

# Betriebliches Eingliederungsmanagement



## Arbeitsfähigkeit erhalten – Gesundheitsschutz stärken – Mitbestimmung nutzen!

➔ **Ob Beinbruch, Bandscheibenvorfall oder Depression: Nicht selten führt eine Erkrankung dazu, dass Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt – arbeitsunfähig sind. Für den Arbeitgeber besteht dann die gesetzliche Verpflichtung, dem betroffenen Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.**

Zu Beginn des BEM steht in der Regel ein Gespräch, zu dem der Arbeitgeber einlädt. Darin soll geklärt werden, was gemeinsam

getan werden kann, damit die Arbeitsfähigkeit und der Arbeitsplatz des Beschäftigten erhalten bleiben sowie weiteren Erkrankungen vorgebeugt wird. Für die Betroffenen ist die Teilnahme am BEM freiwillig. Sowohl Betriebs- oder Personalrat als auch die Mitarbeitervertretung sind an diesem Verfahren beteiligt und besitzen ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung des BEM. Dieses sollten sie auch nutzen, um sich unter anderem für ein transparentes Verfahren und eine Verzahnung von BEM und betrieblichem Gesundheitsschutz stark zu machen. Denn die Erfahrung zeigt: Erst diese Kombination macht es möglich, Erkrankungen dauerhaft vorzubeugen.

## Der gesetzliche Rahmen

Der Arbeitgeber ist in der Pflicht: Unter der Überschrift „Prävention“ verlangt § 167 Abs. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) im Falle einer längeren Erkrankung eines Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt. Das Gesetz schreibt dabei nicht vor, was der Arbeitgeber im Einzelnen tun muss. Es gibt vielmehr einen Rahmen vor, der betrieblich auszugestalten ist. Dieser ist durch Rechtsprechung inzwischen konkreter geworden:

- ▶ Das Verfahren ist vom Arbeitgeber einzuleiten, wenn Beschäftigte innerhalb von 365 Tagen sechs Wochen (42 Tage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.
- ▶ Der oder die betroffene Beschäftigte kann dem Verfahren zustimmen oder es ablehnen, ohne dass ihm oder ihr deshalb Nachteile entstehen dürfen.
- ▶ Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen über die Zielsetzung des Verfahrens sowie über die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten umfassend informiert werden.
- ▶ Betriebs- und Personalrat beziehungsweise Mitarbeitervertretung sind am BEM zu beteiligen. Sie haben darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen aus dieser Vorschrift erfüllt.
- ▶ Im Falle von schwerbehinderten Menschen ist zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen.
- ▶ Gemeinsam mit dem Beschäftigten hat der Arbeitgeber – und unter Umständen die beteiligten Interessenvertretungen sowie der Werks- bzw. Betriebsarzt – die geeigneten Maßnahmen zu klären und umzusetzen. Ziel dabei ist es, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen beziehungsweise zu erhalten. Dabei können gegebenenfalls zum Beispiel die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter hinzugezogen werden.

Das Bundesarbeitsgericht beschreibt die Mindestanforderungen an ein BEM als einen rechtlich regulierten, kooperativen, verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess, mit dem der Anpassungs- und Änderungsbedarf der betroffenen Arbeitsplätze ermittelt und realisiert werden soll.

Alle zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen müssen einbezogen werden. Eingebrachte Vorschläge müssen sachlich erörtert werden. Vorschläge müssen vor einer Kündigung umgesetzt werden.

## Typischer Ablauf eines BEM-Verfahrens

- ▶ Die Personalabteilung dokumentiert die Arbeitsunfähigkeitszeiten. Nach Erreichen der 42 Tage beginnt das BEM.
- ▶ In der Regel erhält der oder die Beschäftigte eine Einladung zum BEM mit einem Anschreiben des Arbeitgebers über die Ziele, die Modalitäten und die möglichen Personen, die sie unterstützen können. Dies sind insbesondere Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung oder Frauenbeauftragte. Die zuständige Interessenvertretung wird ebenfalls informiert.
- ▶ Stimmt der Beschäftigte der Durchführung des BEM zu, wird im Gespräch ermittelt, wie er unterstützt werden kann, um wieder arbeitsfähig zu werden und es zukünftig nach Möglichkeit auch zu bleiben.

### Im Gespräch ist mindestens zu klären:

- ▶ Ist die Arbeitsunfähigkeit arbeitsbedingt?
- ▶ Befindet sich die oder der Beschäftigte unter einer kontinuierlichen ärztlichen Betreuung?
- ▶ Muss der Arbeitsplatz umgestaltet werden? Kann die technische Ausstattung verbessert werden? Welche Änderungsmöglichkeiten sieht gegebenenfalls die oder der Beschäftigte?
- ▶ Sollte die Arbeitsorganisation oder die Arbeitszeit geändert werden? Kann durch organisatorische Veränderungen die Arbeitsbelastung reduziert werden? Hat der oder die Beschäftigte Ideen dazu?
- ▶ Welche Möglichkeiten oder Maßnahmen können hinsichtlich Qualifizierungen und Kompetenzen in Betracht gezogen werden?
- ▶ Sind andere betriebliche Maßnahmen nützlich?
- ▶ Ist eine Wiedereingliederung sinnvoll?
- ▶ Ist eine Reha-Maßnahme notwendig?
- ▶ Sollten Leistungen und Hilfen externer Stellen in Anspruch genommen werden?

Gemeinsam soll besprochen werden, welche Tätigkeiten der Beschäftigte unter welchen Bedingungen weiter, wieder oder weniger ausüben kann. Abschließend wird vereinbart, welche Maßnahmen getroffen werden. Diese sollten in einem Protokoll festgehalten werden. Wenn diese erfolgreich umgesetzt sind, ist das BEM abgeschlossen. Waren sie nicht erfolgreich, muss in einem Überprüfungsgespräch geklärt werden, woran es liegt und gegebenenfalls weitere Maßnahmen festgelegt werden.

**Grundregeln der Gesprächsführung:**

- ▶ Das Gespräch sollte nicht unter Zeitdruck und zu ungünstigen Terminen wie Freitagnachmittag oder gegen Feierabend stattfinden,
- ▶ Kern des Gesprächs ist es, die Situation des Gegenüber anzuerkennen und eventuelle zukünftige Veränderungen gemeinsam klären.
- ▶ Es sollte keine Kritik an der Person geäußert werden.
- ▶ Es sollte kein unredliches Verhalten unterstellt werden.
- ▶ Wenn die Situation emotional zu geladen ist, sollte das Gespräch vertagt werden.

(aus: *Landschaftsverband Rheinland/Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. 2017, S.70*)

**BEM und Mitbestimmung**

Die Gestaltung des Verfahrens (was, wer, wann, wo, wie) des BEM ist mitbestimmungspflichtig und kann durch eine Einigungsstelle durchgesetzt werden. Das Gesetz verlangt die Beteiligung der zuständigen betrieblichen Interessenvertretung. Die Festlegung der Maßnahmen im Einzelfall sind in der Regel mitbestimmungsfrei. Da die Interessenvertretungen mit im Boot und auch am Ruder sind, sollen und können sie maßgeblich mitgestalten, wie die Rahmenbedingungen des BEM aussehen.



Eine krankheitsbedingte Kündigung ist nach einem erfolglosen BEM ebenso wenig ausgeschlossen wie eine Erwerbsunfähigkeitsrente.

**BEM und Datenschutz**

**Gesundheitsdaten sind besonders sensibel. Vorgesetzte oder andere betriebliche Stellen haben kein Anrecht darauf, Diagnosen oder andere Einzelheiten einer Krankheit zu erfahren.**

Alle in einem BEM erhobenen Daten müssen deshalb im Hinblick auf deren Schutz getrennt von sonstigen Personaldaten gesichert werden. Nur für das weitere Verfahren notwendige Daten sollten dokumentiert werden. Eine Verwendung für andere Zwecke muss ausgeschlossen werden. Die Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht ist oberstes Gebot. Ausnahmen sind nur mit jederzeit widerruflicher vorheriger Einwilligung des Beschäftigten möglich. Es ist empfehlenswert, im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum betrieblichen BEM eine restriktive Verwendung der Daten sowie maximale Aufbewahrungsfristen zu vereinbaren.

**Die wichtigsten Eckpunkte für eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung sind:****1. Präambel/Ziele**

- ▶ Ziele des § 167 Abs. 2 SGB IX für die Umsetzung im Betrieb oder in der Dienststelle beschreiben
- ▶ Gemeinsame Ziele von Arbeitgeber, Interessenvertretung und Schwerbehindertenvertretung nennen
- ▶ Sonstige Ziele nennen
- ▶ Betriebliche Besonderheiten beschreiben

**2. Geltungsbereich**

- ▶ Gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

**3. BEM-Team**

- ▶ Nennung der im Team vertretenen Beteiligten
- ▶ Verteilung der Verantwortlichkeiten

**4. Verfahren**

- ▶ Durchführung des BEM-Verfahrens beschreiben
- ▶ Verantwortlichkeiten festlegen
- ▶ Betriebliche Handlungsfelder definieren
- ▶ Regelung des Einzelfalls festlegen
- ▶ Verzahnung mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz festlegen
- ▶ Vereinbarung und Prüfung von Maßnahmen regeln
- ▶ Rückschlüsse auf den gesamten Betrieb ziehen

**5. Information/Kommunikation**

- ▶ Art und Weise der Information und Kommunikation über das BEM festlegen

**6. Datenschutz**

- ▶ Nur die notwendigen Daten werden gespeichert
- ▶ Nutzung und Weitergabe der Daten festlegen
- ▶ Ort der Ablage der Daten festlegen
- ▶ Aufbewahrungsfristen

**7. Qualifizierung/Schulungen**

- ▶ Festlegen, wer wie und von wem geschult wird

**8. Anlagen/Formulare**

- ▶ Alle standardisierten Schreiben werden gemeinsam erstellt

**9. Evaluierung**

- ▶ Erfahrungen werden systematisch gesammelt und ausgewertet

**10. Geltungsdauer**

- ▶ Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigungsfristen festlegen

## BEM und Arbeitsschutz

Eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen wird in § 167 Abs. 2 SGB IX nicht ausdrücklich gefordert. Aber um neuen Erkrankungen vorzubeugen, ist es wichtig, mögliche gesundheitliche Gefährdungen in der Arbeitstätigkeit zu erkennen, um die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlicher zu gestalten. Die Gefährdungsbeurteilung gehört nach dem Arbeitsschutzgesetz zu den gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers. Allgemein hat er mit den Maßnahmen für eine Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes und für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu sorgen. Das Arbeitsschutzgesetz verlangt zudem, die Gefährdungsbeurteilung und die ergriffenen Maßnahmen zu dokumentieren. Dies kann ein Hilfsmittel sein, um ein BEM effizient durchzuführen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Dadurch kann die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten werden.



### Weitere Informationen bieten die folgenden Websites:

- ▶ Integrationsämter:  
[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)
- ▶ Amt für Versorgung und Integration Bremen:  
[www.avib.bremen.de](http://www.avib.bremen.de)
- ▶ Amt für Menschen mit Behinderung, Bremerhaven:  
[www.bremerhaven.de/de/verwaltung-politik/buergerservice/adressen-oeffnungszeiten/amt-fuer-menschen-mit-behinderung.22504.html](http://www.bremerhaven.de/de/verwaltung-politik/buergerservice/adressen-oeffnungszeiten/amt-fuer-menschen-mit-behinderung.22504.html)
- ▶ Initiative Gesundheit und Arbeit (iga):  
[www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)
- ▶ Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH:  
[www.iqpr.de](http://www.iqpr.de)

## Wir sind für Sie erreichbar:

### Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-956/ -957/ -961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-24 in Bremerhaven

✉ [mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de](mailto:mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de)

[www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung)

### IMPRESSUM

#### Herausgeberin:

**Arbeitnehmerkammer Bremen**

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-956/ -957/ -961

**Autorin:** Anke Kozlowski

**Layout:** GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

**Druck:** Wellmann, Bremen

Stand: Mai 2018



Arbeitnehmerkammer  
Bremen