



**Ihre Referenten: Mirja Ammermann / Markus Weron
Dr. jur. Daniel Quast LL.M / Oliver Möller / André Wagner**

sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Büros in Attendorn, Hamburg, Dresden, Karlsruhe und München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von mittelständischen und großen Unternehmen bei individualarbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen.

Seminarablauf: BEM in der Praxis

10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

Inhalte und Ziele des Seminars

A. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Überblick

I. Gesetzliche Grundlage

1. Initiativpflicht
2. Arbeitnehmerseitige Ansprüche?

II. Sinn und Zweck des BEM

1. Ziele und Chancen
2. Informationsbeschaffungsmittel

B. Voraussetzungen BEM – Gesetzlicher Anwendungsbereich

I. Anwendungsbereich

1. Persönliche und sachliche Voraussetzungen
2. Durchführungspflicht bei Nichtanwendbarkeit KSchG?

II. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit

1. Statistische Einordnung
2. Die häufigsten Anlässe
3. Belastungssteuerung
4. Berechnung der Fehlzeiten

C. Teilnehmerkreis des BEM

- I. originärer Teilnehmerkreis
- II. Bestimmung der Teilnehmer

11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

D. Ordnungsgemäße Einladung – Voraussetzungen

I. Übersicht Unterlagen

II. Einladungsschreiben

1. Darstellung der relevanten Fehlzeiten
2. Hinweise auf die Ziele des BEM
3. Freiwilligkeit des BEM
4. Bestimmung Teilnehmerkreis
5. Aufklärung über nachteilige Folgen

III. Datenschutzerklärung

1. Datenschutzrechtliche Aspekte
2. Exkurs: BEM-Unterlagen
 - a. Aufbewahrung
 - b. Einsichtsrechte

IV. Folgen einer nicht ordnungsgemäßen Einladung

V. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

E. Das Krankenrückkehrgespräch

- I. Ausgestaltungsmöglichkeiten
- II. Unterschiede zu BEM

13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

F. Bedeutung des BEM für eine krankheitsbedingte Kündigung

I. Kündigungsgründe

1. Häufige Kurzerkrankungen
2. Lang andauernde Erkrankung
3. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

II. Kündigungsvoraussetzungen

III. Bedeutung BEM

1. keine formelle Kündigungsvoraussetzungen
2. Auswirkungen Darlegungs- und Beweislast
 - a. Darlegungs- und Beweislast ohne Initiativpflicht
 - b. Zustimmungsverweigerung Arbeitnehmer
 - c. Abbruch der BEM-Gespräche
 - d. Unterlassen der BEM-Gespräche
 - e. Nicht ordnungsgemäße Einladung
 - f. Negatives Ergebnis
 - g. Ergiebiges BEM

15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

G. Durchführung der BEM-Gespräche

I. Vorbereitung

II. Ablauf eines BEM-Gespräches

1. Einstieg
2. Situationserfassung
 - a. Ursachenforschung
 - b. Bereitschaft zur Offenlegung Krankheitsursachen
3. Lösungsfindung
 - a. Ist der AG zum Vorschlag verpflichtet?
 - b. Exemplarische Maßnahmen
 - c. Beteiligung externer Stellen
4. Abschluss
5. Maßnahmendurchführung
6. Folgegespräche

H. Betriebsärztliche Untersuchung

I. Duldungspflicht des AN?

II. Auskunftspflicht des AN?

III. Eignungsuntersuchung

I. Einbeziehung Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung

I. Beteiligung des Betriebsrates

1. Mitbestimmungsrechte
2. Kollektivrechtliche Ausgestaltungsmöglichkeiten
 - a. Standardisierung
 - b. Errichtung BEM-Team

II. Rechte der SBV

Diskussion / Herausforderungen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Semindokumentation

18.00 Uhr Ende der Veranstaltung