



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

gemäß §167 Abs. 2 SGB IX



1. Was ist BEM?
2. Warum BEM und lohnt es sich ein BEM durchzuführen?
3. Welche Stolpersteine gibt es im BEM?
4. Wer ist innerbetrieblich beteiligt?
5. Wer ist von extern beteiligt?
6. Datenschutz?
7. Wann genau startet ein BEM?
8. Wer ist für die Durchführung des BEM zuständig?
9. Welche Folgen hat es, wenn kein BEM angeboten bzw. wenn es abgelehnt wird?
10. Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem BEM und personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigungen?



1. Was ist BEM?

- Der Arbeitgeber bietet ein BEM Beschäftigten an, die in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren.
- Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Langzeit-Erkrankung von 42 oder mehr Tagen handelt oder ob es im Laufe dieser Zeit zu mehreren Kurzzeit-Erkrankungen gekommen ist., die zusammengezählt sechs Wochen ergeben.
- Im BEM-Verfahren wird ermittelt, welche betrieblichen Gründe zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Es werden Maßnahmen, Hilfen und Leistungen besprochen, die helfen können, neue krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden bzw. zu reduzieren.
- Bei vereinbarten Unterstützungen kann der Arbeitgeber z.B. Maßnahmen für technische oder organisatorische Arbeitsplatzanpassungen oder eine Kombination aus beiden vornehmen.
- Beschäftigte müssen im BEM aktiv mitwirken, grundsätzlich ist die Teilnahme an einem BEM jedoch freiwillig.



2. Warum BEM und lohnt es sich ein BEM durchzuführen?

- Aufgabe des BEM ist es, die Spirale von Ausgrenzung, Kündigung, Aussteuerung und Frühverrentung zu vermeiden
- Vom Arbeitgeber wird erwartet, dass er „gesunde“ Arbeitsbedingungen schafft, die die Gesundheit der Beschäftigten erhält bzw. vorbeugende Maßnahmen anbietet, die Arbeitsunfähigkeitszeiten vermeiden.
- Das BEM ist auch als Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verstehen
- Gesunde Mitarbeiter sind zufriedener, motivierter und leistungsfähiger und haben weniger Fehlzeiten.
- Vorteile für alle Beteiligten: Dem Beschäftigten wird die Erwerbsfähigkeit erhalten und für den Arbeitgeber führen verbesserte Arbeitsbedingungen zu sinkenden Krankenständen und Arbeitsausfallzeiten, was sich auch auf die Kosten auswirkt.



3. Welche Stolpersteine gibt es im BEM?

- Sein Ziel erreichen kann das BEM nur, wenn sowohl Arbeitgeber wie auch die Interessenvertretungen gemeinsam an einem Strang ziehen.
- Akzeptanz und Vertrauen sind Grundvoraussetzung im BEM. Fragen und Sorgen der Beschäftigten müssen ernst genommen werden
- BEM ist kein Allheilmittel, daher ist bei allen Beteiligten eine überhöhte Erwartungshaltung zu vermeiden
- BEM zielt auf die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses ab, jedoch ist jeder einzelne BEM-Fall ergebnisoffen zu betrachten, da sich zwar vieles realisieren lässt, jedoch nicht jede Erkrankung auskurieren, jede Belastung verringern oder jeder Arbeitsplatz so individuell gestalten lässt, dass allen Einschränkungen Rechnung getragen werden kann



4. Wer ist innerbetrieblich beteiligt?

Durch das Gesetz sind benannt:

- Der Arbeitgeber
- Der Personalrat
- Die Schwerbehindertenvertretung (wenn der Beschäftigte schwerbehindert bzw. gleichgestellt ist)

Weitere Beteiligte können bei Bedarf hinzugezogen werden:

- Der Betriebsarzt
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Der betriebliche Sozialarbeiter

Es kann vom Arbeitgeber ein BEM-Team eingerichtet werden, das das BEM-Verfahren steuert.



5. Welche externen Partner sind beteiligt?

Externe Partner können sein:

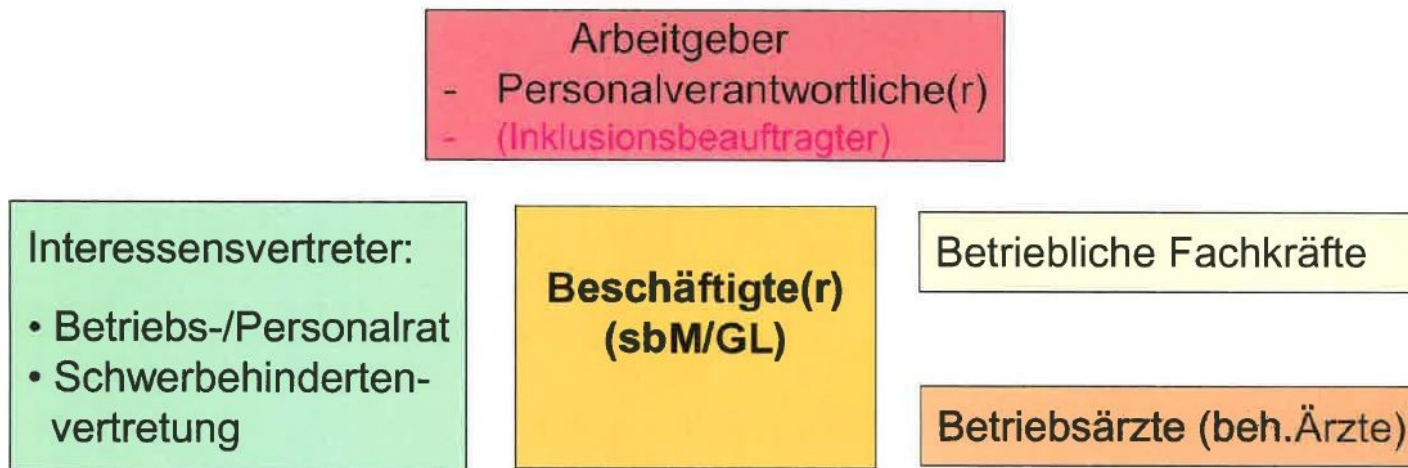
- Die Rehabilitationsträger
- Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation
- Integrationsamt
- Integrationsfachdienst
- Agentur für Arbeit

Die Einschaltung eines externen Dienstleisters entbindet den Arbeitgeber nicht von der Verantwortung für die Durchführung eines rechtmäßigen BEM.

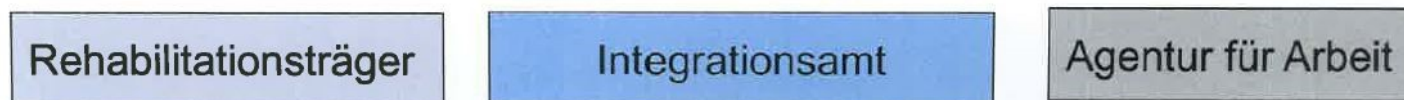


BEM Faktoren einer erfolgreichen Umsetzung

Akteure und Rollen im BEM - Spektrum ausschöpfen!



Zusammenarbeit ist Wichtig !





6. Datenschutz?

Ein wirksamer Datenschutz ist wichtige Grundvoraussetzung für ein BEM

- Krankheitszeiten, Krankheitsdiagnosen und die Gesundheit sind im Allgemeinen Privatsache.
- BEM öffnet eine Tür zwischen privaten und betrieblichen Interessen; dafür gelten strenge datenschutzrechtliche Bestimmungen
- **Grundsätzlich dürfen nur Daten erhoben werden, die für ein zielgerichtetes BEM erforderlich sind.**
- Für die Planung von Maßnahmen des BEM sind Daten zur medizinischen Diagnose nicht erforderlich
- Aufgrund ihrer Aufgaben unterliegen Personalrat, SBV, Betriebsarzt und externe Partner bereits aufgrund gesetzlicher Regelungen der absoluten Verschwiegenheit
- Alle anderen beteiligten Personen sind vor Beteiligung im BEM schriftlich zum Schweigen – auch innerbetrieblich – zu verpflichten
- Der Beschäftigte muss nach Hinweisen auf Art und Umfang der für das BEM notwendige Daten eine Einverständniserklärung und einen Datenverwendungshinweis unterschreiben
- Alle Informationen, die im Zusammenhang mit dem BEM erhoben werden, müssen getrennt von der Personalakte aufbewahrt werden



7. Wann genau startet ein BEM?

- Da sowohl Verfahren wie Inhalte eines BEM gesetzlich nicht vorgeschrieben sind, kann es nach individuellen betrieblichen Erfordernissen gestaltet werden.
- Bedarf für ein BEM besteht, wenn ein Mitarbeiter innerhalb der letzten 12 Monate sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, unabhängig des Kalenderjahres. Es werden somit Langzeit-Erkrankungen (ununterbrochen ab sechs Wochen) und Kurzzeit-Erkrankungen (einzelne Krankheitstage bis zum Erreichen der Sechs-Wochen-Frist aufaddiert).
- In die Berechnung fließen alle Zeiten der AU mit, d. h. auch Tage, an denen noch keine AU vorgelegt werden muss. Auch Zeiten von Kuren und Reha-Maßnahmen zählen dazu. Es ist unerheblich, ob dieselbe oder verschiedene Krankheitsursachen vorliegen.
- **BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch!**



8. Wer ist für die Durchführung des BEM zuständig?

- Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Durchführung des BEM und der Maßnahmen und damit auch für deren Finanzierung zuständig.
- Die Krankenversicherung des Beschäftigten ist in vielen Fällen von AU der erste Ansprechpartner
- Unfallversicherung bzw. Berufsgenossenschaft sind für alle Maßnahmen zuständig und der Kostenträger, wenn die AU auf einen Arbeits- oder Wegeunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist
- Wenn die Erwerbsfähigkeit grundsätzlich in Frage gestellt wird, ist der richtige Ansprechpartner der Rentenversicherungsträger oder die Agentur für Arbeit.
- Für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen stehen im Rahmen der begleitenden Hilfe das Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst zur Verfügung



9. Welche Folgen hat es, wenn kein BEM angeboten bzw. wenn es abgelehnt wird?

- Führt der Arbeitgeber kein BEM durch oder lehnt der Betroffene es ab, hat dies unmittelbar keine rechtlichen Auswirkungen.
- Wenn der Beschäftigte ein BEM ablehnt, muss er darauf hingewiesen werden, dass er sich besonders in Konsequenz eines möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren – also nach Ausspruch einer personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigung – nicht darauf berufen kann, dass die ausgesprochene Kündigung sozialwidrig und unverhältnismäßig sei.
- Wenn der Arbeitgeber kein BEM anbietet, gilt auch für ihn, dass eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung ohne vorherige Durchführung eines BEM in der Regel unverhältnismäßig und damit sozialwidrig ist.



10. Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem BEM und personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigungen?

- Das BEM ist keine förmliche Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung.
- Der Arbeitgeber muss alle ihm zumutbaren Möglichkeiten ausschöpfen, den Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, z. B. den Arbeitsplatz behinderungs- bzw. gesundheitsgerecht zu gestalten oder gegebenenfalls auch auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen. Ausgenommen sind Konstellationen, bei denen die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht geklärt werden kann und eine – nachweislich geprüfte – Versetzungsmöglichkeit auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz nicht besteht.



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!