

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Prävention für einen inklusiven Arbeitsmarkt

Von Dr. Eberhard Kiesche

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter 978-3-503-24279-5

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechterspezifische Differenzierung teilweise verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten dann gleichermaßen für alle Geschlechter.

Gedrucktes Werk: ISBN 978-3-503-24279-5
eBook: ISBN 978-3-503-24280-1

Alle Rechte vorbehalten.
© 2027 Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG
Genthiner Straße 30 G, 10785 Berlin
info@ESVmedien.de, www.ESV.info

Die Nutzung für das Text und Data Mining ist ausschließlich dem Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG vorbehalten.
Der Verlag untersagt eine Vervielfältigung gemäß § 44b UrhG ausdrücklich.

Satz: L101 Agentur für Mediengestaltung, Fürstenwalde
Druck und Bindung: C. H. Beck, Nördlingen

Vorwort

Das vorliegende Buch beschäftigt sich mit dem Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Das BEM existiert seit nunmehr über 20 Jahre und kann als Erfolgsgeschichte bezeichnet werden. 2004 wurde das BEM gesetzliche Pflicht. Es löste in Unternehmen und Dienststellen die unseligen Krankenrückkehrgespräche (KRG) ab. Das BEM verlangt Strategien für betriebliche Präventionsverfahren, die auf hohe Arbeitsunfähigkeitszeiten von Beschäftigten reagieren. Das einzige Kriterium für die Auslösung des BEM in Form eines BEM-Angebots ist die Arbeitsunfähigkeit, sobald die Beschäftigten mehr als 6 Wochen wiederholt oder unterbrochen fehlen.

Inzwischen ist das BEM in vielen Betrieben und Dienststellen vorbildlich eingeführt. Es ist aber bei Befragungen noch Nachholbedarf festzustellen. Arbeitgeber bleiben untätig und bieten BEM trotz der gesetzlichen Verpflichtung nicht an, obwohl die Beschäftigten einen Anspruch auf ein BEM-Angebot haben. Weil der Gesetzgeber keinen gesetzlichen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf ein BEM-Angebot vorsieht und die Rechtsprechung diesen nicht aus dem Gesetz ableiten kann, ist es notwendig, gerade die Verantwortlichen in Unternehmen und die Interessenvertretungen davon zu überzeugen, dass ein richtiges und rechtskonformes BEM Vorteile und Nutzen für Arbeitgeber und Beschäftigte mit sich bringt.

Inzwischen akzeptieren Beschäftigte ein BEM-Angebot in den meisten Fällen. Sie nehmen die Unterstützung durch das BEM-Verfahren an, ihren Arbeitsplatz zu erhalten und die vorhandene Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Nach nunmehr über 20 Jahren kann festgestellt werden: Das BEM kann Fehlzeiten im Betrieb effektiv reduzieren, dem Fachkräftemangel entgegentreten, menschengerechte Arbeitsbedingungen ermöglichen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb kontinuierlich verbessern und auch das gesunde Betriebsklima bzw. die Führungskultur stärken.

Das BEM ist ein komplexes Verfahren zur Eingliederung erkrankter Beschäftigter. Der Gesetzgeber will mit dem Präventionsverfahren erreichen, dass gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte nicht frühzeitig in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Betriebliche Akteure sollten von nun an kooperativ und diskursiv in einem offen und unverstellten BEM-Suchprozess mildere Mittel statt einer krankheitsbedingten Kündigung im BEM-Klärungsverfahren finden, die eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit der erkrankten Beschäftigten ermöglichen.

Allerdings wurde in der Praxis schnell deutlich, dass bei Arbeitgebern, Interessenvertretungen und Beschäftigten hinsichtlich der rechtskonformen Einführung und Durchführung des BEM schon 2024 große Unsicherheit herrschte, die zum Teil noch immer in der Praxis feststellbar ist. Was sind aus meiner Sicht die Ursachen dafür?

Das BEM ist kompliziert einzuführen und umzusetzen. Aufgrund der umfangreichen und unübersichtlichen Rechtsprechung wurde für die Praxis der schwierige Weg zu einer ordnungsgemäßen Einleitung und Durchführung des BEM zwar grundsätzlich bereitet. Arbeitgeber, Beschäftigte und Interessenvertretungen sind aber oft noch auf der Suche nach dem richtigen BEM. Die Unsicherheit und manchmal auch die Untätigkeit beziehen sich vor allem auf die erforderliche Umsetzung des Datenschutzes und die rechtskonforme Ausgestaltung des BEM.

Deutlich erkennbar ist, dass das BEM betrieblich nicht immer nach dem gleichen Schema F eingeführt werden kann. Das wäre nicht für alle Betriebe und Dienststellen passend. Ein BEM-Team zum Beispiel ist zu empfehlen, aber vorrangig für mittlere und größere Betrieb. Für kleinere Betriebe hingegen ist die Hilfe von externen Beratungsinstanzen wie Kammern oder Berufsförderungswerke zur empfehlen.

Leider gab es in der Praxis anfänglich Befürchtungen der Beschäftigten und ihrer Vertretungen, dass das BEM für repressive Maßnahmen wie z. B. eine krankheitsbedingte Kündigung oder als eine Form von Krankenrückkehrgesprächen genutzt werden könnte. Derartige Ängste, Misstrauen und Unkenntnis des BEM-Verfahrens und seiner Ziele können dazu führen, dass Beschäftigte ein BEM-Angebot ablehnen oder sich im Klärungsprozess nicht aktiv beteiligen. Interessenvertretungen sind noch immer auf der Suche nach dem richtigen BEM und ihrer Rolle im BEM. Fragen zum richtigen und behutsamen Vorgehen in individuellen BEM-Fällen stellen sich für alle BEM-Akteure, auch für Vorgesetzte und Personalleiter.

Zusätzlich ist in Zeiten des Personalabbaus zu beobachten, dass Arbeitgeber das BEM nicht anbieten bzw. erkennbar wieder versuchen, die BEM-Gespräche wie Krankenrückkehrgespräche zu führen. Dann steht wieder die krankheitsbedingte Kündigung im Vordergrund und das BEM wird als notwendiges Übel betrachtet, um es möglichst schnell hinter sich zu bringen und die Voraussetzungen für die krankheitsbedingte Kündigung vor Gericht zu schaffen. Was sind Folgen in der Praxis: Personalleiter werden zu BEM-Beauftragten benannt, direkte Vorgesetzte führen die BEM-Gespräche, die Beschäftigten werden als Erstes zum Betriebsarzt geschickt und zu einer Schweigepflichtsentbindung ihrer behandelnden Ärzte gedrängt. Ärztliche Diagnosen werden ohne Erforderlichkeit erhoben und unverhältnismäßig verarbeitet.

Der praktische Umgang mit Gesundheitsdaten der Beschäftigten entspricht nicht den europarechtlichen Vorgaben der DSGVO. Die Einhaltung des Datenschutzes bleibt für viele Betriebe grundsätzlich eine Herausforderung.

Zu den aufgezählten Einschränkungen, Hindernissen und Bedenken liefert dieses Buch Antworten und Handlungsempfehlungen, wie BEM im Sinne des Gesetzgebers und

der Rechtsprechung konstruktiv, nachhaltig und rechtskonform einzuführen und in der Praxis lernender Organisationsentwicklungsprozess umzusetzen ist.

Was braucht die Praxis auf der Suche nach dem richtigen BEM? Es muss das klare Verständnis von BEM vorherrschend sein, dass es im BEM-Klärungsverfahren nicht um Kündigungsvorbereitung geht, sondern um Gesundheitsprävention. Die langfristige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten ist das Ziel. Qualitätskriterien und Qualitätschecklisten für das gute BEM sind hilfreich. Organisatorische Strukturen und Prozesse des BEM sind zu systematisieren und für die Praxis einfach und umsetzbar zu beschreiben. Die Praxis braucht eine verbindliche Verfahrensordnung, die möglichst in einer BEM-Betriebs-/Dienstvereinbarung zwischen den Betriebsparteien festgelegt wird. Erforderlich sind Muster und Formulare, die sich in der Praxis bewährt haben und die die BEM-Akteure auf die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten anpassen können. Eine Einbettung des BEM in eine flächendeckende Strategie für die betriebliche Gesundheitsprävention ist für Arbeit und Gesundheit in Betrieben und Dienststellen zu empfehlen und für BEM-Verantwortliche zu verdeutlichen. BEM-Gespräche dürfen keinesfalls als Aussteuerungsgespräche geführt werden und sind deshalb definitiv von Krankenrückkehrgesprächen abzugrenzen. Vorgaben zum Datenschutz im BEM-Verfahren müssen einfach, verständlich und transparent erläutert werden und ihre konkrete Einhaltung in der Praxis dargestellt werden.

Von daher soll mit der nachfolgenden Darstellung im Buch das gesetzliche gewollte BEM in der Praxis gestärkt werden. BEM-Akteure wie z.B. Beschäftigte, Interessenvertretungen, Mitarbeiter der Personalabteilung und Experten für den betrieblichen Arbeitsschutz erhalten eine umfassende Handlungshilfe, die sich nicht nur auf das ordnungsgemäße BEM beschränkt, sondern Schnittstellen und Wechselwirkungen mit anderen betrieblichen Themen der Gesundheitsprävention und wichtiger Rahmenbedingungen erörtert. Zur Zielgruppe gehört auch im BEM tätig werdende interne und externe Stellen und Personen, Rechtsanwälte, Vertrauenspersonen und BEM-Berater.

Im Buch sollen die folgenden Aspekte des BEM ganzheitlich dargestellt und umfassend erörtert werden.

In Kapitel 1 gibt es eine Einführung in das BEM als Überblick über relevante Aspekte dieses Präventionsverfahrens. In der Praxis sind nach wie vor Probleme bei der Anwendung des BEM zu beobachten. Von daher sind Anforderungen an das ordnungsgemäße BEM durch die Rechtsprechung zu berücksichtigen, die für das betriebliche Handeln im BEM Sicherheit geben. Im Rahmen der Einführung ist der Zusammenhang von BEM, Rückkehr in das Arbeitsleben und psychische Gesundheit von elementarer Bedeutung.

Zusätzlich wird das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX vom BEM abgegrenzt sowie Schnittstellen und Wechselwirkungen erörtert.

Entscheidend für ein rechtskonformes BEM ist die betriebliche Umsetzung von Anforderungen an das ordnungsgemäße BEM aus Sicht der Rechtsprechung (Kapitel 2). Rechtliche Mindeststandards und die Auswirkung von wesentlichen Fehlern auf die Zulässigkeit krankheitsbedingter Kündigung werden diskutiert. Die ordnungsgemäße Einleitung und Durchführung des BEM steht im Mittelpunkt vieler Kündigungsschutzprozesse, weil das BEM dazu dient, mildere Mittel als die Kündigung zu identifizieren. Das Buch soll für die Praxis möglichst viele Anregungen geben. Von daher sind auch exemplarische BEM-Fälle vor dem Arbeitsgericht dargestellt und Praxistipps hinzugefügt. Die Rechtsprechung weist auf die Einhaltung des Datenschutzes als wichtigste Rahmenbedingung für die Schaffung einer erforderlichen Vertrauensbasis im BEM hin.

Das BEM lebt von der aktiven Beteiligung der BEM-berechtigten Personen. Sie müssen dem BEM informiert und in Kenntnis der Sachlage zustimmen, die datenschutzrechtliche Einwilligung verstehen und annehmen, und sich aktiv an der Klärung und Entwicklung von Maßnahmen beteiligen können, damit die BEM-Ziele erreicht werden. Anforderungen an das BEM aus Sicht der betroffenen Personen stehen im Kapitel 3 im Vordergrund: Wie können sie sich auf ein BEM-Erstgespräch vorbereiten? Welche Informationen zum BEM benötigen sie vom Arbeitgeber im Vorfeld? Welche Infos zur datenschutzrechtlichen Einwilligung und zum BEM-Kontaktgespräch brauchen sie? Im Mittelpunkt der Darstellung stehen die Rechte der berechtigten Beschäftigten im BEM.

In Kapitel 4 geht es um Anforderungen aus Sicht der Interessenvertretungen und um betriebliche Mitbestimmung und Beteiligung im BEM. Der aktuelle Stand der Rechtsprechung zur Mitbestimmung des Betriebsrats beim BEM wird beschrieben. Betriebs-/ Dienstvereinbarungen zum BEM als wichtige Rahmenbedingungen und freiwillige Regelungen nach § 88 BetrVG zum BEM sind weitere Themen in diesem Kapitel.

Von außerordentlicher Bedeutung ist der Datenschutz bzw. sind Fragen des Beschäftigtendatenschutzes in BEM (Kapitel 5). Konkreter gelebter Beschäftigtendatenschutz ist der Garant für Vertrauen im BEM. Der richtige Umgang mit besonders sensiblen Gesundheitsdaten steht im Vordergrund, ebenso die geforderten Hinweispflichten des Arbeitgebers und die erforderliche Einwilligung in die Datenverarbeitung im BEM. Hierfür werden die Rechtsgrundlagen dargestellt und die große Bedeutung der Datenschutz-Grundsätze nach Art. 5 Abs. 1 lit. a-f DSGVO hervorgehoben. Die Arbeitgeber sollten die Rechenschaftspflicht nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO beachten. Diese kann bei der Entwicklung eines konkreten Datenschutzkonzepts mit praktischen Handlungsanleitungen helfen. Arbeitgeber können das BEM zwar zulässig an externe Dienstleis-

ter vergeben. Dann müssen sie aber Vorgaben der DSGVO beachten, weil ansonsten wesentliche Fehler dazu führen, dass sie kein ordnungsgemäßes BEM mehr nachweisen können. Sie müssen beispielsweise den Dienstleister regelmäßig kontrollieren.

In Kapitel 6 werden Lösungen vorgestellt, wie Unternehmen und Dienststellen nachhaltig Strukturen und Prozesse des BEM einführen können. Im Mittelpunkt steht der korrekte Ablauf des BEM. Die internen und externen Akteure im BEM werden ausführlich vorgestellt und ihre Beiträge zu einem konstruktiven BEM erörtert. Besondere Aufmerksamkeit seit 2021 erfordert die Vertrauensperson im BEM zur Sicherung der Akzeptanz. Kooperation und Vernetzung sind die Leitprinzipien im offenen, unverstellten und ergebnisoffenen BEM-Suchprozess. Im BEM sind unterschiedliche Organisationsformen möglich. Für ein BEM-Team wird das Muster einer Geschäftsordnung (GO) angeboten. Aufmerksamkeit im BEM in der Praxis hat die rechtskonforme Beendigung des BEM erfahren. BEM-Akteure sollten das Kündigungsverfahren beim Integrationsamt und das BEM-Klärungsverfahren nach der BAG-Rechtsprechung unterscheiden können.

Kapitel 7 wird mit einem Regelungstext für eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zum BEM eröffnet. Dazu gehört eine Anleitung, wie Betriebsparteien gute Betriebs- und Dienstvereinbarungen entwickeln und regeln können. Anschließend folgen die erforderlichen und erprobten Formulare und Muster, die als Anlagen zu der BEM-Verfahrensordnung genutzt werden können.

In Kapitel 8 wird das BEM-Schnittstellenmanagement detailliert erörtert und mögliche Wechselwirkungen und Schnittstellen mit dem gesetzlichen Arbeitsschutz, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Suchthilfe und Suchtprävention, der Mobbingprävention, der stufenweisen Wiedereingliederung und der arbeitsmedizinischen Vorsorge erörtert. Abschließend erfolgt eine strikte Abgrenzung des BEM von Krankenrückkehrgesprächen.

In Kapitel 9 werden die wichtigsten Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen für ein transparentes und erfolgreiches BEM beschrieben. Das Buch endet in Kapitel 10 mit einem Ausblick und erkennbaren Handlungsbedarf im BEM.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Kapitel 1	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	19
1.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Eine Einführung	19
1.1.1 BEM ist ein Verfahren zur Wiedereingliederung von erkrankten Beschäftigten	19
1.1.2 BEM als kooperativer-kollektiver Suchprozess	20
1.1.3 Verfahrenspflicht	20
1.1.4 Anwendungsbereich	20
1.1.5 Geeignete Maßnahmen der Prävention im BEM	20
1.1.6 BEM und krankheitsbedingte Kündigung	21
1.1.7 Beweis- und Darlegungslast	21
1.1.8 BEM und kommunikativer Datenschutz	22
1.1.9 BEM und Gesundheitsdaten	22
1.2 Unsicherheit und Untätigkeit bei der Anwendung des BEM	23
1.2.1 Unsicherheit bei den Beschäftigten	24
1.2.2 Arbeitgeber kritisieren Verrechtlichung	24
1.2.3 Verarbeitung von sensiblen Gesundheitsdaten	24
1.2.4 Mitbestimmung ist erschwert	25
1.3 Anforderungen an rechtskonforme Einleitung und Durchführung	25
1.3.1 Arbeitgeberpflichten im BEM und Zustimmung des Beschäftigten ..	25
1.3.2 Der Arbeitgeber trägt die Initiativlast zum BEM	25
1.3.3 Positives Ergebnis des BEM zu erwarten?	26
1.3.4 Ordnungsgemäßes BEM	26
1.3.5 BEM-Angebot unabhängig von Ursache der Erkrankung	27
1.3.6 Arbeitgeber bleibt verantwortlich	27
1.3.7 Erneutes BEM-Angebot und kein Mindesthaltbarkeitsdatum	28
1.3.8 Umfassender Geltungsbereich	28
1.3.9 BEM ist unabhängig von der Größe des Betriebes	28
1.3.10 BEM in betriebsratslosen Betrieben	29
1.4 BEM: Rückkehr zur Arbeit und psychische Gesundheit	29
1.4.1 RTW (Return to work) nach psychischen Erkrankungen	29
1.4.2 Erhöhte Risiken für psychische Erkrankungen	29
1.4.3 Erfolgsfaktoren im BEM bei psychischen Krisen	30
1.4.4 BEM und das Vier-Phasen-Modell nach psychischer Erkrankung	30

1.5	Überblick: Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX	31
1.5.1	Zielsetzung	32
1.5.2	Geltungsbereich und Akteure	32
1.5.3	BEM und Präventionsverfahren	33
Kapitel 2		
	Anforderungen aus Sicht der Rechtsprechung	36
2.1	Rechtliche Mindeststandards für ordnungsgemäßes BEM und krankheitsbedingte Kündigung	36
2.1.1	Pflicht zum rechtskonformen BEM und Unsicherheit in den Betrieben	36
2.1.2	Intensivierte Darlegungs- und Beweislast	37
2.1.3	Kein BEM wegen fehlender Zustimmung	37
2.1.4	Fehlerhaftes BEM	38
2.1.5	BEM-Gesundheitsdaten für Kündigungen verwerten?	38
2.1.6	Rechtliche Mindeststandards	39
2.1.7	Die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbeziehen	40
2.1.8	Arbeitgeber trifft grundlegende Transparenzpflicht	42
2.1.9	BEM ist konkreter Arbeitsschutz	42
2.1.10	Geeignete Maßnahmen umsetzen	43
2.2	Ordnungsgemäßes BEM nach Gesetz und Rechtsprechung	44
2.2.1	Grundsätze für das ordnungsgemäße BEM	44
2.2.2	Exemplarische Rechtsprechung zum ordentlichen BEM	45
2.3	Zur Beweis- und Darlegungslast beim BEM	46
2.3.1	Zur Beweis- und Darlegungslast in Kündigungsschutzprozessen	46
2.4	BEM vor dem Arbeitsgericht: Praxistipps	50
2.4.1	Auf BEM-Angebote nicht reagieren	50
2.4.2	Beschäftigter tritt vereinbarte BEM-Maßnahme nicht an	50
2.4.3	Der Beschäftigte stimmt vorzeitig einer Einstellung des BEM-Verfahrens zu	51
2.4.4	Verpflichtung des Arbeitgebers zur Umsetzung beschlossener BEM-Maßnahmen	52
2.4.5	Der Arbeitgeber prüft keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten	53
2.5	Tabelle: Arbeitsschutzmaßnahmen in der Rechtsprechung zum BEM	54
2.6	Datenschutz für ein ordnungsgemäßes BEM: Die Rechtsprechung des LAG Baden-Württemberg	55
2.6.1	Unterschiedliche Interessen im BEM	55
2.6.2	Bedeutung des Datenschutzes nicht unterschätzen	55
2.6.3	Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf medizinische Daten	55
2.6.4	Datenschutzkonforme Datenverarbeitung im BEM	56

Kapitel 3	
Anforderungen aus Sicht der betroffenen Personen im BEM	57
3.1 Vorbereitung auf ein BEM-Gespräch – eine Checkliste	57
3.2 Checkliste: Hinweispflichten des Arbeitgebers im BEM	58
3.3 Transparenz: Zur Notwendigkeit eines Erstgesprächs im BEM	60
3.3.1 Die Transparenz nach DSGVO verlangt umfassende Informationen	60
3.3.2 Das BAG zum Erstgespräch im BEM	61
3.4 Zur Notwendigkeit der datenschutzrechtlichen Einwilligung im BEM	61
3.4.1 Kein BEM ohne Einwilligung	62
3.4.2 Das BAG zur Einwilligung im BEM	62
3.4.3 Gute Gründe für eine datenschutzrechtliche Einwilligung	63
3.5 Anforderungen und Funktionen der datenschutzrechtlichen Einwilligung	64
3.5.1 Individueller Gesundheitsdatenschutz	64
3.6 Beteiligungsrechte der Beschäftigten im BEM: Eine Checkliste	71
Kapitel 4	
Anforderungen an das BEM aus Sicht der Interessenvertretungen	79
4.1 Betriebliche Mitbestimmung beim BEM	79
4.1.1 Grundlagen zur Mitbestimmung beim BEM	79
4.1.2 Überwachungsrecht der Interessenvertretungen und der SBV	80
4.1.3 Mitwirkungswiderspruchsrecht der Beschäftigten	80
4.1.4 Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds des Vertrauens	81
4.1.5 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Einzelnen	81
4.1.6 Erzwingbares Initiativrecht für den Betriebs-/Personalrat	82
4.1.7 Grenzen der Mitbestimmung	83
4.1.8 Ein Integrationsteam ist nicht erzwingbar	83
4.2 Überwachungsrecht und Mitbestimmungsrechte des Personalrates	84
4.2.1 Recht auf eine BEM-Namensliste	84
4.2.2 Klärungsverlangen des Personalrats	84
4.2.3 Mitbestimmung bei generellen Regelungen des BGM	84
4.2.4 Neuregelung des § 80 Abs. 1 Nr. 17 BPersVG	84
4.2.5 Mitwirkungswiderspruch nach BVerwG 2010/2012 und BAG 2016	85
4.3 Betriebs-/Dienstvereinbarungen und BEM-Verfahrensordnung	85
4.3.1 Die BEM-Verfahrensordnung als notwendige Rahmenbedingung	86
4.3.2 Zwingende Mitbestimmung und Betriebs-/Dienstvereinbarung	87
4.3.3 Zur Bestimmung von Inhalten einer BEM-Verfahrensordnung	90
4.4 Zum aktuellen Stand der Rechtsprechung: BEM und Mitbestimmung	100

4.5	Freiwillige Regelungen in Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG	101
4.5.1	Keine Mitbestimmung bei Umsetzung von BEM-Maßnahmen	101
4.5.2	Ein BEM-Team ist nicht zu erzwingen	101
4.5.3	Evaluation der Wirksamkeit von Maßnahmen	102
4.5.4	BGF im Zusammenhang mit BEM freiwillig regeln	102
Kapitel 5		
	Datenschutz/Beschäftigtendatenschutz	103
5.1	Beschäftigtendatenschutz im BEM: Rechtsgrundlagen	103
5.1.1	Datenschutz für ordnungsgemäßes BEM unerlässlich	103
5.1.2	Wesentliche Streitfragen zum Datenschutz im BEM	104
5.1.3	BEM-Daten sind sensible Gesundheitsdaten	106
5.1.4	Trennung von BEM-Akte und Personalakte	109
5.1.5	BEM-Daten für krankheitsbedingte Kündigung nutzen?	110
5.2	Datenschutz-Grundsätze nach Art. 5 DSGVO	112
5.3	Der Arbeitgeber und die Rechenschaftspflicht nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO	113
5.3.1	Der Arbeitgeber muss konkreten Datenschutz nachweisen können ..	113
5.3.2	Der Arbeitgeber bleibt verantwortlich	114
5.3.3	Konkrete Angaben sind erforderlich	114
5.3.4	Dokumentation ist nachzuweisen	115
5.4	Richtiger Umgang mit Gesundheitsdaten: Checkliste	116
5.5	Bausteine für ein Datenschutzkonzept im BEM: Checkliste	117
5.5.1	Ausgewählte Elemente eines Datenschutzkonzeptes für das BEM ...	117
5.6	Auftragsverarbeitung im BEM: Externer Dienstleister	119
5.6.1	Hinzuziehung eines externen Dienstleisters im BEM	119
5.6.2	Externer Dienstleister im BEM: Pro und Contra	120
Kapitel 6		
	BEM-Organisations- und Prozessgestaltung: Pragmatische Lösungen	121
6.1.	Organisationsformen des BEM: Verantwortlichkeiten	121
6.2	Externer Dienstleister	121
6.2.1	Auftragsverarbeitung wie regeln?	121
6.3	Akteure für ein nachhaltiges BEM: Kooperation und Vernetzung	122
6.3.1	Das BEM-Kernteam	123
6.3.2	Das erweiterte BEM-Team: Interne Stellen und Personen	128
6.3.3	Externe Stellen und Ämter: Leistungs- und Unterstützungsangebote	131
6.4	Handlungs- und Gestaltungsfelder im BEM: Ein Überblick	135
6.5	Ablauf des BEM	135
6.6	Geschäftsordnung (GO) für ein BEM-Team	136

6.6.1	Wozu eine Geschäftsordnung?	136
6.6.2	Muster: Geschäftsordnung für das BEM-Team	138
6.7	Zusätzliche Vertrauensperson sichert Akzeptanz	144
6.7.1	Weshalb wurden die Rechte der Beschäftigten gestärkt?	144
6.7.2	Wer kann als Vertrauensperson gewählt werden?	144
6.7.3	Gezielte Aufklärung über Wahl einer Vertrauensperson	145
6.7.4	Organisatorische Umsetzung	145
6.8	Dokumentation im BEM sicherstellen	145
6.8.1	Notwendigkeit der Dokumentation	145
6.8.2	Dokumentation aus Sicht von BEM-Berechtigten	146
6.8.3	IT-Unterstützung für die Dokumentation individueller BEM-Fälle? ...	146
6.9	Beendigung des BEM: Zum einvernehmlichen Abschluss	146
6.9.1	BEM-Suchprozess: BEM benötigt Zeit	147
6.9.2	Im BEM keine engen Fristen setzen	147
6.9.3	Das BAG zur Beendigung des BEM	147
6.10	Die Beendigung eines BEM beurteilen: eine Checkliste	149
6.11	Verfahren vor dem Integrationsamt und unterlassenes BEM	151
6.11.1	BEM und Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung	151
6.11.2	Ziele, Abläufe und Beteiligte in den beiden Verfahren: das BAG	151
Kapitel 7		
BEM-Verfahrensordnung		153
7.1	Gliederung und Anlagen zu einer BEM-Betriebs-/Dienstvereinbarung	153
7.1.1	Gliederung einer BEM-Betriebs-/Dienstvereinbarung:	153
7.1.2	Erforderliche Anlagen zu einer BEM-Betriebs-/Dienstvereinbarung ..	154
7.2	Muster für eine BEM-Verfahrensordnung in einer Betriebsvereinbarung	154
7.3	Das rechtssichere Erstanschreiben	163
7.3.1	Zur Bedeutung des Erstanschreibens im BEM	163
7.3.2	Anforderungen an das rechtssichere Erstanschreiben	163
7.3.3	Hinweispflicht des Arbeitgebers: Ordnungsgemäße Belehrung nur im Erstanschreiben?	164
7.3.4	Was im Erstanschreiben besser zu unterlassen ist	167
7.4	Muster für das BEM-Erstanschreiben	168
7.5	Muster: Die rechtssichere Einwilligung	171
7.6	Muster: Schweigepflichtentbindung im BEM beim Einbezug Dritter	174
7.7	Datenblätter zu Beginn des BEM-Suchprozesses	176
7.8	Muster Rückantwort: Zustimmung oder Ablehnung	177
7.9	Muster: BEM-Maßnahmenblatt und Verlaufsdocumentation	179

7.10	Muster: Leitfaden professionelle Gesprächsführung im BEM	182
7.11	Muster: Mitarbeiterinformation BEM (Flyer)	196
7.12	Muster: Verpflichtung auf Vertraulichkeit und Verschwiegenheit	200
7.13	Muster: Einvernehmliche Beendigung des BEM (Abschlussprotokoll)	202
7.14	Erinnerungsschreiben bei Schweigen der Beschäftigten	204

Kapitel 8

Schnittstellenmanagement und BEM	207
8.1 Wechselwirkungen und Schnittstellen von BEM und Arbeitsschutz	207
8.1.1 BEM und Arbeitsschutz: Einführung	207
8.1.2 Rechtskonformes BEM und Arbeitsschutz	207
8.1.3 Arbeitsschutzrechtlicher Sachverstand für das BEM	208
8.1.4 Mit ordnungsgemäßen BEM den kollektiven Arbeitsschutz stärken	210
8.2 BEM und Arbeitsschutz: Unterweisung	213
8.2.1 Unterweisung im Arbeitsschutz	213
8.2.2 Unterweisungen für das BEM nutzen	213
8.2.3 Das BAG zu § 12 ArbSchG Unterweisung	214
8.2.4 Zum Zusammenhang von Unterweisung und Gefährdungs- beurteilung	214
8.3 BEM und ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	215
8.3.1 BEM nur mit ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung	215
8.3.2 Kollektives BEM und Arbeitsschutz	215
8.3.3 BEM und Gefährdungsbeurteilung: Enge Wechselwirkungen	215
8.3.4 Die Gefährdungsbeurteilung in individuellen BEM-Fällen	216
8.3.5 BEM und Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig im ASA	216
8.4 Arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV) und BEM: Schnittstellen und Wechsel- wirkungen	217
8.4.1 BEM und AMV: Einführung	217
8.4.2 Gegenstandsbereich, Rechtsgrundlagen und Mitbestimmung	218
8.4.3 ArbMedVV und betriebliche Gesundheitsprävention	220
8.4.4 Ziele, Leitbild und Information der Beschäftigten	220
8.4.5 BEM und die Wunschvorsorge	220
8.4.6 Datenschutz und Vorsorgebescheinigung	221
8.4.7 Grundrechte, ärztliche Schweigepflicht und Datenschutz	221
8.4.8 Ergebnisse der AMV für das BEM nutzen	222
8.4.9 Organisationspflichten des Arbeitgebers: Vorgaben	223
8.5 BEM und ASiG-Experten	224
8.5.1 Regelungen des ASiG für BEM nutzen	225

8.5.2	Rollen der Akteure des Arbeitsschutzes im BEM	226
8.5.3	Aufgaben im BEM und Schnittstellen mit dem ASiG	229
8.6	BEM und Mobbing in der Arbeitswelt	231
8.6.1	Mobbing als Gefährdung der Gesundheit	231
8.6.2	Zum Begriff Mobbing	232
8.6.3	Rechtsprechung und Mobbing	234
8.6.4	Zielgerichtete negative Handlungen und Folgen	234
8.6.5	Mobbing im Rahmen von BEM: Proaktive Ansatzpunkte für den Arbeitsschutz	235
8.6.6	Strategien und Rahmenbedingungen im BEM	235
8.7	BEM und Betriebliche Suchtprävention: Wechselwirkungen und Schnittstellen	238
8.7.1	Schnittstellen der betrieblichen Suchtprävention zum BEM	238
8.7.2	Ziele der betrieblichen Suchtprävention	239
8.7.3	BEM und Suchtprävention	239
8.7.4	Stufenverfahren in der Suchtprävention und Suchthilfe und BEM	240
8.7.5	Kündigung wegen Sucht ohne BEM?	241
8.8	Stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (STWE)	242
8.8.1	Grundlagen zur stufenweisen Wiedereingliederung (STWE)	243
8.8.2	Begründung eines eigenständigen Rechtsverhältnisses	245
8.8.3	Die STWE freiwillig für Beschäftigte und Arbeitgeber?	246
8.8.4	STWE bei schwerwiegenden Erkrankungen	247
8.8.5	BEM und STWE koordinieren	248
8.8.6	STWE und Arbeitsschutz	248
8.8.7	Kontextfaktoren für eine systematische STWE	250
8.9	BEM und leidensgerechte Beschäftigung	251
8.9.1	Geltungsbereich von § 164 Abs. 4, 5 SGB IX	251
8.9.2	Leidensgerechte Beschäftigung vor dem Arbeitsgericht	252
8.9.3	Interessenvertretungen und Aufgaben	252
8.9.4	Anspruch auf Beschäftigung nach § 164 Abs. 4, 5 SGB IX	253
8.10	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und BEM	254
8.10.1	Betriebliche BGF: Eine Einführung	254
8.10.2	Zum besseren Verständnis der BGF	255
8.10.3	Rechtliche Grundlagen der BGF im SGB V	255
8.10.4	Beschäftigtendatenschutz bei BGF-Angeboten	256
8.10.5	Zur Wechselwirkung von BGF und BEM	257
8.11	Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und BEM	258
8.11.1	Das BGM: Integration und Kooperation	258
8.11.2	Grundlagen des BGM: Eindeutige Begriffe	259

8.11.3	Ziele im BGM	260
8.11.4	Zielgruppen im BGM	260
8.12	Krankenrückkehrgespräche (KRG) und BEM	261
8.12.1	KRG: Arten, Zweck und Zielsetzung	262
8.12.2	Zwei Arten von KRG	263
8.12.3	BEM ist anders	263
8.12.4	Wie unterscheiden sich KRG und das BEM-Verfahren?	263
8.12.5	Unterschiede in den Verfahrensordnungen	264
8.12.6	Datenschutz in KRG und im BEM	266
8.12.7	Grundrechte in KRG?	267
8.12.8	Datenschutz im BEM gewährleisten	268
8.12.9	Häufig geäußerte Fragen zu KRG	269
8.12.10	KRG vom BEM-Klärungsverfahren eindeutig abgrenzen	272
8.12.11	Gegenüberstellung: BEM und KRG	273
Kapitel 9		
Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen für das BEM		275
9.1	Erfolgsfaktor: Lernendes Netzwerk und Organisationsentwicklung	275
9.2	Erfolgsfaktor: Interner und externer Sachverstand	275
9.3	Erfolgsfaktor: Konkreter Beschäftigtendatenschutz	276
9.4	Erfolgsfaktor: Fachliche Kompetenzen und Ressourcen	276
9.5	Erfolgsfaktor: Betriebs- und Dienstvereinbarungen	276
9.6	Erfolgsfaktor: Integration	277
9.7	Erfolgsfaktor: Lotsen im Sozialrecht	277
Kapitel 10		
Ausblick und Handlungsbedarf		279
10.1	Bisherige Entwicklung des BEM: eine Erfolgsgeschichte	279
10.2	Enge Grenzen für Mitbestimmung im BEM	279
10.3	Erheblicher Umsetzungsbedarf in der Praxis	280
10.4	Wie kann das BEM in der Praxis gestärkt werden?	281
Abkürzungsverzeichnis		283
Literaturverzeichnis		287
Internetquellen für Handlungshilfen zum BEM		305
Stichwortverzeichnis		311