

Inhalt:

- Informationen für Beschäftigte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Muster für die Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM
- Ablauf BEM

Informationen für Beschäftigte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Wenn Mitarbeiter innerhalb des letzten Jahres längere Zeit ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren oder sind, bietet es sich an, ein Gespräch zum Thema betriebliches Eingliederungsmanagement zu führen. Um betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, benötigen Sie die Zustimmung Ihres Mitarbeiters / Ihrer Mitarbeiterin. Im Folgenden möchten wir Ihnen mit dieser Information Aufgaben, Ziele und Verfahren eines BEM näher erläutern.

1. Auf welcher gesetzlichen Grundlage basiert BEM?

Im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist das BEM als gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers definiert worden. Der § 167 Abs. 2 SGB IX bestimmt wörtlich:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).“

2. Welche Ziele verfolgt das BEM?

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer/eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Ein Bedarf an Leistungen zur Rehabilitation, die der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen, soll frühzeitig erkannt und die notwendigen Leistungen rechtzeitig eingeleitet werden. Hierdurch soll der Arbeitsplatz der/des Beschäftigten langfristig erhalten bleiben.

3. Welche Personen und Stellen können am BEM beteiligt sein?

Am BEM können mehrere Personen und Stellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens beteiligt sein:

- Sie selbst als Beschäftigter
- der Arbeitgeber
- der Betriebs- oder Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung
- der Betriebs-, Werks- oder Personalarzt
- der Rehabilitationsträger, ggf. das Integrationsamt
- Ihr behandelnder Arzt/Ihre behandelnden Ärzte

Die Einbindung dieser Personen oder Stellen erfolgt nur im Rahmen des Erforderlichen und nur soweit Sie hierfür zuvor schriftlich Ihre Einwilligung erteilt haben.

4. Welche Vorteile bringt Ihnen das BEM?

Das BEM kann zu Ihrer persönlichen Gesunderhaltung beitragen. Wird betrieblichen Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeit nachgegangen, kann einer möglicherweise drohenden Chronifizierung der Krankheit vorgebeugt werden.

Durch Einleitung geeigneter Maßnahmen, die Ihre gesundheitlichen Einschränkungen berücksichtigen, kann Ihnen auch künftig der Arbeitsplatz im Unternehmen erhalten bleiben.

5. Sind Sie zur Teilnahme am BEM verpflichtet?

Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ohne Ihr Einverständnis kein BEM durchgeführt werden darf. Auch besteht die Möglichkeit, eine bereits erteilte Einwilligungserklärung für die Zukunft zurückzunehmen und das Verfahren damit zu beenden.

In dem Zusammenhang möchten wir Sie jedoch darauf aufmerksam machen, dass ohne Ihre Mitwirkungsbereitschaft eine erfolgreiche Eingliederung in den Betrieb nicht geschehen kann.

6. Müssen Sie dem Arbeitgeber und den übrigen Beteiligten die Diagnosen mitteilen?

Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Diagnosen anzugeben. Ein BEM wird aber nur dann erfolgreich sein, wenn die Beteiligten über alle derzeitigen oder dauerhaften Einschränkungen, die durch Ihre Erkrankung am Arbeitsplatz für Sie bestehen, informiert werden. Fehlt Ihr Einverständnis für die Weitergabe dieser Information, führt dies im Ergebnis dazu, dass ein BEM nicht durchgeführt werden kann.

Wir als Arbeitgeber sind verpflichtet, nur so viel Informationen über Ihren Gesundheitszustand und Ihre damit einhergehenden Einschränkungen am Arbeitsplatz einzuholen, wie erforderlich sind, um ein zielführendes, der Gesundwerdung und Gesunderhaltung dienendes BEM durchführen zu können. Das

beinhaltet auch die Verpflichtung unsererseits mit den erhobenen Daten besonders sensibel umzugehen und diese nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen zu löschen. Etwaige krankheitsbezogene Daten werden nicht zur Personalakte genommen, sondern als Bestandteil einer BEM-Akte von Personen aufbewahrt, die besonderen Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitsverpflichtungen unterliegen.

Alle Daten, die nach Beendigung des BEM nicht mehr erforderlich sind, werden vernichtet.

7. Was passiert, wenn Sie die Durchführung eines BEM ablehnen?

Zunächst hat es keine Auswirkung, wenn Sie mit der Durchführung eines BEM nicht einverstanden sind. Die Ablehnung eines BEM hat keine unmittelbaren Folgen und muss auch nicht begründet werden.

Mittelbar kann Ihre Entscheidung jedoch Folgen haben. Hat Ihr Arbeitgeber Ihnen die Durchführung eines BEM angeboten, welches Sie abgelehnt haben, können Sie sich bei möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt oder eine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

8. Fazit

Beim BEM geht es darum, Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen, die Sie im Laufe der Zeit erworben haben, dem Unternehmen zu erhalten. Letztlich sind alle am BEM beteiligten Personen und Stellen gleichberechtigte Partner bei der Suche nach geeigneten Lösungen, die den Beschäftigten in die Lage versetzen, Ihre Tätigkeit bei uns auch künftig erfolgreich fortsetzen zu können. Auf diese Weise profitieren sowohl Sie als Mitarbeiter als auch wir als Arbeitgeber von der erfolgreichen Durchführung eines BEM.

Muster für die Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM

1. Präambel

- Gemeinsame Grundlage und gemeinsame Ziele des Arbeitgebers, der betrieblichen Interessenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Unternehmen
- Vereinbarung zum Wohl der Beschäftigten

2. Geltungsbereich

- Gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht nur für schwerbehinderte Menschen (bestimmte Personengruppen können ausgeschlossen werden: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Arbeitnehmerüberlassungen, Aushilfen oder Honorarkräfte etc.)

3. Ziele

- Die im § 167 Abs. 2 SGB IX genannten Ziele
- Freiwillige Teilnahme
- Aktive Mitwirkung des Beschäftigten
- Beachtung strikter Vertraulichkeit und sorgfältiger Umgang mit Daten
- Konkretisierung nach betrieblichen Gegebenheiten

4. Integrationsteam

- Zusammensetzung des Teams
- Koordination, Beauftragter, Fallmanager
- Sonstige Akteure (intern und extern)

5. Einleitung und Durchführung des BEM-Verfahrens

- Verantwortlichkeiten
- Erfassung von Arbeitsunfähigkeitszeiten, Einleiten des BEM-Verfahrens
- Situationsanalyse
- Maßnahmenplanung
- Entscheidung über die Durchführung von Maßnahmen
- Koordination der Aktivitäten im Einzelfall
- Dokumentation
- Übergreifende Maßnahmen: Sensibilisierung von Führungskräften, Information über und Kommunikation des Themas BEM im Unternehmen

6. Datenschutz und Daten Sicherheit

7. Qualitätssicherung und Evaluation

8. Schlussbestimmung

- Konfliktmanagement
- Gestaltungsdauer, Überprüfung der Vereinbarung, salvatorische Klausel

Ablauf BEM

