



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Betriebliches Eingliederungsmanagement – § 167 Abs. 2 SGB IX

Berlin, Dezember 2017
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung.....	3
A. Betriebliches Eingliederungsmanagement als Präventionsinstrument.....	3
B. Rechtliche Aspekte bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	3
I. Voraussetzungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements	3
1. Beschäftigter im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX	4
2. Erfüllen der 6-Wochen-Frist.....	4
3. Zustimmung des Beschäftigten.....	5
II. Umsetzungspflicht des Arbeitgebers - auch in Kleinbetrieben	6
III. Akteure des betrieblichen Eingliederungsmanagements	6
1. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung.....	6
2. Betriebs-/Werksarzt und Sozialversicherungsträger	7
3. Servicestellen und Integrationsamt.....	7
IV. Mitwirkungspflichten des Beschäftigten.....	8
V. Sicherstellung des Datenschutzes	8
VI. Beteiligungsrechte des Betriebsrats.....	8
VII. Folgen eines unterlassenen Eingliederungsmanagements	9
1. Keine Ordnungswidrigkeit.....	9
2. Auswirkungen auf den Kündigungsschutz	9
a) Allgemeiner Kündigungsschutz	9
b) Besonderer Kündigungsschutz.....	11
c) Auswirkungen eines fehlenden BEM auf die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers	11
VIII. Schadensersatzansprüche des Beschäftigten oder der Rehabilitationsträger gegen den Arbeitgeber	12
IX. Denkbare Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements	12
X. Chancen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.....	13
1. Vorteile für den Arbeitgeber	13
2. Vorteile für den Beschäftigten.....	14
C. Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in der Praxis.....	14
D. Anlagen.....	19

Einführung

Mit dem 2004 in § 167 Abs. 2 SGB IX eingeführten betrieblichen Eingliederungsmanagement ist der Arbeitgeber aufgefordert für Beschäftigte, die langzeiterkrank oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ziel dieses Präventionsinstruments ist es, die **Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten**. Da viele Abgänge der Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit immer noch aus Krankheitsgründen erfolgen, soll der betrieblichen Prävention ein besonderer Stellenwert eingeräumt werden.

Wie und unter welchen Bedingungen das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen ist, beschreibt § 167 Abs. 2 SGB IX nur sehr vage. Dies eröffnet dem Arbeitgeber zwar einen weiten Handlungsspielraum, erzeugt jedoch auch zahlreiche Rechtsunsicherheiten. Im Folgenden werden daher sowohl die Voraussetzungen dieses Präventionsinstruments als auch die einzelnen Verfahrensschritte näher beschrieben.

A. Betriebliches Eingliederungsmanagement als Präventionsinstrument

Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll als Präventionsinstrument dazu beitragen, dass der Arbeitgeber bereits frühzeitig krankheitsbedingte Beeinträchtigungen der Beschäftigten erkennt und diesen entgegentritt. Ziel ist es, das Fortschreiten gesundheitsbeeinträchtigender Prozesse, die zu Dauererkrankungen und Behinderung führen können, zu verringern, aufzuhalten bzw. zu verhindern sowie gesundheitsgefährdende Belastungen abzubauen. Mit der Einführung dieses Instruments wird das im SGB IX normierte Prinzip des Vorrangs der Prävention auf den betrieblichen Bereich ausgedehnt und der Arbeitgeber verstärkt in die Pflicht genommen.

B. Rechtliche Aspekte bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements muss der Arbeitgeber zahlreiche rechtliche Gesichtspunkte berücksichtigen.

I. Voraussetzungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Wann der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen hat, richtet sich nach den formellen Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 SGB IX. Danach muss der Arbeitgeber aktiv werden, wenn der erkrankte Arbeitnehmer

- als **Beschäftigter** vom Regelungsbereich des § 167 Abs. 2 SGB IX erfasst wird (persönlicher Anwendungsbereich),
- **innerhalb eines Jahres** länger als **sechs Wochen arbeitsunfähig** erkrankt ist (zeitlicher Anwendungsbereich),
- der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements **zugestimmt** hat (sachlicher Anwendungsbereich).

1. Beschäftigter im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX

Der Arbeitgeber hat das betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX bei allen langzeiterkrankten und wiederholt arbeitsunfähigen **Beschäftigten** durchzuführen. Obwohl die Vorschrift des § 167 Abs. 2 SGB IX im Schwerbehindertenrecht verankert ist, ist ihr Geltungsbereich nicht auf den Personenkreis schwerbehinderter Menschen begrenzt. Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut der Norm und der gesetzlichen Systematik. § 167 Abs. 2 SGB IX benennt als seinen Adressatenkreis ausdrücklich die „Beschäftigten“ und spricht weiter davon, dass die notwendigen Maßnahmen stets mit der Interessensvertretung nach § 176 SGB IX sowie „außerdem“ bei schwerbehinderten Menschen unter Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen haben. Bestätigt wird dies auch durch den Sinn und Zweck der Regelung. So besteht das Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht nur für behinderte Beschäftigte, sondern für alle Arbeitnehmer. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen sämtliche Arbeitnehmer durch das betriebliche Eingliederungsmanagement vor krankheitsbedingten Kündigungen geschützt werden. Die Art des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses spielt dabei keine Rolle. Vom Anwendungsbereich der Norm erfasst sind daher etwa auch befristet- oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

2. Erfüllen der 6-Wochen-Frist

Ferner ist erforderlich, dass der Beschäftigte **innerhalb eines Jahres** länger als **sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig** erkrankt ist. Als arbeitsunfähig gilt, wer wegen Krankheit seine ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann. Es reicht aus, wenn der Beschäftigte bei der Zusammenrechnung mehrerer Arbeitsunfähigkeitszeiträume insgesamt sechs Wochen, also 42 Kalendertage, arbeitsunfähig ist. Bei wiederholten Erkrankungen ist auf die Zahl der Arbeitstage unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitswoche abzustellen. So sind bei einer 5-Tage-Woche 30 bzw. bei einer 6-Tage-Woche 36 Arbeitstage mit Krankmeldungen erforderlich. Die Arbeitsunfähigkeitszeiten brauchen dabei nicht komplett mit ärztlichen Attesten belegt zu sein, da diese dem Arbeitgeber oftmals erst am dritten Krankheitstag vorgelegt werden müssen. Alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit fließen in die Berechnung der 6-Wochen-Frist mit ein, also etwa auch Kuren und Reha-Maßnahmen.

Wie der Zeitraum „innerhalb eines Jahres“ zu bestimmen ist - etwa als Kalenderjahr oder als das zurückliegende Jahr - darüber schweigt sich das Gesetz aus. Der Sinn und Zweck dieser Regelung, die Gesundheitsprävention, nimmt keinerlei Rücksicht auf das Kalenderjahr. Die Bestimmung der Frist wird vielmehr nur relevant, soweit

beim betroffenen Beschäftigten über eine bestimmte Zeit hinweg gehäuft oder längerfristig Erkrankungen auftreten. Zu prüfen ist also bei jeder Erkrankung eines Beschäftigten ob dieser innerhalb der zurückliegenden 12 Monate in der Summe mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig war bzw. ob dieser Zeitraum mit der jeweils aktuellen Arbeitsunfähigkeit überschritten wird.

Nach der Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX kommt es allein auf den Umfang, nicht auf die Ursache der Erkrankungen an. Auch aus Krankheiten, die auf unterschiedlichen Grundleiden beruhen, kann sich – zumal wenn sie auf eine generelle Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers hindeuten – eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses ergeben, der das betriebliche Eingliederungsmanagement entgegenwirken soll.

Einen Anspruch auf die Mitteilung der der Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegenden Diagnose oder Ursache hat der Arbeitgeber nicht. Er kann gemäß § 275 Abs. 1a S. 3 SGB V nur verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten einholt.

Stellt sich im Rahmen des Eingliederungsmanagements heraus, dass die Arbeitsunfähigkeit etwa auf einer einmaligen, nicht wiederkehrenden Erkrankung - etwa einem Unfall ohne Folgeschäden - beruht, können regelmäßig Maßnahmen der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von vornherein ausscheiden. Die Krankheit ist ausgeheilt und es besteht kein Handlungsbedarf. Ähnliches kann bei „Bagatelkrankungen“ gelten, wenn die 6-Wochen-Frist aufgrund diverser Einzelerkrankungen beispielsweise erst durch Hinzutreten einer bzw. mehrerer Erkältungen erreicht wird. Wegen des Überschreitens des maßgeblichen Zeitraums müsste hier ein betriebliches Eingliederungsmanagement initiiert werden. Ob dies jedoch unter den gegebenen Umständen sinnvoll ist, sollte im jeweiligen Einzelfall unter Berücksichtigung der Folgen eines unterlassenen betrieblichen Eingliederungsmanagements entschieden werden.

3. Zustimmung des Beschäftigten

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und die in diesem Zusammenhang zu treffenden Einzelmaßnahmen sind vom ersten Schritt an von der Beteiligung und der **Zustimmung** des betroffenen Beschäftigten abhängig. Der Beschäftigte entscheidet allein und selbstständig, ob er das Angebot des Arbeitgebers zur Durchführung des Präventionsverfahrens nutzen möchte. Er ist dabei in jeder Phase des Eingliederungsmanagements **Herr des Verfahrens** und kann seine Zustimmung jederzeit entziehen. Macht er davon Gebrauch, ist das Verfahren sofort abzubrechen. Aus der Ablehnung des Präventionsverfahrens dürfen dem Beschäftigten keine Nachteile erwachsen. Die Ablehnung kann jedoch mittelbar zur Folge haben, dass dem betroffenen Beschäftigten in einem späteren Arbeitsgerichtsverfahren eventuell der Einwand verwehrt wird, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt oder eine leidensgerechte Anpassung seines Arbeitsplatzes nicht versucht worden ist.

Die Zustimmung bzw. Ablehnung des Beschäftigten ist formlos möglich. Aus Beweisgründen und zu Dokumentationszwecken sollte jedoch der Umstand, dass der

Beschäftigte über die Möglichkeit zur Durchführung des Präventionsverfahrens umfassend informiert wurde und er die Zustimmung bzw. Ablehnung zum Verfahren erteilt hat, schriftlich festgehalten werden. Gleiches gilt für die tatsächliche Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und die in diesem Zuge verfolgten Maßnahmen.

Damit sich der Beschäftigte ein Bild über das betriebliche Eingliederungsmanagement machen kann, ist er vom Arbeitgeber über die Ziele des Verfahrens sowie die Art und den Umfang der in diesem Rahmen erhobenen und verwendeten Daten zu informieren.

II. **Umsetzungspflicht des Arbeitgebers - auch in Kleinbetrieben**

Liegen die vorgenannten Bedingungen vor, sind grundsätzlich **alle Arbeitgeber** verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement mit dem erkrankten Beschäftigten durchzuführen. Eine Differenzierung nach der Größe des Unternehmens oder der Beschäftigtenpflichtzahl nach dem SGB IX trifft das Gesetz nicht. Die Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX gilt daher auch in Betrieben ohne Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung und damit **auch in Kleinbetrieben**, unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer. Jedoch stellt es in einem Betrieb, der nicht dem KSchG unterliegt, kein Indiz für eine Sittenwidrigkeit oder Treuwidrigkeit einer Kündigung dar, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne zuvor ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben.

Die organisatorische Initiierung und Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements obliegt allein dem Arbeitgeber. Er muss aktiv werden und Kontakt mit dem Beschäftigten aufnehmen. Die Vorschrift des § 167 Abs. 2 SGB IX orientiert sich dabei nicht an der Rückkehr des genesenen Beschäftigten. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist kein Krankentrückkehrgespräch. Entscheidend ist allein das Erfüllen der 6-Wochen-Frist. Schon wenn absehbar ist, dass der Beschäftigte diesen maßgeblichen Arbeitsunfähigkeitszeitraum erfüllen wird, sollte der Arbeitgeber den Betroffenen kontaktieren, das weitere Vorgehen mit ihm abstimmen und den Möglichkeiten nachgehen, wie zukünftige Arbeitsunfähigkeitszeiten vermieden oder zumindest verringert werden können.

III. **Akteure des betrieblichen Eingliederungsmanagements**

Zwar obliegt die Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements dem Arbeitgeber. Das Verfahren ist nach den Vorstellungen des Gesetzgebers jedoch in Zusammenarbeit mit betriebsinternen wie betriebsexternen Personen und Stellen durchzuführen, mit denen der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung des Erkrankten beraten soll.

1. **Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung**

Gibt es im Betrieb einen **Betriebsrat**, ist dieser in das Eingliederungsverfahren einzubeziehen, wenn der betroffene Beschäftigte dem zustimmt. Bei schwerbehinderten Menschen oder diesen gleichgestellten Menschen wird die

Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Die Interessenvertretungen können das Verfahren unterstützen, eigene Vorschläge einbringen und den Beschäftigten im Rahmen ihrer Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz (SGB IX) begleiten.

Mit wessen Unterstützung und ob der Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement generell auch dann durchzuführen hat, wenn im Betrieb **keine Arbeitnehmervertretung** vorhanden ist, ist im Gesetz nicht geregelt. Im Hinblick auf das maßgebliche Ziel des Präventionsverfahrens, nämlich dem Chronischwerden von Krankheiten als Vorstufe zu einer Behinderung und um dem damit möglicherweise krankheitsbedingten Verlust der Beschäftigung entgegenzuwirken, kann es auf die Existenz einer entsprechenden Interessenvertretung ebenso wenig ankommen wie auf die Zusammensetzung des Präventions-Gremiums. Denn dem Gesetzgeber ging es hier nicht um die Ausweitung kollektiver Beteiligungsrechte. Die betrieblichen Interessenvertretungen sollen dem Arbeitgeber vielmehr bei der Klärung geeigneter Maßnahmen zugunsten des Erkrankten „unterstützend zur Seite stehen“. Existiert also keine Interessenvertretung, kann der Arbeitgeber mit dem Beschäftigten beispielsweise erörtern, ob etwa ein **Betriebs-/Werkarzt** oder die Ansprechstellen der Rehabilitationsträger¹ bzw. die Sozialversicherungsträger in das Verfahren einbezogen und mit diesen die erforderlichen Maßnahmen besprochen werden sollen.

2. Betriebs-/Werkarzt und Sozialversicherungsträger

Einen **Betriebs-/Werkarzt** oder den **arbeitsmedizinischen Dienst der Krankenkasse** kann der Arbeitgeber in das Verfahren einschalten, wenn er eine arbeitsmedizinische Beratung für erforderlich hält. Neben der Einbindung der Krankenkassen ist auch die Einschaltung der **Berufsgenossenschaft** denkbar, wenn die Arbeitsunfähigkeit beispielsweise durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit hervorgerufen wurde. Dagegen liegt die Einbeziehung des **Rentenversicherungsträgers** nahe, sofern die weitere Erwerbsfähigkeit des Betroffenen in Frage steht.

3. Ansprechstellen der Rehabilitationsträger und Integrationsamt

Bei der Sachverhaltsermittlung und den Beratungen im Rahmen des Eingliederungsmanagements kann sich auch ergeben, dass Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur technischen Neugestaltung des Arbeitsplatzes für den Betroffenen sinnvoll sein können. In diesem Fall können weitere Mitwirkende, wie etwa die örtlichen **Ansprechstellen der Rehabilitationsträger**, die **Agentur für Arbeit** sowie bei schwerbehinderten Beschäftigten das **Integrationsamt** mit den Integrationsfachdiensten oder die örtlichen Fürsorgestellen das Verfahren unterstützen.

¹ Die gemeinsamen Servicestellen wurden durch das am 30.12.2016 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG) abgeschafft. An die Stelle der gemeinsamen Servicestellen treten die neu zu schaffenden Ansprechstellen der Rehabilitationsträger. Die neuen Ansprechstellen sollen bis 2018 parallel zu den gemeinsamen Servicestellen aufgebaut werden.

IV. Mitwirkungspflichten des Beschäftigten

Ob und welche Mitwirkungspflichten den Beschäftigten bezüglich der Verfahrensdurchführung treffen, ist höchstrichterlich noch ungeklärt. Grundsätzlich schuldet der erkrankte Beschäftigte keine Mitwirkung an dem Eingliederungsmanagement, da diese regelmäßig die Angabe von Krankheitsursachen erfordere, die mitzuteilen der Beschäftigte nicht gezwungen werden kann. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass das Eingliederungsmanagement in erster Linie dem erkrankten Beschäftigten selbst dient und nur Sinn macht, wenn den am Präventionsverfahren Beteiligten ausreichend Informationen über die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung stehen. Nur unter dieser Voraussetzung können überhaupt geeignete Maßnahmen der Gesundheitsprävention ergriffen werden. Dennoch ist es zulässig, dass sich der Betroffene während des laufenden Präventionsverfahrens weigert, zu den Ursachen seiner Erkrankung Stellung zu nehmen. Allerdings dürfte die Fortführung des Verfahrens dann nur noch wenig Sinn machen, da eine sinnvolle Erörterung, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, nur schwer möglich sein wird.

V. Sicherstellung des Datenschutzes

Die Sicherstellung des Datenschutzes ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Sensible Gesundheitsdaten der Beschäftigten hat der Arbeitgeber grundsätzlich in besonderer Weise aufzubewahren und vor der zufälligen Kenntnisnahme Dritter zu schützen. Die Daten gehören nicht in die Personalakte. Um den Anforderungen des Datenschutzes gerecht zu werden, sind sämtliche im Rahmen des Eingliederungsmanagements gesammelten Daten – insbesondere Krankheitsdiagnosen und -verläufe – in einer gesonderten BEM-Akte aufzubewahren.

Informationen über die Krankheitsursachen und -auswirkungen darf der Arbeitgeber nur mit der Zustimmung des erkrankten Beschäftigten an die Interessenvertretungen, also den Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung, weitergeben.

Zudem unterliegen die am betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligten Akteure hinsichtlich der Weitergabe der erlangten personenbezogenen schutzwürdigen Daten des Beschäftigten, wie etwa Krankheitsdiagnosen und Behinderungsgrad, einem strengen gesetzlichen Datenschutz. Eine Verletzung der Schweigepflicht kann strafbar sein.

VI. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Soweit ein Betriebsrat (oder eine Schwerbehindertenvertretung) besteht und der betroffene Arbeitnehmer dem **zustimmt**, können die Interessenvertretungen beim betrieblichen Eingliederungsmanagement mitwirken. Ausweislich des Gesetzeswortlauts des **§ 167 Abs. 2 Satz 1, 6 und 7 SGB IX** bzw. **§ 80 BetrVG** und **§ 178 SGB IX** haben diese jedoch lediglich für den jeweiligen Einzelfall die Möglichkeit, einfache Mitwirkungsrechte wie **Klärungs-, Unterrichts- und Überwachungsrechte** geltend zu machen. Zu denken ist hier beispielsweise an die Klärung, ob

der Beschäftigte zuvor über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen worden ist Ausdrücklich hervorzuheben ist, dass die vorgenannten Rechte von den Interessenvertretungen im Übrigen nur dann geltend gemacht werden können, wenn der im konkreten Einzelfall betroffene Beschäftigte der Durchführung des Präventionsverfahrens zugestimmt hat.

Darüber hinaus steht dem Betriebsrat nach § 87 I Nr. 7 BetrVG ein Initiativrecht für die Ausgestaltung des Klärungsprozesses nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durch generelle Verfahrensregeln zu. Die Grenzen sind jedoch eng gezogen. Geregelt werden können in einer Betriebsvereinbarung beispielsweise der Text des Anschreibens an die Betroffenen Beschäftigten oder die Einzelheiten der Information über Beschäftigte die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Auch Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht der am Eingliederungsmanagement Beteiligten können in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden. Dem Betriebsrat steht aber beispielsweise kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Umsetzung oder Überprüfung von Maßnahmen im Rahmen des Eingliederungsmanagements zu. Auch steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zu, bei einem Erstgespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer und bei der Erörterung seiner gesundheitlichen Einschränkungen sowie deren Auswirkungen anwesend zu sein.

VII. Folgen eines unterlassenen Eingliederungsmanagements

Das Gesetz normiert keine ausdrückliche Rechtsfolge für den Fall, dass der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement initiiert. Gleichwohl bleibt die Nichtvornahme nicht folgenlos.

1. Keine Ordnungswidrigkeit

Die Vorschrift des § 167 Abs. 2 SGB IX sieht keine unmittelbaren Sanktionen für den Arbeitgeber vor, der kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführt. Insbesondere ist das fehlende Präventionsverfahren nicht im Katalog der Ordnungswidrigkeiten in § 238 SGB IX aufgeführt.

2. Auswirkungen auf den Kündigungsschutz

Ein Unterlassen des betrieblichen Eingliederungsmanagements hat jedoch Konsequenzen im Hinblick auf eine gegebenenfalls nachfolgende krankheitsbedingte Kündigung des betroffenen Arbeitnehmers. Dies gilt jedoch nur, sofern das KSchG überhaupt Anwendung findet. Im Kleinbetrieb stellt ein unterlassenes betriebliches Eingliederungsmanagement kein Indiz für eine Sitten- oder Treuwidrigkeit einer Kündigung dar.

a) Allgemeiner Kündigungsschutz

In der Vergangenheit umstritten war die Frage, ob die Rechtmäßigkeit krankheitsbedingter Kündigungen künftig daran zu messen sei, ob zuvor zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt

wurde. Zum überwiegenden Teil wurde hierzu die Auffassung vertreten, dass eine krankheitsbedingte Kündigung, die ohne vorherige Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgesprochen wurde, sozialwidrig sei.

Begründet wurde dies mit dem im Kündigungsschutzrecht geltenden Ultima-Ratio-Prinzip, nach dem der Arbeitgeber gehalten ist, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um eine Kündigung zu vermeiden. Einer anderen Auffassung zufolge war § 167 Abs. 2 SGB IX kündigungsschutzrechtlich bedeutungslos, da weder der Gesetzeswortlaut noch die Gesetzesbegründung kündigungsschutzrechtliche Konsequenzen normiert.

Diese Rechtsunsicherheiten hat das Bundesarbeitsgericht mit einem richtungsweisenden Urteil im Jahre 2007 beendet und festgestellt, dass eine krankheitsbedingte Kündigung nicht allein wegen des Unterlassens des betrieblichen Eingliederungsmanagements unwirksam ist (vgl. BAG, Urteil vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06). Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist **keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung** für den Kündigungsausspruch, so dass die Zulässigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung im **Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes** (vgl. hierzu UDH-Merkblatt „Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes – Kündigung in Kleinbetrieben“) entsprechend der ständigen Rechtsprechung auch weiterhin anhand der Kriterien

- negative Gesundheitsprognose
- erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und
- Interessensabwägung/Verhältnismäßigkeit

zu prüfen ist. Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt insoweit eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutzrecht innewohnenden **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes** dar. Danach ist eine Kündigung nur dann zulässig, wenn sie nicht durch mildere, weniger einschneidende Maßnahmen vermieden werden kann (Ultima-Ratio-Prinzip). Ein solches milderes Mittel ist zwar das betriebliche Eingliederungsmanagement an sich nicht. Durch das Präventionsverfahren können aber solche milderen Mittel erkannt oder entwickelt werden, wie etwa die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu geänderten Arbeitsbedingungen an einem anderen freien Arbeitsplatz.

Wurde eine Kündigung ohne vorheriges betriebliches Eingliederungsmanagement ausgesprochen, so kann diese allerdings nur dann wegen Verstoßes gegen das Verhältnismäßigkeitsgebot sozial ungerechtfertigt sein, wenn auch bei ordnungsgemäßer Durchführung des Präventionsverfahrens überhaupt Möglichkeiten zu einer **alternativen (Weiter-)Beschäftigung** bestanden haben, durch die die Kündigung hätte vermieden werden können. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass ein unterlassenes betriebliches Eingliederungsmanagement einer Kündigung dann nicht entgegensteht, wenn diese auch durch das Präventionsverfahren nicht hätte verhindert werden können. Dies muss der Arbeitgeber bei Nichtdurchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im konkreten Fall darlegen und beweisen. Ein solcher Beweis wird nur schwerlich zu erbringen sein, so dass die Nichtdurchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ein hohes (Prozess-) Risiko für den Arbeitgeber darstellt. (Näheres unter 2c)

b) **Besonderer Kündigungsschutz**

In welchem Maße ein unterlassenes betriebliches Eingliederungsmanagement bei der Zustimmungsentscheidung des Integrationsamts zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers berücksichtigt werden muss, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden.

Bei der Kündigung eines Schwerbehinderten, der länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist, hat der Arbeitgeber vor Kündigungsausspruch gemäß § 85 SGB IX die Zustimmung des Integrationsamts einzuholen. Die Zustimmungserteilung steht im Ermessen des Integrationsamts.

Teilweise versagen die Integrationsämter die Zustimmung, wenn ein betriebliches Eingliederungsmanagement pflichtwidrig nicht erfolgt ist. Die Praxis der Integrationsämter ist jedoch nicht einheitlich.

In der Verwaltungsgerichtsbarkeit ist höchstrichterlich allenfalls geklärt, welche Auswirkung ein fehlendes Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX auf die Zustimmungserteilung des Integrationsamts hat. Die Norm des § 167 Abs. 1 SGB IX legt fest, dass der Arbeitgeber beim Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die dessen Bestand gefährden können, frühzeitig u. a. die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten hat, um Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsverhältnisses zu besprechen. Das Präventionsverfahren wird vom Bundesverwaltungsgericht (vgl. BVerwG, Beschluss vom 29.08.2007 – 5 B 77.07) unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht als formelle Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Zustimmungserteilung des Integrationsamts nach §§ 85 ff SGB IX betrachtet. Das Integrationsamt kann jedoch im Rahmen seiner Ermessensentscheidung das Unterlassen des Verfahrens gegebenenfalls zum Nachteil des Arbeitgebers berücksichtigen, wenn die Möglichkeit bestanden hätte, durch dieses Verfahren die Kündigung zu vermeiden. Ob diese Rechtsprechung auch auf das betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX übertragbar ist, bleibt abzuwarten.

c) **Auswirkungen eines fehlenden betrieblichen Eingliederungsmanagements auf die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers**

Führt der Arbeitgeber pflichtwidrig kein betriebliches Eingliederungsmanagement durch, kann dies im Rahmen eines nachfolgenden Kündigungsschutzprozesses beträchtliche Auswirkungen auf seine **Darlegungs- und Beweislast** haben. Im Arbeitsgerichtsprozess hat der Arbeitgeber regelmäßig gemäß § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG die Tatsachen darzulegen und zu beweisen, die die Kündigung bedingen. Dazu zählt bei der krankheitsbedingten Kündigung auch die Darstellung fehlender alternativer, also gleich- oder geringwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten. Ausreichend ist dabei die **pauschale Behauptung** des Arbeitgebers, es bestehe weder eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer noch eine Möglichkeit zur leidensgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes. Es obliegt dann dem Arbeitnehmer konkret darzustellen, wie er sich eine Änderung seines Arbeitsplatzes vorstellt, an dem er trotz Krankheit arbeiten kann.

Diese **allgemeinen Beweislastgrundsätze** sollen nach Ansicht der Rechtsprechung dann nicht mehr gelten, wenn der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat (vgl. BAG, a.a.O.). Das Unterlassen dieses Präventionsverfahrens führt dazu, dass der Arbeitgeber **umfassend und konkret** vortragen muss,

- dass ein Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisher innegehabten Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist,
- warum eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen ist oder
- weshalb der Arbeitnehmer nicht auf einem anderen (alternativen) Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden kann.

Die Rechtsprechung will damit verhindern, dass sich der Arbeitgeber, der kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführt, durch sein gesetzwidriges Verhalten darlegungs- und beweisrechtliche Vorteile verschafft.

VIII. Schadensersatzansprüche des Beschäftigten oder der Rehabilitationsträger gegen den Arbeitgeber

Die Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX ist in erster Linie als eine öffentlich-rechtliche Pflicht des Arbeitgebers anzusehen, durch die aber zugleich arbeitsvertragliche Pflichten ausgelöst werden. Daher ist der Auffassung zuzustimmen, dass betroffene Beschäftigte einen Individualanspruch auf Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements haben. Ein pflichtwidriges Unterlassen des betrieblichen Eingliederungsmanagements könnte demnach Schadensersatzansprüche des Betroffenen nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB bzw. § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 167 Abs. 2 SGB IX begründen.

IX. Denkbare Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Welche Maßnahmen bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betracht kommen, richtet sich nach dem jeweiligen **konkreten Einzelfall**. Zu beachten sind dabei stets die jeweiligen Krankheitsursachen auf der einen und die innerbetrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten auf der anderen Seite. Denkbare Maßnahmen sind insbesondere folgende:

- Verkürzung der Arbeitszeit
- Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich
- Veränderung der Arbeitsorganisation
- stufenweise Wiedereingliederung (§ 44 SGB IX)
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX)
- Leistungen an den Arbeitgeber (§ 50 SGB IX)

- Maßnahmen der Qualifikation
- Maßnahmen der alters- und behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeit (§ 164 Abs. 4 SGB IX) oder
- Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung (§ 166 Abs. 3 Ziff. 5 SGB IX).

Die „richtige“ Maßnahme ist im Dialog mit den Teilnehmern des Eingliederungsmanagements zu finden.

X. Chancen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Von der Durchführung eines gezielten betrieblichen Eingliederungsmanagements können beide Seiten, also sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigte, profitieren.

1. Vorteile für den Arbeitgeber

Statt einer Entbürokratisierung beschert das betriebliche Eingliederungsmanagement den Arbeitgebern zunächst einen deutlich erhöhten Verwaltungsaufwand. Gleichwohl dient es dem Arbeitgeber dazu, die Gesundheit der Belegschaft zu schützen, zu erhalten und schnellstmöglich wiederherzustellen. Daran hat jeder Betriebsinhaber ein eigenes Interesse, denn Faktoren wie Gesundheit, Belastbarkeit, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten sind Zielgrößen, die sich direkt auf die Arbeitsleistung und deren Qualität niederschlagen. Zudem steht dem Mehraufwand als Vorteil der **Informationsgewinn** gegenüber, den der Arbeitgeber im Rahmen der notwendigen Gespräche in Bezug auf die Krankheit des Beschäftigten, insbesondere die **Krankheitsursachen** und den **Krankheitsverlauf**, erhält. Diese Informationen sind **hilfreich**, um - **ohne Ausspruch der Kündigung** - die durch die Krankheit bedingte **Störung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern**.

Aus Sicht der Arbeitgeber (und der Arbeitnehmer) ist aber zu berücksichtigen, dass die durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement gewonnenen Informationen auch deswegen von besonderer Bedeutung sein können, weil diese bereits vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung eine **realistischere Einschätzung des Prozessrisikos** erlauben. Der Arbeitgeber erhält während des Präventionsverfahrens Informationen, zu denen er unter anderen Umständen keinen Zugang gehabt hätte. Denn eine vorprozessuale Aufklärungspflicht des erkrankten Beschäftigten, seine Krankheitsdaten preiszugeben, besteht nicht. Sollte das Arbeitsverhältnis trotz aller Bemühungen nicht aufrechterhalten werden können, ist der Arbeitgeber mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement gut auf eine Kündigung vorbereitet. Zudem kann in einem notwendigen Kündigungsverfahren nach SGB IX die vom Arbeitgeber geleistete Integrationsarbeit gewürdigt werden und das Integrationsamt schneller zu einer Entscheidung gelangen.

Als weiteren Anreiz sieht § 167 Abs. 3 SGB IX im Übrigen vor, dass Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, von den Rehabilitationssträgern und Integrationsämtern durch **Prämien oder Boni** – etwa bei denen von ihnen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen – gefördert werden können.

2. Vorteile für den Beschäftigten

Für den Beschäftigten bietet das betriebliche Eingliederungsmanagement die Chance, gemeinsam mit betrieblichen Akteuren und externen Experten gezielt nach leistungsgerechten Arbeitsmöglichkeiten im Betrieb zu suchen. Es bleibt ausreichend Zeit, einen geeigneten **Arbeitsplatz leidensgerecht auszugestalten** bzw. im Betrieb zu finden oder eine schonende Arbeitsaufnahme im Rahmen der **Wiedereingliederung** zu ermöglichen. Ein gelungenes Eingliederungsmanagement zahlt sich auch für den Beschäftigten aus. Statt Krankengeld erhält er seinen vollen Lohn und entgeht unter Umständen einer Arbeitslosigkeit aufgrund seiner gesundheitlichen Einschränkungen.

C. Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in der Praxis

Das Gesetz schreibt **kein verbindliches Konzept** vor, wie ein betriebliches Eingliederungsmanagement in der betrieblichen Praxis durchzuführen ist. Sinnvoll ist dies vor allem deshalb, weil das Verfahren in einem großen Unternehmen regelmäßig anderen Spielregeln unterliegt als in einem Kleinbetrieb. Fest steht jedenfalls, dass das Präventionsverfahren mehr sein muss als ein bloßes Krankenrückkehrgespräch. Sollte bereits ein betriebliches System zum Umgang mit arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten vorliegen, reicht es aus, dieses an die neuen gesetzlichen Mindestvoraussetzungen anzupassen (z.B. Aktivwerden, sofern der Beschäftigte die maßgeblichen Arbeitsunfähigkeitszeiten zu überschreiten droht, Informationsschreiben an den Erkrankten, Einholen seiner Zustimmung, Durchführen des weiteren Verfahrens, Datensicherung).

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements lässt sich beispielhaft als **Handlungsanweisung** anhand eines 5-Phasen-Modells erläutern, das wie folgt gliedert sein kann:

- **1. Phase:** Kontaktaufnahme
- **2. Phase:** Eingliederungsgespräch
- **3. Phase:** Auswahl der konkreten Maßnahmen
- **4. Phase:** Erprobungsphase
- **5. Phase:** Erfolgskontrolle

Die Elemente der einzelnen Phasen werden nachfolgend übersichtsartig dargestellt. Zu berücksichtigen ist, dass diese nicht starr sind, sondern dem jeweiligen Einzelfall angepasst werden können.

1. Phase: Kontaktaufnahme

Sofern absehbar ist, dass ein Beschäftigter innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, nimmt der

Arbeitgeber Kontakt mit dem Betroffenen auf. Er weist ihn auf die Möglichkeiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements hin und bittet ihn unter Fristsetzung zur schriftlichen Zustimmung bzw. Ablehnung des Verfahrens.

Im Einzelnen:

- ✓ Installieren eines Frühwarnsystems: Erfassen der Arbeitsunfähigkeitszeiten der Beschäftigten
- ✓ Zugehen auf den Beschäftigten, der innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist
- ✓ Feststellen des konkreten Bedarfs an der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements beim Betroffenen unter Information über die Ziele des Präventionsverfahrens und die in diesem Zusammenhang zu erhebenden und zu verwertenden Daten
- ✓ Einholen der Zustimmung des betroffenen Beschäftigten zur Durchführung des Verfahrens und ggf. der Beteiligung des Betriebsrats bzw. der Schwerbehindertenvertretung. Wird die Zustimmung erteilt, muss das betriebliche Eingliederungsmanagement eingeleitet werden; anderenfalls hat das Verfahren zu unterbleiben
- ✓ Dokumentation der Information und der Entscheidung des Beschäftigten
- ✓ Sicherstellung des Datenschutzes.

2. Phase: Eingliederungsgespräch

Das Eingliederungsteam setzt sich erstmals zusammen. Es kann etwa bestehen aus dem Arbeitgeber, dem direkten Vorgesetzten des betroffenen Beschäftigten, dem Beschäftigten selbst und, sofern dieser zustimmt, dem Betriebsrat bzw. der Schwerbehindertenvertretung. Wenn der Arbeitgeber es für erforderlich hält, kann er einen Betriebsarzt hinzuziehen. Die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit werden erforscht. Der Beschäftigte befreit seinen behandelnden Arzt von der Schweigepflicht bzw. bringt die erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen über die Gründe der Arbeitsunfähigkeitszeiten bei. Um zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit entgegengewirkt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann, sind die konkreten Arbeitsbedingungen des Beschäftigten zu überprüfen. Dies kann beispielsweise durch eine Arbeitsplatzbewertung (Arbeitsplatzanalyse bzw. Arbeitsablaufanalyse) erfolgen. Mögliche Maßnahmen über die Rückkehr des Beschäftigten an den eigenen oder einen anderen Arbeitsplatz werden erwogen und das weitere Vorgehen mit den Beteiligten abgestimmt.

Im Einzelnen:

- ✓ Regelung der Verantwortlichkeiten innerhalb des Eingliederungsmanagement-Teams

- ✓ ggf. Hinzuziehung von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsarzt
- ✓ Analyse der Gründe der Arbeitsunfähigkeit (betriebliche oder außerbetriebliche Ursachen)
- ✓ Vornahme einer Arbeitsplatzbegehung und/oder einer Arbeitsplatzanalyse
- ✓ Bestimmung der tätigkeitstypischen Gesundheitsgefahren am konkreten Arbeitsplatz
- ✓ Feststellen der Qualifikation und der Stärken des Beschäftigten
- ✓ erste Bestimmung der (verbleibenden) Einsatzbereiche des Beschäftigten
- ✓ Besprechen der Möglichkeiten zur Wiedereingliederung des Betroffenen unter Berücksichtigung seiner eigenen Vorstellungen hinsichtlich seines zukünftigen Arbeitseinsatzes
- ✓ Festlegen des weiteren Vorgehens.

3. Phase: Auswahl der konkreten Maßnahmen

Das Eingliederungsteam prüft in Abhängigkeit der (gewandelten) Leistungsfähigkeit des Betroffenen, mit welchen konkreten Maßnahmen die Arbeitsaufnahme am alten bzw. neuen Arbeitsplatz möglich ist. Werden Leistungen zur Teilhabe und begleitende Hilfen im Arbeitsleben für nötig befunden, können die örtlichen Ansprechstellen der Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Menschen das Integrationsamt in das Verfahren einbezogen werden. Einigen sich die Beteiligten auf eine Maßnahme, wird diese in einem Protokoll schriftlich niedergelegt und die Stellungnahme des Betroffenen zur anvisierten Handlungsweise vermerkt. Anschließend haben sich die Akteure darüber zu einigen, wer die Umsetzung der geplanten Maßnahmen überwacht.

Im Einzelnen:

- ✓ Einbeziehung und Kooperation mit (weiteren) internen und externen Akteuren
- ✓ Feststellung der Leistungsfähigkeit des Betroffenen und Abgleich mit den konkreten Arbeits- und Fähigkeitsanforderungen an seinen Arbeitsplatz (Ist-Soll-Vergleich)
- ✓ Diskussion der Beteiligten über mögliche Maßnahmen vor dem Hintergrund der (gewandelten) Leistungsfähigkeit des Betroffenen und den Anforderungen an den Arbeitsplatz

- ✓ Beschließen der konkreten Maßnahmen und Festlegen der jeweiligen Einzelschritte
- ✓ Zuordnung von Verantwortlichkeiten
- ✓ Feststecken eines Zeitrahmens für die Umsetzung der getroffenen Maßnahmen sowie für die anschließende Erprobungsphase durch den Beschäftigten
- ✓ Sicherstellung der Finanzierung der Maßnahmen
- ✓ Einholen der Zustimmung des Betroffenen zum geplanten Vorgehen
- ✓ Dokumentation der getroffenen Maßnahmen, der jeweils anvisierten Einzelschritte und der Zustimmung des Betroffenen
- ✓ ggf. Ernennung eines „Paten“ für den Betroffenen bei Konfliktfällen in der sich anschließenden Erprobungsphase.

4. Phase: Erprobungsphase

Die geplanten Maßnahmen zugunsten des betroffenen Beschäftigten sind eingeleitet worden. Der Beschäftigte hat seine Tätigkeit im Betrieb wieder aufgenommen. Sein direkter Vorgesetzter überwacht während des festgelegten Erprobungszeitraums, ob die Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgreich verläuft. Sofern Schwierigkeiten auftreten, besteht die Möglichkeit, ein erneutes Eingliederungsgespräch durchzuführen, das den gleichen Regeln wie den der Phase 2 folgt.

Im Einzelnen:

- ✓ Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und Erprobung durch den Betroffenen
- ✓ Durchführen von Nachbesserungen, soweit dies erforderlich erscheint
- ✓ Betreuung des Betroffenen durch seinen „Paten“.

5. Phase: Erfolgskontrolle

Das Ende der Erprobungsphase des Beschäftigten am alten bzw. neuen Arbeitsplatz ist erreicht. Das Ergebnis der eingeleiteten Maßnahmen wird gesichert und ausgewertet. Es wird überprüft, ob der Arbeitsversuch erfolgreich war und der Arbeitsplatz für den Beschäftigten geeignet ist. Sofern der Beschäftigte den Arbeitsversuch abgebrochen hat, sind die Gründe zu erforschen. Im Wege einer Rückschau ist überdies zu ermitteln, ob das Vorgehen für vergleichbare Fälle geeignet ist oder ob Verbesserungen, sei es etwa in der internen Kommunikation oder in der Zusammenarbeit mit externen Akteuren, eingeleitet werden müssen.

Im Einzelnen:

- ✓ Bewertung der getroffenen Maßnahmen durch das Eingliederungsmanagement-Team

- ✓ Rückblick, was in vergleichbaren Fällen anders, besser oder effektiver hätte gestaltet werden können

- ✓ bei Erfolglosigkeit der konkret getroffenen Maßnahmen können ggf. die Möglichkeiten der Kündigung oder der Frühverrentung überprüft werden.

D. Anlagen

Anlage 1

Gesetzestext zu § 167 SGB IX

§ 167 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) 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). 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. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Anlage 2

Informationsschreiben des Arbeitgebers zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

< Name des Beschäftigten >

< Adresse >

< Datum >

Anfrage zur Vornahme eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Sehr geehrte/r Frau/Herr < Name > ,

nach Durchsicht unserer Unterlagen mussten wir feststellen, dass Sie in der Zeit vom _____ bis _____ sowie in der Zeit vom _____ bis _____ und damit in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert waren. Um Ihnen die Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz zu erleichtern und zu klären, ob eine Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich ist, möchten wir mit vorliegendem Schreiben um Ihre Zustimmung zur Durchführung eines so genannten betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 167 Abs. 2 SGB IX) bitten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement bezeichnet ein Verfahren, das eine Arbeitsunfähigkeit verhindern bzw. möglichst frühzeitig beenden helfen soll. Es setzt nach dem Willen des Gesetzgebers bereits ein, wenn ein Arbeitnehmer in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt war.

Aufgabe und Ziel des Eingliederungsmanagements ist es zu klären, ob – unter Berücksichtigung Ihrer persönlichen Wünsche und dem Ihrer Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegenden Krankheitsbildes – Maßnahmen, Leistungen und Hilfen zum Erhalt Ihrer Beschäftigungsfähigkeit und zur Sicherung des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Der Schwerpunkt des Verfahrens liegt dabei eindeutig in der Gesundheitsprävention, unterstützt durch fortwährende ärztliche Betreuung oder Rehabilitationsmaßnahmen. Betonen möchten wir, dass Sie in jeder Phase des Eingliederungsmanagements selbst mitentscheiden können, ob und wie das Verfahren verlaufen soll. Ohne Ihr ausdrückliches Einverständnis werden keine Maßnahmen in Gang gesetzt. Das Eingliederungsmanagement kann jederzeit auch wieder gestoppt werden, wenn Sie das wünschen.

Verweisen möchten wir weiterhin darauf, dass die Erhebung, Verwertung und Nutzung der im betrieblichen Eingliederungsmanagement gewonnenen Daten über Ihre Gesundheit (z.B. Art der Krankheit, Krankheitsverlauf) vom Datenschutzgesetz gedeckt sind. Sie können auch für eine spätere krankheitsbedingte Kündigung verwendet werden.

Wir schlagen vor, das betriebliche Eingliederungsmanagement wie folgt ablaufen zu lassen:

1. Sie teilen uns mittels des beiliegenden Formblatts (s. Anlage) mit, ob Sie der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsverfahrens zustimmen und ob Sie die Beteiligung des Betriebsrats bzw. der Schwerbehindertenvertretung wünschen. Wir möchten darauf hinweisen, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement auch ohne Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt werden kann, wenn Sie das wünschen.
- 2.
3. Sollten Sie kein betriebliches Eingliederungsmanagement wünschen, werden wir in dieser Hinsicht keine weiteren Aktivitäten vornehmen. Erteilen Sie hingegen Ihre Zustimmung zur Einleitung des Verfahrens, werden wir gemeinsam mit Ihnen beraten, welche Maßnahmen in die Wege geleitet werden können.
4. Soweit erforderlich wird der Arbeitsmedizinische Dienst (bzw. Arzt) hinzugezogen.
5. Soweit Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes in Betracht kommen, werden auch diese eingeschaltet.

Bitte teilen Sie uns Ihre Entscheidung, ob Sie an der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements interessiert sind, bis zum

< Datum >

mittels des beiliegenden Formblattes mit.

Mit freundlichen Grüßen

< Firma >

< Unterschrift >

Anlage

Anlage zum Informationsschreiben

< Firma >
< Adresse >

Erklärung des Arbeitnehmers zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Hiermit erkläre ich, < Name des Beschäftigten >, < Adresse des Beschäftigten >,

dass ich von meinem Arbeitgeber, < Firma >, < Adresse >, über das Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie über die in diesem Rahmen zu erhebenden und zu verwertenden Daten informiert worden bin.

1. Mit der mir angebotenen Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bin ich
 - einverstanden.*
 - nicht einverstanden.*

2. Ich wünsche die Beteiligung des Betriebsrats bzw. der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.
 - Ja*
 - Nein*

3. Wird das betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt, bin ich mit der Speicherung, Verarbeitung und gegebenenfalls der Übermittlung meiner hierfür erforderlichen personenbezogenen Daten durch die beteiligten Stellen einverstanden.

4. Ich erkläre mich bereit, meine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht zu befreien bzw. die erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen über die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/in

*Zutreffendes bitte ankreuzen.

Anlage 3

Datenblatt für das betriebliche Eingliederungsmanagement

Stammdaten

Name: _____
Vorname: _____
Geboren am: _____ in: _____
Anschrift: _____
Schwerbehinderung? Ja Nein GdB: _____ %
Gleichstellung? Ja Nein GdB: _____ %

Anstellung als: _____
Im Betrieb tätig seit: _____ Voll-/Teilzeit: _____
Personal-Nr. _____ Kostenstelle: _____
Vorgesetzte/r: _____

Ausbildung: _____
Zusatzqualifikationen: _____

Besondere Kenntnisse: _____

Tätigkeiten im Betrieb: _____

Arbeitsunfähigkeitszeiten:
Zeitraum: _____ Zeitraum: _____
Zeitraum: _____ Zeitraum: _____
Zeitraum: _____ Zeitraum: _____

Bekannte Einschränkungen der Leistungsfähigkeit/Erkrankungen/Auffälligkeiten:

Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Erste Kontaktaufnahme am: _____
Kontaktaufnahme durch: _____
Informationsschreiben BEM versandt? Ja, am _____ Nein
Beschäftigte/r hat Zustimmung erteilt? Ja Nein
Beschäftigte/r hat Zustimmung zur
Beteiligung des Betriebsrats / der
Schwerbehindertenvertretung erteilt? Ja Nein
Beschäftigte/r hat Arzt von Schweigepflicht
befreit? Ja Nein
Datenschutz gewährleistet? Ja Nein
Sonstiges: _____

Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Name: _____
 Vorname: _____
 Geboren am: _____ in: _____
 Schwerbehinderung? Ja Nein GdB: _____ %
 Gleichstellung? Ja Nein GdB: _____ %

WAS? Maßnahme	WER? Zuständigkeit	BIS WANN? Zeitpunkt	ERGEBNIS? Erfolgskontrolle

 Ort, Datum

 Unterschrift Arbeitgeber/in

 Unterschrift Beschäftigte/r

 Unterschrift Vors. Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung

 Unterschrift sonstiger Beteiligter

 Unterschrift sonstiger Beteiligter