des Marktes oder bei der Suche nach Fach- & Führungskräften ein wichtiger Imagefaktor für ein „gesundes Unternehmen“.

Ein rechtsgültiges BEM schafft Rechtssicherheit für eine zunehmend von Bedeutung werdende öffentlich-rechtliche Verpflichtung.

Durch ein rechtsgültiges BEM können institutionelle Zugänge zu den unterschiedlichen Rehabilitationsträgern der gemeinsamen Servicestelle bzw. dem Integrationsamt und deren Leistungskataloge erschlossen werden.



Die Nutzen eines rechtsgültigen BEM für Arbeitgeber

sekundäre Nutzen

Die Durchführung eines systematischen und rechtsgültigen BEM vor krankheitsbedingter Kündigung ist ressourcenschonender als eine Kündigung ohne BEM.

Durch die Durchführung eines rechtsgültigen BEM können bei einer unabwendbaren Kündigung mgl. Abfindungskosten minimiert werden, da im Verfahren die Unverhältnismäßigkeit einer Weiterbeschäftigung festgestellt werden könnte.

Da ein rechtsgültiges BEM zur systematischen Wiedereingliederung führen kann, können sowohl Folgekosten einer mgl. Kündigung (z.B. Anwaltskosten, Abfindungen) als auch Kosten für die Neubesetzung der Stelle verhindert werden.

Nur durch die Durchführung eines rechtsgültigen BEM können die ressourcenintensiven Situationen vorgebeugt werden, in denen die Interessenvertretungen bzw. das Integrationsamt oder das Arbeitsgericht das Fehlen oder die fehlerhafte Durchführung des BEM beanstanden und eine erneute Durchführung verlangen.





Ein rechtsgültiges BEM ist in möglichen Kündigungsprozessen die notwendige Argumentationsgrundlage, der Darlegungs- und Beweislast für die strittige krankheitsbedingte Kündigung nachkommen zu können.

Durch das systematische Vorgehen im rechtsgültigen BEM kann für ununterbrochen arbeitsunfähige Beschäftigte aufgedeckt werden, ob eine betriebliche Eingliederung möglich und im Rahmen der Verhältnismäßigkeit aller Beteiligten realisierbar ist.

Durch das systematische Vorgehen im rechtsgültigen BEM kann für wiederholt arbeitsunfähige Beschäftigte aufgedeckt werden, inwieweit unter Einbindung aller Beteiligten präventiv eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und das Arbeitsverhältnis im Rahmen der Verhältnismäßigkeit aller Beteiligten auf Dauer gesichert werden kann.

Durch den Beleg der Durchführung eines rechtsgültigen BEM können die gegebenenfalls vorhandenen Interessenvertretungen bzw. das Integrationsamt von der Verhältnismäßigkeit der krankheitsbedingten Kündigung überzeugt und zur Zustimmung bewegt werden.

Die notwendigen Beteiligten.

| | |
|---|---|
|  <p>der Arbeitgeber</p> | <p>Als Arbeitgeber sind Sie als Person oder ein von Ihnen beauftragter Vertreter zu verstehen. Auch wenn Sie als Arbeitgeber grundsätzlich die Verantwortung für das gesamte BEM und die Einzelschritte tragen, so können Sie natürlich Aufgaben der Planung, Durchführung und Nachbereitung an einen Beschäftigten oder einen externen Dienstleister Ihres Unternehmens delegieren bzw. in Auftrag geben.</p> |
|  <p>der Betroffene</p> | <p>Der Betroffene im BEM-Einzelfallverfahren ist derjenige Beschäftigte Ihres Unternehmens, der innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig ist – unabhängig ob es sich um eine ununterbrochene oder wiederholte Arbeitsunfähigkeit handelt. Darüber hinaus kann der Betroffene auch eine Vertrauensperson in das BEM-Einzelfallverfahren einbinden.</p> |
|  <p>die Interessenvertretungen</p> | <p>Falls vorhanden, haben der Betriebsrat und im Falle schwerbehinderter Beschäftigter auch die Schwerbehindertenvertretung (Interessenvertretungen) so genannte Klärungs- und Mitwirkungsrechte innerhalb eines BEM-Einzelfallverfahrens. Wird das BEM als Regelsystem im Unternehmen eingeführt und umgesetzt, hat der Betriebsrat darüber hinaus auch an der konkreten Ausgestaltung dieses Systems beteiligt zu werden (Mitbestimmungsrechte).</p> |
|  <p>der betriebsärztliche Dienst</p> | <p>Der Betriebsarzt bzw. der arbeitsmedizinische Dienst nimmt eine zentrale Funktion in jedem BEM-Einzelfallverfahren ein, da dieser interne Beteiligte über die notwendigen Kompetenzen verfügt, das Verfahren präventiv sinnvoll mitzugestalten, indem er mögliche Maßnahmen bedarfsorientiert an den Anforderungen und Belastungen der Arbeitswelt Ihres Unternehmens abgleicht und mit den Fähigkeiten und Leistungspotenzialen des Betroffenen in Beziehung setzt.</p> |

die internen Beteiligten
(oft auch Integrationsteam genannt)

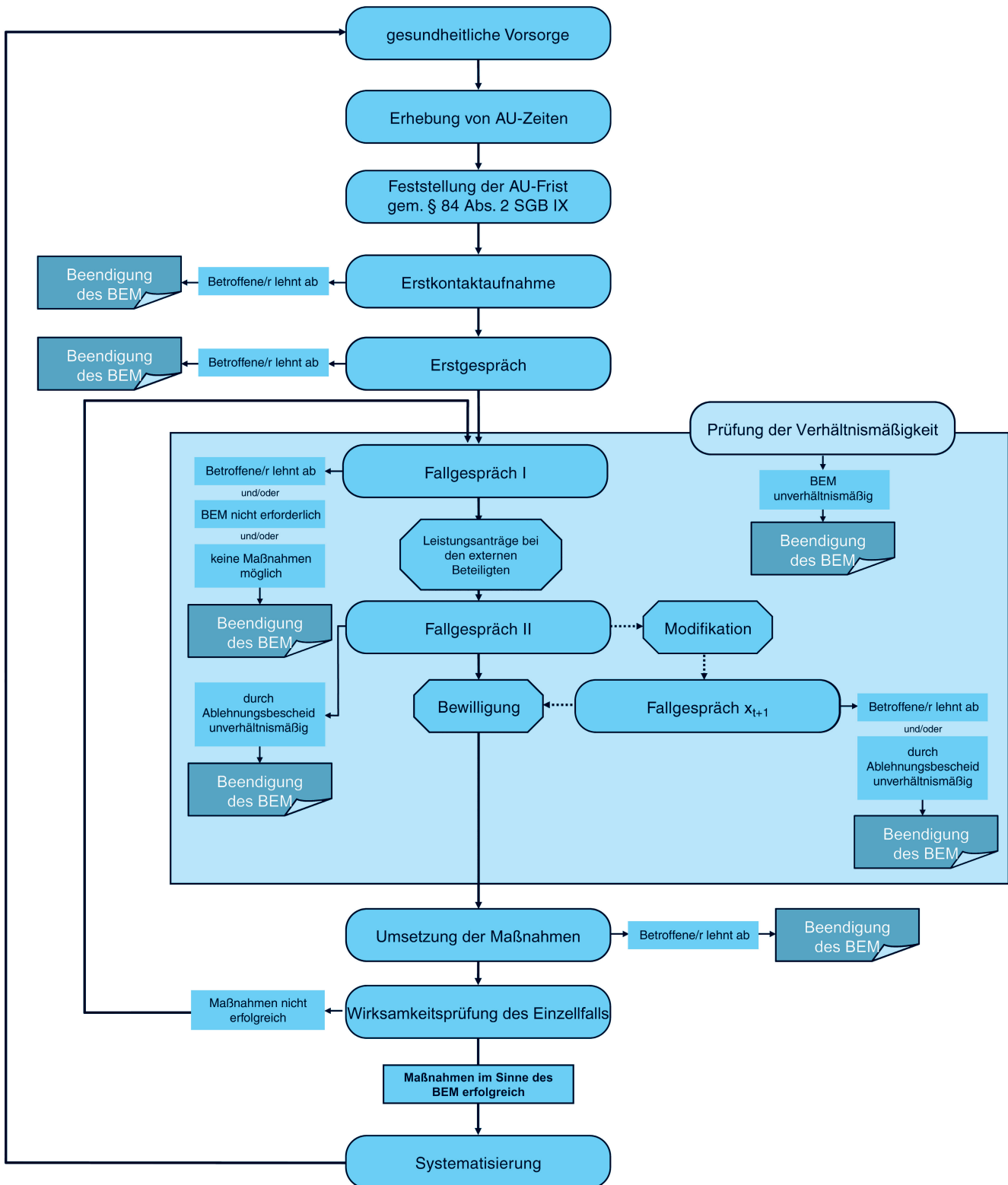


Um sowohl alle fachlichen als auch verhältnismäßigen Möglichkeiten in einem BEM-Einzelfallverfahren ausloten und vor allem rechtsgültig handeln zu können, gilt es, immer die externen Beteiligten – d. h. die Träger der gemeinsamen Servicestelle oder im Falle eines schwerbehinderten Betroffenen das Integrationsamt und/oder den Integrationsfachdienst – einzubinden.



Als gesetzliche Anforderung zieht das BEM für Arbeitgeber nach sich, dass Sie stetig die aktuelle Rechtsprechung beachten müssen. Dies gilt nicht nur für die primären Anforderungen an die Planung, Einführung und Durchführung eines rechtsgültigen BEM, sondern auch für die sekundären Rechtsbezüge wie z. B. den Datenschutz, die Beteiligungsrechte möglicher Interessenvertretungen, Schadensersatzansprüche oder aber auch das Kündigungsrecht.

Der Ablaufplan eines BEM-Einzelfallverfahrens



Schritt 1: Die gesundheitliche Vorsorge im Unternehmen treffen

Zusammenfassung

Unabhängig vom BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX, das ein Handeln von Ihnen als Arbeitgeber erst nach Ablauf der dort genannten Fristen verlangt, sind die Bestimmungen des Arbeitsschutzes immer anzuwenden.

Mit der Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt kommen Sie einerseits Ihren gesetzlichen Schutzpflichten gemäß den bestehenden Arbeitsschutzvorschriften und andererseits Ihren vertraglichen Fürsorgepflichten gegenüber Ihren Beschäftigten nach.

Aufgrund der Arbeitsschutzvorschriften werden Sie zum vorbeugenden Arbeitsschutz einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit verpflichtet. Im Rahmen des Arbeitsschutzes obliegt es Ihnen als Arbeitgeber, präventiv tätig zu werden, um dadurch eventuell bestehende Bedingungen, die zu einer Gefährdung am Arbeitsplatz führen können, aufzudecken, zu beseitigen und zu verhindern.

Darüber hinaus nimmt neben den Verpflichtungen des Arbeitsschutzes auch eine aktiv praktizierte Betriebliche Gesundheitsförderung eine wichtige Funktion ein. Mit einer gezielten Gesundheitsförderung im Unternehmen kann in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen und im zunehmenden Maße auch mit den Trägern der Unfallversicherung auf der Grundlage der §§ 20, 20a und 20b SGB V dem Eintritt von Krankheit und/oder Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und Gesundheit gefördert werden.

Mit der Gesunderhaltung Ihrer Beschäftigten können Sie als Arbeitgeber die dauerhafte Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens nachhaltig fördern. Insgesamt stellt sich damit eine gesundheitliche Vorsorge als ein wirksamer Ansatz dar, der den Eintritt von Fällen des BEM bereits verhindern kann.

Für Sie als Arbeitgeber sollte daher immer die Vorsorge im Mittelpunkt stehen.

Fragen aus der Praxis

Kann ich den Arbeitsschutz auch ohne Gefährdungsbeurteilung erfüllen? *Nein, da Sie als Arbeitgeber weder die rechtlichen Anforderungen erfüllen noch ohne Gefährdungsbeurteilung nachvollziehbare präventive Maßnahmen ableiten können.*

Sind konkrete Präventionsmaßnahmen eine Voraussetzung für ein rechtsgültiges BEM? *Nein, denn das BEM ist unabhängig von vorgeschalteten Präventionsmaßnahmen nach den gesetzlichen Voraussetzungen durchzuführen.*

Gibt es gesetzliche Bestimmungen für die Prävention in der Arbeitswelt? *Ja, ganz unabhängig von den Anforderungen eines rechtsgültigen BEM gibt es für jeden Arbeitgeber verbindliche Vorschriften des Arbeitsschutzes und nicht verpflichtende Möglichkeiten der Betrieblichen Gesundheitsförderung.*

Gibt es für die Prävention eine zeitliche Frist – vergleichbar der des BEM? *Nein, es gibt keine Frist. Die Einhaltung des Arbeitsschutzes und die damit verbundene Prävention sind immer zu gewährleisten.*

Wen kann ich als Arbeitgeber um Unterstützung bitten? *Obgleich die verpflichtende Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit von Betriebsart, Zahl der Beschäftigten und Betriebsorganisation abhängt, kann jederzeit der zuständige Träger der Unfallversicherung für alle Fragen der Prävention unterstützend in Anspruch genommen werden. Auch eventuell vorhandene Interessenvertretungen haben Sie entsprechend ihren Aufgaben zu unterstützen.*

Kann ich meine Beschäftigten bei der Prävention beteiligen? *Ja, einerseits können Sie als Arbeitgeber die Beschäftigten immer beteiligen und andererseits hat jeder Beschäftigte die Pflicht, seinen Beitrag zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu leisten.*





Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt?

| Anforderungen an die Durchführung | rechtliche Grundlagen | (Rechts-) Aufsichten | mgl. Sanktionen der (Rechts-)Aufsichten |
|---|--|---|--|
| Was wird für ein rechtsgültiges BEM von mir als Arbeitgeber verlangt? | Auf welchen rechtlichen Grundlagen basieren die Anforderungen? | Welche Instanzen überwachen die Umsetzung der Anforderungen? | Was kann passieren, wenn die Anforderungen nicht erfüllt werden? |
| Für ein rechtsgültiges BEM sind weder eine vorausgehende Prävention oder Betriebliche Gesundheitsförderung im Sinne des Arbeitsschutzes noch die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen verpflichtende Voraussetzungen. | Im § 84 Abs. 2 SGB IX sind weder Verweise gegeben noch Anforderungen zur Umsetzung verlangt. | Im § 84 Abs. 2 SGB IX sind weder (Rechts-)Aufsichten benannt noch weiterführende Verweise gegeben. | Im § 84 Abs. 2 SGB IX sind weder Rechtsfolgen in Form von Sanktionsmöglichkeiten benannt noch weiterführende Verweise gegeben. |
| <p>aber:</p> <p>Als Arbeitgeber sind Sie unmittelbar mit der Einstellung eines Beschäftigten verpflichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Arbeitsschutz für den Beschäftigten zu gewährleisten, - mgl. Gesundheitsrisiken durch eine Gefährdungsbeurteilung zu identifizieren, abzubauen und ggf. vorzubeugen und - alle notwendigen Gesundheitsakteure der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu bestellen und in die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsanforderungen einzubinden. | <p>Die wichtigsten Rechtsgrundlagen für die aufgeführten Anforderungen für Sie als Arbeitgeber ergeben sich aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - §§ 3–14 ArbSchG (Pflichten des Arbeitgebers), - §§ 1, 2 und 5 ASiG (Bestellung von Betriebsärzten/Fachkräften für Arbeitssicherheit), - Fürsorgepflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis gem. §§ 618, 619 BGB und die diese konkretisierenden öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen (z. B. ArbStättV, LasthandhabV) (vgl. BAG, Urteil v. 10.3.1976, AZ 5 AZR 34/75; BAG, Urteil v. 12.08.2008, AZ 9 AZR 1117/06; BAG, Urteil v. 19.05.2009, AZ 9 AZR 241/08) - weiterführende gesetzliche Bestimmungen finden sich in der Vorlage 1-Nr. 1 (Rechtsgrundlagen Arbeitsschutz). | <p>für alle Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gewerbeaufsicht gem. § 21 ArbSchG - Träger der gesetzlichen Unfallversicherung gem. § 21 ArbSchG und gem. § 17 SGB VII mit zusätzlicher Unterstützung durch die gesetzliche Krankenkasse gem. § 20b SGB V im konkreten (Verdachts-)Fall berufsbedingter gesundheitlicher Gefährdung oder Berufskrankheit - Arbeitsschutzausschuss, den Sie als Arbeitgeber in der Regel ab mehr als 20 Beschäftigten gem. § 11 ASiG bilden müssen (<i>Ausnahmen bitte beim Unfallversicherungsträger nachfragen</i>) - Sicherheitsbeauftragter, den Sie als Arbeitgeber in der Regel ab mehr als 20 Beschäftigten gem. § 22 SGB VII benennen müssen (<i>Ausnahmen bitte beim Unfallversicherungsträger nachfragen</i>) - Betriebsarzt, den Sie als Arbeitgeber unabhängig der gewählten Betreuungsform ab 1 Beschäftigten gem. § 2 ASiG zu bestellen haben - Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Sie als Arbeitgeber unabhängig der gewählten Betreuungsform ab einem Beschäftigten gem. § 5 ASiG zu bestellen haben - betrieblicher Beauftragter, den Sie als Arbeitgeber je nach Voraussetzung einer genehmigungsbedürftigen Betriebsanlage gem. §§ 53–58 BImSchG zu bestellen haben - Beschäftigte haben zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes gem. § 17 ArbSchG ein Vorschlagsrecht und Beschwerde-recht | <p>für alle Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gewerbeaufsicht und Unfallversicherungsträger können (erst) bei Verstoß gegen Rechtsverordnungen (Vorlage 1-Nr. 1) gem. §§ 18, 19 ArbSchG Bußgelder bis zu 25 000,- € bzw. Freiheitsstrafen bis zu 1 Jahr gem. §§ 25, 26 ArbSchG verhängen - Gewerbeaufsicht und Unfallversicherungsträger können gem. § 22 ArbSchG im Einzelfall angeordnete Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten oder • der mit diesen in Beziehung stehenden Rechtsverordnungen - erlassen und bei Nichterfüllung gem. §§ 25, 26 ArbSchG Bußgeld bis zu 25 000,- € bzw. Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder mit Geldstrafe verhängen - Unfallversicherungsträger können gem. § 20 ASiG bei Verstoß <ul style="list-style-type: none"> • gegen Anordnung nach § 12 ASiG, • bei nicht, nicht richtiger oder nicht vollständiger Auskunftserteilung gem. § 13 ASiG oder • bei Verweigerung einer Besichtigung gem. § 13 ASiG Geldbußen bis zu 25 000,- € verhängen - Unfallversicherungsträger können gem. § 110 SGB VII bei einem vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Versicherungsfall den Verantwortlichen in Haftung nehmen - Unfallversicherungsträger können gem. § 17 Abs. 3 SGB VII durch Pflichtversäumnisse des Arbeitgebers entstandene bare Auslagen für die Überwachung seines Unternehmens geltend machen |

| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | | | |
|--|-----------------------|--|--|
| Anforderungen an die Durchführung | rechtliche Grundlagen | (Rechts-) Aufsichten | mgl. Sanktionen der (Rechts-)Aufsichten |
| | | <p>zusätzlich für Unternehmen mit Interessenvertretungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Überwachungsrecht des Betriebsrats gem. §§ 80, 89 BetrVG – Überwachungsrecht der Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 SGB IX i. V. m. § 81 SGB IX für schwerbehinderte Beschäftigte – sollten im Unternehmen Regelungen zum Arbeitsschutz ein- bzw. durchgeführt werden, hat der Betriebsrat darüber hinaus gem. § 87 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht | <ul style="list-style-type: none"> – sollte es infolge fehlender Unterweisungen zu Gesundheitsschädigungen kommen, kann es für den Verantwortlichen gem. StGB zu strafrechtlichen Konsequenzen kommen – bei erheblicher objektiver Pflichtverletzung durch Arbeitgeber kann das Leistungsverweigerungs- bzw. Zurückbehaltungsrecht gem. § 273 BGB unter Aufrechterhaltung seines Lohnanspruchs gem. § 615 BGB vom Beschäftigten geltend gemacht werden – der Beschäftigte hat bei Gefahr gem. § 9 ArbSchG das Recht, sich ohne Verlust des Lohnanspruchs vom Gefährdungsort zu entfernen – der Beschäftigte hat gem. § 618 BGB ein einklagbares Recht auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG – bei Nichtbeachtung einer Beschwerde durch den Arbeitgeber besteht für den Beschäftigten gem. § 17 ArbSchG ein außerbetriebliches Beschwerderecht an die jeweils zuständige Behörde, wodurch dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen dürfen <p>zusätzlich für Unternehmen mit Interessenvertretungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Interessenvertretung kann die Nichtbeachtung oder fehlerhafte Durchführung von Rechtsvorschriften gem. § 80 BetrVG oder § 95 SGB IX beanstanden und auf Abhilfe drängen – die Interessenvertretung kann gem. § 23 BetrVG (Betriebsrat) oder gem. den Rechten aus § 95 SGB IX (Schwerbehindertenvertretung) bei Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber Klage beim Arbeitsgericht gem. § 2a ArbGG erheben, wobei die Kosten grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers gem. § 40 BetrVG gehen <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> – kommt der Arbeitgeber der gerichtlichen Anordnung nicht nach, kann auf Antrag des Betriebsrats das Arbeitsgericht ein Ordnungs- und/oder Zwangsgeld gem. § 23 Abs. 3 BetrVG bis zu 10 000,- € verhängen – der Betriebsrat kann die Nichtbeachtung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 BetrVG beanstanden und auf Abhilfe drängen <p style="text-align: center;">↓</p> |

| Was wird von mir als Arbeitgeber verlangt? | | | |
|--|-----------------------|--|--|
| Anforderungen an die Durchführung | rechtliche Grundlagen | (Rechts-) Aufsichten | mgl. Sanktionen der (Rechts-)Aufsichten |
| | | <p>zusätzlich für Unternehmen mit Betriebsvereinbarung zum Thema:</p> <ul style="list-style-type: none"> – gem. § 77 BetrVG ergeben sich aus der Betriebsvereinbarung unmittelbare Rechte und Pflichten für die Vertragspartner | <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> – der Betriebsrat kann gem. § 23 BetrVG bei weiterer Verletzung seines Mitbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber Klage beim Arbeitsgericht gem. § 2a ArbGG erheben, wobei die Kosten grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers gem. § 40 BetrVG gehen – kommt der Arbeitgeber der gerichtlichen Anordnung nicht nach, kann auf Antrag des Betriebsrats das Arbeitsgericht ein Ordnungs- und/oder Zwangsgeld gem. § 23 Abs. 3 BetrVG bis zu 10 000,-€ verhängen <p>zusätzlich für Unternehmen mit Betriebsvereinbarung zum Thema:</p> <ul style="list-style-type: none"> – gem. §§ 2, 2a ArbGG kann der einzelne Beschäftigte und/oder die Interessenvertretung die Einhaltung der Betriebsvereinbarung vor dem Arbeitsgericht einklagen |