

Anwesenheitsverbesserung durch Mitarbeitergespräche

Das BEM-Verfahren ist kein „Erstgespräch“

§ 167 Abs. 2 SGB IX sieht bei einer Arbeitsunfähigkeit von insgesamt sechs Wochen in den letzten zwölf Monaten das Gespräch über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) vor. Vor diesem Gespräch sollte der Arbeitgeber i. d. R. jedoch zumindest zwei Gespräche mit dem Mitarbeiter geführt haben. Wie gestalten sich Inhalt und Ablauf dieser Gespräche mit dem zu beteiligenden Personenkreis?

1 ERFORDERNIS VON VORGESPRÄCHEN

In manchen Betrieben hat es sich offenbar eingebürgert, das BEM-Verfahren als „Erstgespräch“ anzusehen. Zuvor, so wird argumentiert, ergebe sich keine Verpflichtung für den Mitarbeiter der Einladung zum Gesundheitsgespräch Folge zu leisten. Außerdem sprächen sich die Arbeitnehmervertreter meist dagegen aus. Die Zeit der Krankenrückkehrgespräche sei nun einmal vorbei (vgl. etwa Kielsche, AiB 2013, S. 523, der davon spricht, dass die Rückkehrgespräche dazu angetan seien, Misstrauen und Ängste zu schüren und das Betriebsklima schwerwiegend zu belasten. Sie seien daher kein geeignetes Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, sondern ein die Würde des Menschen verletzendes Instrument des Fehlzeitenmanagements.).

Dieser Ansicht kann jedoch – schon aus rechtlichen Gründen – nicht gefolgt werden. Sie vernachlässigt grundsätzliche Fürsorgepflichten des Arbeitgebers und widerspricht der Konzeption des Gesetzgebers. Richtig ist dagegen, die Recherche der Ursachen zum Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers und der zweckentsprechenden Gestaltung des Verfahrens deutlich zu verändern. Ermittelt werden eventuelle betriebliche Mitursachen in sachlicher und strukturierter Form. Strikt vermeiden sollte man Vorhaltungen oder gar Schuldzuweisungen.

Erkennbar geht der Gesetzgeber in § 167 Abs. 2 SGB IX davon aus, dass das BEM-Gespräch vor allem drei Fragen nachgeht:

1. Wie kann die gegenwärtige Arbeitsunfähigkeit überwunden werden,
2. wie kann zukünftiger Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden und
3. wie kann der Arbeitsplatz erhalten bleiben?

Insbesondere die dritte gesetzliche Frage zeigt, dass es sich bei der Fragestellung bereits um eine Betrachtung aus gravierender Sorge handelt. Die Prüfung, ob der Arbeitsplatz bei dem erkrankten Beschäftigten verbleiben kann bzw. ihm überhaupt noch zumutbar erscheint, wirkt deutlich überzogen, wenn es nicht vorher bereits Gespräche über betriebsbedingte Krankheitsursachen gab. Der Mitarbeiter wird das Erfordernis einer evtl. Versetzung i. d. R. nachvollziehen können, wenn zuvor bereits darüber gesprochen worden ist, wie er hinsichtlich der Anforderungen an dem Arbeitsplatz wieder Anschluss finden kann und welche Bemühungen insoweit – mit Erfolg oder Misserfolg – unternommen wurden. Wohl kaum ein Gericht, ein Betriebsrat oder erst recht ein Arbeitnehmer würde es für angemessen erachten, die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mitgeteilt zu erhalten, ohne dass zuvor mit ihm eine vorbereitende Aussprache stattfand, welche sich mit den erkannten Unzulänglichkeiten auf dem bisherigen Arbeitsplatz befasst hätten.

Die im Gesetzestext deutlich gesteigerte Umsicht und Fürsorge wird im Regelfall verlangen, dass das Unternehmen nicht einfach sechs Wochen ungenutzt ins Land gehen lässt, um anschließend unvermittelt mit den genannten intensiven Fragen auf den Mitarbeiter zuzugehen. Die Fragestellungen im BEM-Verfahren legen es nahe, dass es zuvor bereits mehrere Gespräche oder doch zumindest eine gründliche Vorerörterung gab. Das BEM-Gespräch besitzt keine Exklusivität hinsichtlich zu führender Gesundheitsgespräche. Ein solches Verständnis würde dem erkrankten Beschäftigten die Zuwendung entziehen, auf die er nicht erst nach sechswöchiger Krankheit Anspruch hat. Sie ist bereits Wochen zuvor notwendig, um das Gesundheitsmanagement im Betrieb sachgerecht voranzubringen (so in der Gesetzesbegründung, BT-Drs. 15/1783). Es heißt zwar, dass der Arbeitgeber „jetzt“ verpflichtet sei, mit den im Gesetz genannten Partnern das BEM-Verfahren zu betreiben. Das „jetzt“ wird jedoch als „ab jetzt“ gedeutet werden dürfen, was deutlich machen soll, dass nunmehr eine eindeutige Obliegenheit, wenn nicht Verbindlichkeit erwächst. Sie bestand vorher nicht.

2 SACHGERECHTES ESKALATIONS-VERFAHREN

Zunächst bietet sich bei einer Häufung von Fehltagen ein kürzeres Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter an. Das betriebliche Gesundheitsmanagement verlangt, dass Gespräche über gesundheitliche Probleme des Arbeitnehmers bereits dann starten, wenn Anlass für sachliche Besorgnis besteht, dass es evtl. betriebliche Gründe für die Ausfallzeiten geben könnte. Dies kann keinesfalls erst nach Ablauf von sechs Wochen angenommen werden. Der Arbeits- und insbesondere Gesundheitsschutz lebt davon, zügig und ohne Umwege vorzugehen. Der zeitlich enge Bezug ergibt sich aus der Dringlichkeit betrieblicher Fürsorge. Es wäre gesundheitspolitisch nicht vertretbar, mit einer Anhörung des Beschäftigten über die eventuell zu seinem angeschlagenen Gesundheitszustand beitragenden betrieblichen Ursachen erst nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit zu starten.

GRAFIK 1 – KRANKENGESPRÄCHSBELEG

Krankengesprächsbeleg

Bitte an die Personalabteilung weiterleiten.

Krankengespräch am durch

mit Frau/Herr: („MA“) Pers.-Nr. Kostst:

Als BR-Mitglied nahm auf Wunsch des MA teil: Frau/Herr

Das letzte Krankengespräch wurde geführt am durch

Als Ergebnis des Gesprächs ist festzuhalten: (Zutreffendes ankreuzen!)

Der MA will über Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft geben.

ja nein

Die Ursachen sind seiner Meinung nach betrieblich bedingt.

ja nein

Die Ursachen sind persönlich bedingt.

ja nein

Die Ursachen sind sowohl betrieblich als auch persönlich bedingt.

ja nein

Der MA ist zum Gespräch mit dem Betriebsarzt bereit.

ja nein

Der MA wurde darüber informiert, wie sich seine Fehlzeiten auf den Betriebsablauf auswirken.

ja nein

Der MA ist aufgrund bestimmter Umstände überzeugt, dass sich seine Fehlzeiten in Zukunft verringern.

ja nein

Ein Folgegespräch mit der Personalleitung wird empfohlen.

ja nein

Bei Klärung betrieblicher (Mit-)Ursachen wird vom Unternehmen eine aktive Intervention bereits zuvor und möglichst frühzeitig erforderlich sein. Es wäre nach seiner Fürsorgeverpflichtung nicht hinnehmbar, ihm zu gestatten, zunächst einmal sechs Wochen passiv zu bleiben und dann erst den Mitarbeiter einzuladen, mit ihm ggf. bestehende betriebliche (Mit-)Ursachen für seine häufigen Fehlzeiten oder Langzeiterkrankung zu klären. Regelmäßig wird der Arbeitgeber dieser Verpflichtung zur Ursachenrecherche in der Weise nachkommen, dass der jeweilige Führungsverantwortliche nach etwa 15 Fehltagen innerhalb der letzten sechs Monate ein Gespräch mit dem erkrankten Arbeitnehmer hinsichtlich eventueller betrieblicher Ursachen führt. Das wird zunächst keine zeitaufwändige Unterredung sein, vielmehr eine betont schlichte Befragung, ob es nach Ansicht des Beschäftigten irgendwelche betrieblichen Störungen oder Belastungen gibt, die zu diskutieren sind. Das könnte etwa

- die Beeinträchtigung durch besondere Lärmquellen,
- Zugluft durch falsch eingestellte Ventilatoren oder Klimaanlage oder
- Nackenschmerzen wegen ungünstig angebrachter Bildschirme sein.

Natürlich ist klar, dass der hier vorgeschlagene Zeitraum von 15 Fehltagen in sechs Monaten zumindest etwa dann keine Relevanz hat, wenn eine Grippe-Epidemie zu berücksichtigen ist und daher die genannte Abwesenheit des kranken Mitarbeiters geradezu ein typisches Bild der Fehltag eines größeren Teils der Kollegen widerspiegelt.

3 FÜRSORGE- UND ANZEIGEPFLICHT

Es kann zudem keinem Zweifel unterliegen, dass eine umsichtige und keinesfalls inquisitorische Befragung des kranken Arbeitnehmers über eventuell vorliegende betriebliche Störquellen eine unmittelbare Wahrnehmung der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht darstellt. In einem solchen Fall stets zunächst sechs Wochen zu warten, um erst dann auf den Beschäftigten zuzugehen, wäre ein Außerachtlassen oder zumindest eine schwerwiegende Vernachlässigung wichtiger Unterstützung, die nicht zu rechtfertigen wäre. Da der Mitarbeiter wegen bestimmter Hemmungen, aus Unwissenheit oder Sorge, seine Erklärung könne missverstanden werden, häufig von sich aus nicht auf den Vorgesetzten zugeht, ein Gespräch über die ggf. bestehenden betrieblichen Störungen anzustoßen, ist es Aufgabe der Führungskraft, insoweit nachzufragen. Würde der Arbeitnehmer antworten, betriebliche Ursachen lägen nicht vor, wäre die Befragung damit grundsätzlich abgeschlossen. Dem Vorgesetzten wäre allerdings anzuraten, das Gesprächsergebnis kurz schriftlich festzuhalten – auch für den Beschäftigten. Das kann auch in Form eines Multiple-choice-Ankreuzverfahrens passieren (damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass Vorgesetzte häufig ein zulässiges, von der Arbeitnehmervertretung gebilligtes Fragemuster wünschen und zudem die Abfassung von Notizen abwehren).

Die Führungskraft muss im Rahmen des Gesprächs die Frage aufwerfen, ob die Arbeitsunfähigkeit in irgendeiner Weise mit der Arbeit zusammenhängen bzw. im Zusammenhang mit einem Arbeits- oder Wegeunfall stehen könnte. Nicht selten sind Mitarbeiter hinsichtlich ihres Versicherungsschutzes nicht ausreichend informiert oder möchten den Vorgang von sich aus nicht ansprechen. Den Vorgesetzten trifft jedoch eine zügige Meldepflicht gegenüber der Berufsgenossenschaft (vgl. § 193 SGB VII), daher ist eine Befragung angezeigt.

Eine entsprechende Befragung kann zudem wegen einer eventuellen (Mit-)Verursachung der Arbeitsunfähigkeit durch Dritte infrage kommen. War der Arbeitnehmer in einen Verkehrsunfall verwickelt oder wurde er bei einer sportlichen Betätigung ggf. von einem Mitspieler schwer gefault, so wäre ein Rückforderungsanspruch des Betriebs gegenüber dem Dritten zu prüfen. Den Unternehmen in Deutschland gehen jährlich hohe Regressansprüche (gem. § 6 Entgeltfortzahlungsg) verloren, weil diese Frage mit dem Beschäftigten weder geklärt noch auch nur ansatzweise diskutiert wurde. Dieser wird selbst den entsprechenden Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Drittverursacher nicht kennen, daher von sich aus – ohne dass ihn ein Schuldvorwurf trifft – auch nicht melden.

4 MITBESTIMMUNG UND BETRIEBLICHE URSACHEN

Will sich der Mitarbeiter nicht ohne Hinzuziehung des Betriebsrats dazu äußern, sollte ein Vertreter der Arbeitnehmervertretung bei dem Gespräch – auch wenn es sich lediglich um ein Kurzgespräch handelt – beteiligt werden. Von vornherein ist jeder Anstrich zu vermeiden, hinter dem Rücken des Gremiums eine solche Klärung herbeiführen zu wollen. Ohnehin ist es sinnvoll, mit dem Betriebsrat im Voraus eine Verabredung (ggf. in Form einer Betriebsvereinbarung) zu treffen, dass nach einem Anfall von ca. 15 Fehltagen innerhalb der letzten sechs Monate ein solches Kurzgespräch geführt werden soll. Wenn die Gespräche regelmäßig und systematisch in dieser Form angeboten werden, hat der Betriebsrat ohnehin ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs).

Erklärt der Arbeitnehmer, es gäbe tatsächlich betriebliche (Mit-)Ursachen, ist jedoch nicht bereit, sich näher dazu zu äußern, so gilt Folgendes: Betriebliche Ursachen entwickeln schnell eine Flächendimension, d. h. sie treffen heute zunächst einen Menschen oder eine Minderheit, können sich in den nächsten Tagen oder Wochen bzw. Monaten jedoch auf eine unbeschränkte Vielzahl anderer Kollegen erstrecken. Diese Multiplikationsauswirkung ist zu vermeiden. Dem Beschäftigten ist in

diesem Fall klarzumachen, dass es eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflicht darstellen kann, wenn er betriebliche Störquellen feststellt oder sie zumindest als potenziell gesundheitsgefährdend erachtet, dem Arbeitgeber insoweit jedoch keine Mitteilung macht. Die Mitteilung des Wissens betrieblicher krankmachender Ursachen ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag; dies sollte man dem Mitarbeiter verdeutlichen.

Es ist Ausweis eines vernünftigen betrieblichen Gesundheitsmanagements, in einer Frühphase so vorzugehen. Gerade dann besteht häufig noch eine gute Möglichkeit, der Verbreitung sich später möglicherweise festigender Krankheitsursachen entgegenzuwirken.

5 ZWEITES GESPRÄCH NACH CA. 22 FEHLTAGEN

Stellt sich heraus, dass die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers in erheblicher Weise fortauern, so ist es angezeigt, nach ca. 22 Tagen innerhalb von neun Monaten ein zweites Gespräch zu führen. An diesem sollte neben einem Vertreter der Personalleitung auch der Betriebsrat beteiligt sein, wenn der Beschäftigte das nicht ausschließt. Zudem ist, wenn es sich um einen Schwerbehinderten oder Gleichgestellten handelt, ein Vertreter des Integrationsamts hinzuzuziehen.

In diesem Gespräch soll in einem offenen und vertrauensvollen Gespräch lediglich nachgefragt werden, ob es betriebliche Umstände für die Fehlzeiten geben kann. Es geht daher nicht um Ursachen aus dem privaten Bereich, die zwar Gegenstand des BEM-Gesprächs sein können und zur umfassenden Klärung ggf. auch sein sollen, sofern sich der Mitarbeiter dafür ausdrücklich ausspricht (vgl. Beck, NZA 2017, S. 81 m. w. N.; wegen des Schutzes der Privatsphäre wird das Unternehmen dem Arbeitnehmer jedoch dabei nur Gelegenheit geben können, sich hierzu auszusprechen, wenn ausdrücklich um Hilfe und Unterstützung nachgesucht wird. Viele Arbeitgeber stellen insoweit externe Hilfsangebote zur Verfügung, die wichtige diskrete Dienste für Beschäftigte im Privatbereich leisten und vom Unternehmen finanziert werden.).

Nur dann, wenn der Mitarbeiter von sich aus über Ursachen aus seinem privaten Lebensbereich sprechen

möchte, sind diese Umstände mit in das Gespräch einzubeziehen. Im Gegensatz zum BEM-Gespräch ist er grundsätzlich jedoch nicht gehalten, über alle Störquellen zu sprechen, vielmehr über die betrieblichen Mit-Ursachen.

Es lohnt sich für beide Seiten, das Gespräch ausreichend sachlich und übersichtlich zu strukturieren. Wichtig wäre es zudem, dass die Arbeitnehmervertreter über die Vorgehensweise zuvor unterrichtet sind und die Vorgehensweise grundsätzlich billigen (vgl. zur Mitbestimmung bei Krankengesprächen: BAG, Beschl. v. 8.11.1994 – 1 ABR 22/94, NZA 1995, S. 857). Natürlich sollte auch in diesem Gespräch der Beschäftigte eingeladen werden, zunächst von sich aus Störursachen zu nennen, wenn er dazu bereit und fähig ist.

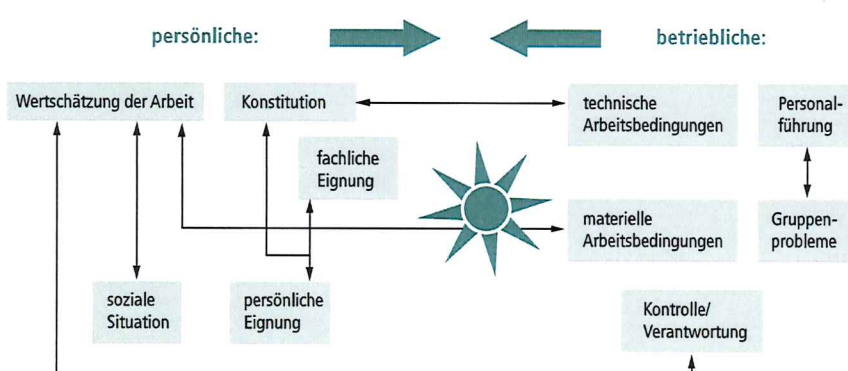
Es geht in dem zweiten Krankheitsgespräch jedoch um eine komplexere Ermittlung betriebsbedingter Störungen, welche die häufige oder längerfristige Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters auslösten.

6 ANZUSPRECHENDE PROBLEMKREISE

Folgende fünf Problemkreise gibt es, die zumindest Gegenstand des zweiten Gesprächs sein sollten:

- Die erste Frage richtet sich auf technisch-organisatorische Störquellen. Es geht namentlich darum, ob es technische oder organisatorische Arbeitsumstände gibt, welche die Arbeit für den Arbeitnehmer besonders oder nachhaltig schwierig gestalten und evtl. ursächlich für die immer wieder anfallenden Ausfallzeiten sind. Hier sollten alle ergonomischen, arbeitsplatzrelevanten Tatsachen und Ereignisse genannt werden, welche bei der Arbeit – nach Ansicht des Beschäftigten – stören.
- Die zweite Frage betrifft die materiellen Arbeitsumstände. Dabei handelt es sich vor allem um die Lage oder den Umfang der Arbeitszeit, Fragen des Urlaubs oder die Höhe und Art des Entgelts. Nicht selten kommt es vor, dass ein Mitarbeiter allein wegen einer angeblich fehlerhaften Entgeltfestsetzung erkrankt. Er sieht darin – gelegentlich völlig zu Recht – einen Verlust an Wertschätzung, die er nicht hinzunehmen bereit ist. Da der Arbeitgeber Korrekturen verweigert, setzt allein dieser Umstand dem Arbeitnehmer gelegentlich derart zu, dass er sich schwer gedemütigt fühlt und erkrankt.
- Die dritte Frage betrifft das Führungsverhalten. Von vielen wird dies als die häufigste Ursache für Erkrankungen angesehen. Der Vorgesetzte würdigt die Leistungen entweder gar nicht, nicht ausreichend bzw. zu oberflächlich, bietet keine Gelegenheit zur Rücksprache, stellt den Beschäftigten in seiner Arbeitsgruppe bloß o. Ä. In diesen Fällen wird sich der Mitarbeiter meist an die Personalabteilung oder den Betriebsrat wenden, um die Beschwerden vorzutragen. Dann müssen diese Stellen in sachgerechter Weise ermitteln, ob die Vorwürfe plausibel sein können und – wenn ja – auf baldige Abhilfe hinwirken.
- Die vierte Frage befasst sich mit Störungen aus der horizontalen Ebene, also solchen, die von Kollegen

GRAFIK 2 – FAKTORENANALYSE – URSACHEN DER KRANKMELDUNG



ausgehen. Diese Störungen können nicht selten einen solchen Ausschlag erhalten, dass der Arbeitnehmer sich nachhaltig beschwert und diskriminiert fühlt. Gelegentlich ist es dann auch so, dass eine eigene Zurwehrsetzung gar nicht mehr weiterhilft, sondern vielmehr dringend ein Einwirken des Vorgesetzten erforderlich ist.

- Die fünfte Frage, die aufzuwerfen ist, beschäftigt sich mit dem Problem der Unter- oder Überforderung. Die meisten Erkrankungsfälle scheinen damit zu tun zu haben, dass sich Beschäftigte fortwährend – aus Ehrgeiz, Ungewissheit oder Angst, nicht mehr mitzukommen – überfordern und sich wie in einem Hamsterrad fühlen. Allerdings erklären manche Betriebsärzte gerade auch das Gegenteil: Die schweren Ursachen psychischer Erkrankung rührten daher, dass Mitarbeiter in vielen Unternehmen durch fortlaufend repetitive Tätigkeiten heute dauerhaft unterfordert seien und sich daher entwertet fühlten.

Diese Übersicht (Grafik 2 auf S. 346) dient der Systematisierung des Gesprächs mit dem erkrankten Mitarbeiter.

Das dritte Gespräch nach 30 Fehltagen (bei einer Fünftage-Woche) bzw. 36 Fehltagen (bei einer Sechstage-Woche; Britschgi, BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement: Rechtliche Grundlagen, 4. Aufl., S. 26) ist das BEM-Gespräch (vgl. zum BEM-Verfahren Elking, AuA 7/16, S. 404 ff.).

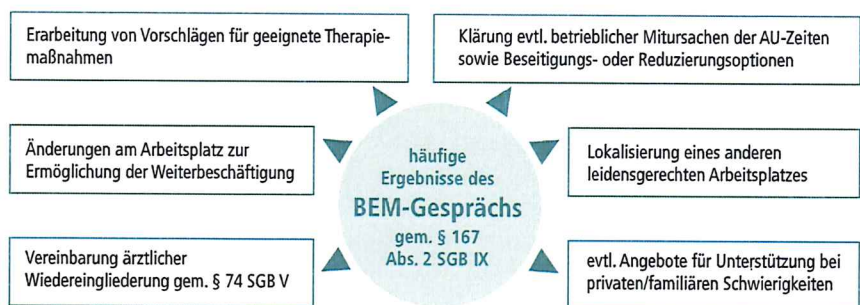
Das BEM ist gegenüber der Kündigung kein „milderes Mittel“ (BAG, Urt. v. 12.7.2007 – 2 AZR 716/06, AuA 6/08, S. 375). Durch das Verfahren können aber solche milderen Mittel aus der Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder einer Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen auf einem anderen Arbeitsplatz erkannt und entwickelt werden (BAG, Urt. v. 10.12.2009 – 2 AZR 400/08, AuA 7/10, S. 436).

7 HINZUZIEHUNG DRITTER

Das Gespräch ist in § 167 Abs. 2 SGB IX (früher: § 84 Abs. 2 SGB IX) näher geregelt und findet unter Teilnahme i. d. R. des BEM-Teams statt, generell bestehend aus Personalleitung und Arbeitnehmervertretern. In schwierigen Fällen findet die Aussprache unter Beteiligung auch des Betriebsarztes – bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten zusätzlich eines Vertreters des Integrationsamtes und der Schwerbehindertenvertretung – statt. Die Arbeitnehmervertreter werden allerdings nur hinzugezogen, wenn der kranke Mitarbeiter ausdrücklich zustimmt (vgl. BAG, Beschl. v. 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, AuA 6/17, S. 377).

Das Gespräch bezieht sich auf alle Fälle, die Arbeitsunfähigkeit auslösen, grundsätzlich – im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer – auch auf Krankheitsursachen und Störquellen im Privatbereich (Beck, a. a. O.); bei Störquellen des Privatbereichs wird der Beschäftigte jedoch einen hohen Schutz der Privatsphäre beanspruchen dür-

GRAFIK 3 – ERGEBNISSE



fen. Der Arbeitgeber sollte Gelegenheit geben, darüber zu sprechen, wenn der Mitarbeiter insoweit ausdrücklich Hilfe sucht (zu denkbaren Fragen im Rahmen des BEM vgl. Wetzling/Habel, NZA 2007, S. 1129 ff.).

8 FAZIT

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich vor einem BEM-Gespräch i. d. R. zwei weitere Gespräche empfehlen.

- Das erste sollte nach ca. 15 AU-Tagen innerhalb der letzten sechs Monate geführt werden, und zwar zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, wenn von diesem gewünscht, unter Einbindung des Betriebsrats. Es sollte bei diesem Gespräch um einfach ansprechbare betriebliche Mitursachen gehen. Der Vorgesetzte kann sich eines Ankreuzformulars bedienen. Wir empfehlen eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat darüber und über das weitere Vorgespräch.
- Das zweite Gespräch sollte nach etwa 22 AU-Tagen innerhalb von neun Monaten stattfinden. Beteiligt sollten nunmehr die Personalleitung und bei Schwerbehinderung auch das Integrationsamt sein, daneben sollte der Betriebsrat hinzugezogen werden. Zu klären ist hier, ob es komplexere Störquellen – insbesondere betriebliche Mit-Ursachen gibt, welche die Arbeitsunfähigkeit auslösen. Hier gilt es, zumindest fünf Themenbereiche anzusprechen, um den Ansprüchen an die Fürsorgepflicht zu genügen.

Das BEM-Gespräch, nunmehr in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt, findet nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten zwölf Kalendermonate statt. Es ist die umfassendste und intensivste Erörterung mit einer potenziell größeren Anzahl von Einfluss- und Gesprächspartnern. Das Gesundheitsmanagement ist daher auch ein Eskalationsverfahren, welches die Verhältnismäßigkeit der Vorgehensweise sichert und betrieblich praktikabel macht.

UNSERE AUTOREN



Dr. Frank Wetzling
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Mainz



Maren Habel
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Mainz