



## Ihre Referenten:

Jutta Scala / Steffen Meyke / Markus Weron / Oliver Möller

sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Büros in Attendorf, 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-Gesprächs

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