

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	5
Abkürzungsverzeichnis . . . . .	13
Literaturverzeichnis. . . . .	17
<b>I. Basisinformationen . . . . .</b>	<b>19</b>
1. Standort und Definition des betrieblichen Eingliederungsmanagements . . . . .	19
2. Anwendungsbereich . . . . .	20
a. Persönlicher Anwendungsbereich . . . . .	20
b. Sachlicher Anwendungsbereich. . . . .	21
aa. Arbeitsunfähigkeit . . . . .	22
bb. Ermittlung des 6-Wochen-Zeitraums . . . . .	24
cc. Erneutes Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. . . . .	26
dd. Anforderungen an die Betriebsgröße . . . . .	27
3. Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements . . . . .	27
a. Das Verfahren im Überblick . . . . .	27
b. Das Verfahren im Einzelnen . . . . .	28
c. Ziele des Verfahrens. . . . .	29
4. Rechte und Pflichten der Beteiligten. . . . .	31
a. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers . . . . .	31
aa. Durchführungspflicht des betrieblichen Eingliederungsmanagements. . . . .	31
bb. Datenschutz. . . . .	34
cc. Ordnungsgemäßes Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. . . . .	38
b. Rechte und Pflichten des Beschäftigten. . . . .	39
aa. Zustimmung des Beschäftigten. . . . .	39
bb. Die Kontaktaufnahme zum Beschäftigten . . . . .	41
cc. Anordnung ärztlicher Untersuchung nach tarifvertraglichen Regelungen . . . . .	42

dd. Initiativrecht des Beschäftigten . . . . .	45
ee. Konsequenzen der Zustimmungsverweigerung . . .	45
ff. Schadensersatzanspruch . . . . .	46
gg. Anspruch auf externen Beistand. . . . .	48
c. Rechte und Pflichten des Betriebsrats . . . . .	48
aa. Informationsanspruch gem. § 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX, § 80 Abs. 1 BetrVG . . . . .	48
bb. Initiativrecht gem. § 167 Abs. 2 Satz 6 SGB IX, § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und Nr. 7 BetrVG . . . . .	51
cc. Sonstige Rechte und Aufgaben des Betriebsrats. . .	58
dd. Zuständiges Gremium . . . . .	59
d. Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung	61
aa. Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung . .	61
bb. Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenver- tretung . . . . .	62
e. Rechte und Pflichten des Werks- oder Betriebsarztes . .	63
aa. Bestellung des Betriebsarztes . . . . .	64
bb. Aufgaben und Pflichten des Betriebsarztes . . . . .	64
f. Rechte und Pflichten der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes . . . . .	66
aa. Rehabilitationsträger. . . . .	66
bb. Handlungsspektrum des Integrationsamtes bei Kündigungen . . . . .	69
cc. Prozessuale Folgen der Zustimmung des Integra- tionsamtes zu einer Kündigung . . . . .	71
5. Abgrenzung zum Krankenrückkehrgespräch . . . . .	72
a. Hintergrund von Krankenrückkehrgesprächen . . . . .	72
b. Ablauf von Krankenrückkehrgesprächen . . . . .	73
c. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats . . . . .	74
d. Rechte des Arbeitnehmers . . . . .	75
e. Verhältnis zum betrieblichen Eingliederungsmanage- ment . . . . .	76
f. Kollision von Betriebsvereinbarungen zum Kranken- rückkehrgespräch und betrieblichem Eingliederungs- management . . . . .	77
6. Regelungsformen für ein betriebliches Eingliederungs- management. . . . .	79
a. Inklusionsvereinbarung . . . . .	80
b. Betriebsvereinbarung . . . . .	80

7. Gestaltungsbereiche eines betrieblichen Eingliederungsmanagements . . . . .	82
a. Übersicht . . . . .	82
b. Aufgabenbereiche bei Installation eines betrieblichen Eingliederungsmanagements . . . . .	82
aa. Analyse des Betriebsgeschehens . . . . .	83
bb. Erfassung von Arbeitsunfähigkeitsdaten . . . . .	83
cc. Organisation und Verantwortliche . . . . .	84
c. Maßnahmenentwicklung . . . . .	91
d. Fallmanagement . . . . .	92
e. Wirksamkeitskontrolle . . . . .	92
8. Auswirkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements auf krankheitsbedingte Kündigungen . . . . .	94
a. Sozialwidrigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung – 3-Stufen-Prüfung . . . . .	95
aa. Negative Gesundheitsprognose. . . . .	96
bb. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen . . . . .	98
cc. Interessenabwägung . . . . .	99
b. Fallgruppen krankheitsbedingter Kündigungen . . . . .	101
aa. Kündigung wegen Langzeiterkrankung . . . . .	101
bb. Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen . . . . .	102
cc. Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung . . . . .	104
c. Verhältnismäßigkeit der Kündigung . . . . .	105
aa. Ultima-Ratio-Prinzip. . . . .	105
bb. Anwendung auf das betriebliche Eingliederungsmanagement . . . . .	106
cc. Konsequenzen für die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess . . . . .	109
9. Stufenweise Wiedereingliederung . . . . .	112
a. Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer . . . . .	113
b. Anspruch nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer. . . . .	114
c. Stufenweise Wiedereingliederung als Mittel eines betrieblichen Eingliederungsmanagements . . . . .	115
d. Schadensersatzanspruch bei Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung . . . . .	115
10. Betriebliches Eingliederungsmanagement und Rente wegen voller Erwerbsminderung . . . . .	117

<b>II. Praxisbeispiele</b> . . . . .	118
1. Fall 1: Krankheitsbedingte Kündigung . . . . .	118
2. Fall 2: Informationsanspruch des Betriebsrats . . . . .	120
3. Fall 3: Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats . . . . .	124
<b>III. Vertiefende Informationen</b> . . . . .	128
1. Kosten-Nutzen-Analyse . . . . .	128
2. Übersicht: Krankheitsbedingte Abwesenheit im europäischen Vergleich. . . . .	131
3. Übersicht: Arbeitsunfähigkeitstage und Krankengeldtage nach Diagnosegruppen . . . . .	132
4. Übersicht: Institutionen, die zur Unterstützung herangezogen werden . . . . .	134
<b>IV. Checklisten/Arbeitshilfen</b> . . . . .	136
1. Merkblatt im Krankheitsfall. . . . .	136
2. Datenblatt zur Datenerhebung und -auswertung . . . . .	138
3. Entwurf einer Betriebsvereinbarung . . . . .	138
a. BEM-Verfahren mittels Integrationsteam . . . . .	138
b. BEM-Verfahren ohne Integrationsteam . . . . .	145
4. Maßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements . . . . .	152
<b>V. Musterschreiben</b> . . . . .	155
1. Anschreiben an langfristig oder mehrfach erkrankte Arbeitnehmer . . . . .	155
a. Formalisiertes Antwortschreiben zum Einladungsschreiben . . . . .	157
b. Datenschutzerklärung . . . . .	158
2. Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen gem. § 102 Abs. 2 BetrVG . . . . .	159
3. Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen gem. § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. . . . .	160
4. Androhung eines allgemeinen Unterlassungsverfahrens bei Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats . . . . .	161
5. Beschluss zur Einleitung eines gerichtlichen Unterlassungsverfahrens/einstweiligen Verfügungsverfahrens . . . . .	163

6. Geltendmachung des Informationsanspruchs. . . . .	164
7. Aufforderung zu Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement . . . . .	165
8. Vorbereitungen zur Einberufung der Einigungsstelle – Anschreiben an die/den Einigungsstellenvorsitzende/n . . .	166
9. Vorbereitungen zur Einberufung der Einigungsstelle – Anschreiben an den Arbeitgeber. . . . .	167
10. Vorbereitungen zur Einberufung der Einigungsstelle – Beschlussfassung Einleitung des Einigungsstellenverfahrens . . . . .	168
11. Beauftragung eines Sachverständigen . . . . .	169
<b>VI. Verzeichnis wichtiger Internetadressen . . . . .</b>	<b>171</b>
Stichwortverzeichnis . . . . .	173