



ALLES **BEM** ODER WAS?

**DAS BETRIEBLICHE
EINGLIEDERUNGS-
MANAGEMENT**



WAS IST BEM?

Grundlagen und Voraussetzungen

Beteiligte

Ziele des BEM

Ablauf des BEM-Verfahrens

Datenschutz

Beispiele

... und ohne BEM?

DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN

Sozialgesetzbuch (SGB) IX, § 84 Abs 2

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig,

klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung **mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person** die Möglichkeiten,

wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und **der Arbeitsplatz erhalten werden kann.**“

VORAUSSETZUNGEN

- BEM gibt es **für alle Beschäftigten** (auch Beamte, Azubis und Praktikanten).
- „Länger als 6 Wochen arbeitsunfähig“ heißt: Es zählen **alle ununterbrochenen als auch wiederholten** Arbeitsunfähigkeiten mit oder ohne Bescheinigung in den zurückliegenden 12 Monaten.
- Ob die Erkrankung **betriebsbedingt** ist, spielt keine Rolle.
- Für den Arbeitgeber ist das Angebot des BEM Pflicht, **für den Beschäftigten ist die Teilnahme freiwillig**. Ein **Widerruf der Teilnahme** ist jederzeit auch innerhalb des laufenden Prozesses möglich.

BETEILIGTE

- **Arbeitgeber** muss beim Vorliegen der Voraussetzungen dem Mitarbeiter das BEM anbieten.
- **Mitarbeiter*in:** Teilnahme am BEM ist freiwillig. Das Einverständnis kann auch im laufenden Prozess zurückgezogen werden.
- **MAV:** Das BEM und die individuelle Durchführung sind mitbestimmungspflichtig. Die MAV nimmt mit Zustimmung des Mitarbeiters am BEM teil.
- **Schwerbehinderte:** Die Vertrauensperson nimmt mit Zustimmung des Mitarbeiters am BEM teil.
- **Weiterer Personen** dürfen mit Zustimmung des Mitarbeiters dabei sein, wenn es für die Überwindung der gesundheitlichen Schwierigkeiten nützlich erscheint, z. B. zuständiger Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Rehabilitationsträger, Integrationsamt.

ZIELE DES BEM

- **Rehabilitation** statt Entlassung.
- Reduzierung der hohen gesellschaftlichen **Kosten** langer Arbeitsunfähigkeitszeiten.
- Weniger krankheitsbedingte **Kündigungen**.
- Erhaltung der **Arbeitsfähigkeit** durch individuell geeignete und abgestimmte Maßnahmen.
- Erhaltung des **Arbeitsplatzes** für den Mitarbeiter.

ABLAUF DES BEM-VERFAHRENS

- 1. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit** feststellen.
- 2. Erstkontakt aufnehmen:**
Einladung zum BEM-Gespräch mit Informationsblatt, Gesprächsleitfaden und Erklärungsbogen.
- 3. Erstgespräch** (und mögl. weitere Gespräche):
Ziele, Möglichkeiten, Grenzen des BEM aufzeigen, Fragen des Mitarbeiters besprechen, nächste Schritte vereinbaren.
- 4. Eigentliche Fallbesprechung** (ohne Mitarbeiter):
BEM-Team sammelt alle Informationen, beurteilt die Arbeitsbedingungen und bespricht mögliche Eingliederungsmaßnahmen.
- 5. Maßnahmen** mit dem Mitarbeiter festlegen und durchführen.
- 6. Abschluss:**
Erfolgsbewertung; eventuell Vereinbarung weiterer Maßnahmen, Dokumentation.

DATENSCHUTZ

- Der Datenschutz nimmt eine **hohe Priorität** ein. Nahezu alle Unterlagen werden separat aufbewahrt.
- **Gesundheitsdaten** und weitere Aufzeichnungen werden spätestens 3 Jahre nach Abschluss des BEM vernichtet.
- Zur **Personalakte** werden genommen:
Verfügung über Einladung zum Erstgespräch,
Erklärungsbogen mit Einverständniserklärung bzw.
Ablehnung der BEM-Durchführung,
Maßnahmenblatt mit der Dokumentation des Abschlusses
des BEM-Verfahrens.

BEISPIELE

- **Stufenweise** Wiedereingliederung
- **Technische** Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen in der **Arbeitsorganisation**
- Veränderungen in der **Arbeitsumgebung**
- Veränderungen in der **Arbeitszeitgestaltung**
- Veränderung der **Arbeitsinhalte**
- **Qualifizierungsmaßnahmen**
- **Arbeitsversuche**
- Medizinische **Rehabilitation**
- Unterstützende **pädagogische oder psychologische Maßnahmen** (z. B. Coaching, Supervision)



UND OHNE BEM?

- **Zunächst keine Rechtsfolgen**
Das Gesetz sieht keine Rechtsfolgen für den Arbeitgeber vor, wenn er seiner Verpflichtung zur Durchführung des BEM nicht nachkommt.
- **Kündigung wird erschwert**
Eine krankheitsbedingte Kündigung ist ohne vorheriges BEM-Angebot im Regelfall nicht durchsetzbar. Der Arbeitgeber müsste dann nachweisen können, dass die durch das BEM verfolgten Ziele von vornherein nicht erreichbar waren.
- **BEM bleibt für Mitarbeiter*in freiwillig**
Die Ablehnung eines BEM-Angebotes durch den Arbeitnehmer darf keine negativen Folgen für ihn haben. Bei einer späteren krankheitsbedingten Kündigung kann sich der Arbeitnehmer aber nicht auf das nicht durchgeführte BEM berufen.



VIELEN DANK

Eure MAV GKG Regensburg

Zusammenstellung: Martin Weindl