



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

HINTERGRUND

Lang erkrankt –
was tun?

RECHTLICHE ASPEKTE

Fragen und Antworten

HANDLUNGSHILFEN

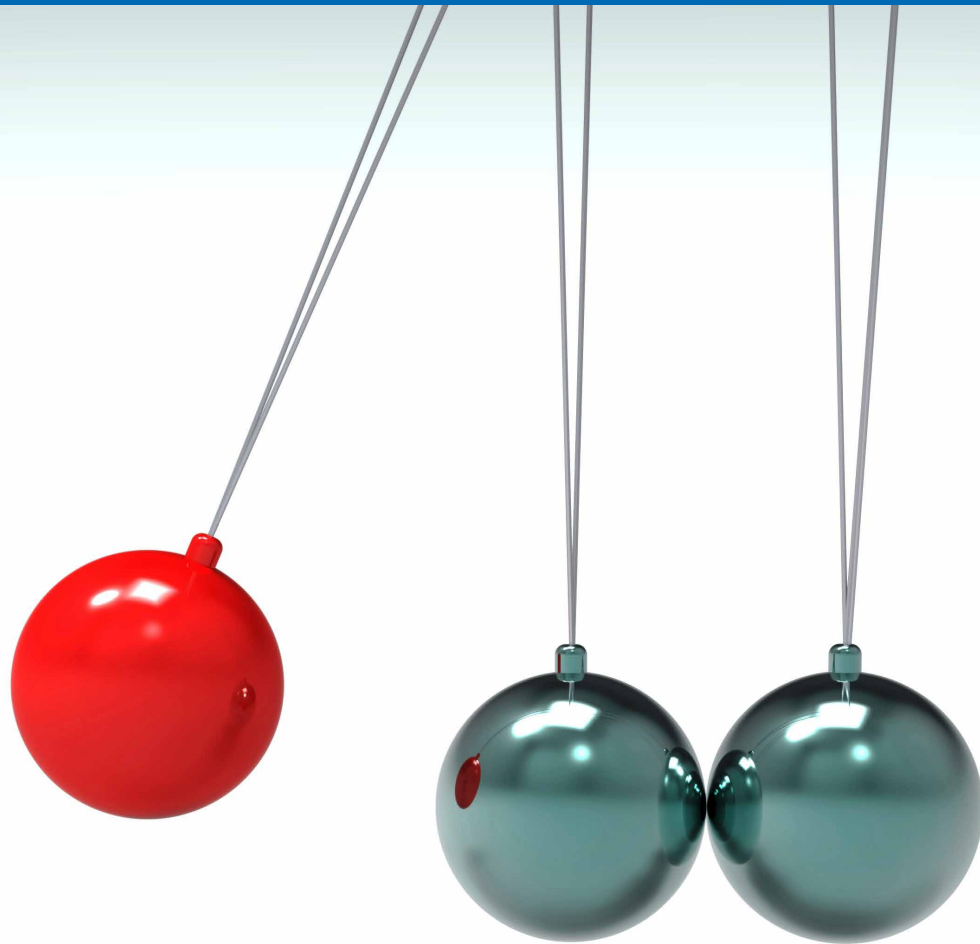
Ein BEM einführen
Vorgehen im Einzelfall

TIPPS

Dran bleiben!

HILFEN

Das Angebot des
Integrationsamtes



Eine Erkrankung oder ein Unfall kann jeden treffen. Wer längere Zeit ausfällt, hat es danach oft schwer, wieder den Anschluss zu finden. Hier hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).



Foto: iStock/ Stuart Miles

Lang erkrankt – was tun?

Es kann jeden treffen: Eine Erkrankung, ein Unfall ... und schon fällt im Betrieb ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin für längere Zeit aus. Dann ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gefragt.

Frühzeitig und professionell eingesetzt, hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement dabei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu fördern, Fehlzeiten und Kosten zu senken sowie dem Unternehmen bewährte Mitarbeiter zu erhalten.

Auslöser für ein BEM Wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber aktiv werden: Er klärt mit der zuständigen Interessenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, einem Rückfall vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Das gilt für alle Beschäftigten – egal, ob behindert oder nicht behindert!

Das BEM-Verfahren Es umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind. Teilweise

handelt es sich um ein komplexes Verfahren mit einer Reihe von Beteiligten. Deshalb ist es hilfreich, eine systematische Vorgehensweise zu entwickeln – passend zum eigenen Betrieb.

Vereinbarung treffen Zu den wichtigen Punkten, die bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements geregelt werden müssen, gehören:

- Verfahrensablauf
 - Verantwortliche für den Gesamtprozess und für Teilschritte
 - Bereitschaft des einzelnen Beschäftigten zur Mitwirkung
 - Gewährleistung des Datenschutzes
 - Ergebniskontrolle und Fallauswertung
 - Dokumentationsformen und -pflichten
- Das Ergebnis sollte in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden. ■

Fragen und Antworten

In der Praxis tauchen immer wieder auch rechtliche Fragen auf. Die häufigsten haben wir hier beantwortet.

Muss der Arbeitgeber das BEM als System einführen?

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung mit BEM-Team und auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat besteht nicht. Das Gesetz fordert die Anwendung in jedem Einzelfall.

Gibt es Sanktionen gegen den Arbeitgeber, wenn er kein BEM durchführt?

Unmittelbar gibt es keine Sanktionen. Im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber jedoch beweisen, dass auch bei ordnungsgemäßer Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements die Kündigung unvermeidbar gewesen wäre.

Können der Betriebs- oder Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung ein BEM durchsetzen?

Die Interessenvertretung hat ein Kontrollrecht und kann im Einzelfall die Klärung verlangen. Ein genereller Anspruch auf Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements kann aus dem Gesetz nicht abgeleitet werden.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter das BEM ablehnt?

Diese Entscheidung hat keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen und muss auch nicht begründet werden. Der Mitarbeiter nimmt sich jedoch die Chance, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der Interessenvertretung nach einer Verbesserung seiner Arbeitssituation zu suchen.

Was ist beim Datenschutz zu beachten?

Ein wirksamer Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit schriftlicher Einwilligung des Mitarbeiters erfolgen. Er muss bereits mit dem BEM-Angebot über Art der erhobenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufgeklärt werden.

Wie viel muss der Arbeitgeber wissen?

Grundsätzlich gilt: Nur so viel, wie erforderlich ist, um das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchführen zu können. Das heißt: Der Arbeitgeber muss nicht die Diagnose der Erkrankung kennen, wohl aber die gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz.

Muss der Arbeitgeber die Interessenvertretungen informieren?

Der Betriebs- oder Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung erfüllt. Dies ist nur möglich, wenn sie darüber informiert werden, dass ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen arbeitsunfähig war. Diese Information – und nur diese – darf der Arbeitgeber auch ohne Einverständnis der betroffenen Person weitergeben.

Welche BEM-Informationen kommen in die Personalakte?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht und welche konkreten Maßnahmen zur Überwindung beziehungsweise Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit angeboten und umgesetzt werden. Darüber hinausgehende Informationen im Rahmen des BEM-Verfahrens sind in gesonderter Weise, in einer separaten BEM-Akte, aufzubewahren. ■



Gesetzliche Grundlage

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist Teil der Vorschriften zur Prävention und in § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelt.

Ein BEM einführen

Ein vorgeschriebenes Konzept für die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gibt es nicht. Das lässt Spielraum für die Praxis!

Bei kleinen und mittleren Betrieben reicht es oft, im Einzelfall strukturiert vorzugehen (siehe Schaubild). In größeren Unternehmen – ab etwa 200 Mitarbeitern – empfiehlt sich die Bildung eines BEM-Teams, das sowohl den Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements organisiert als auch die Einzelfallarbeit durchführt. Zu dem Team gehören in der Regel Arbeitgebervertreter, Betriebs- oder Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung. ■

CHECKLISTE: BEM EINFÜHREN

1 Informieren und überzeugen

- Führungskräfte mit den Zielen des BEM und dem Verfahren vertraut machen und sensibilisieren
- Belegschaft über das BEM informieren, z.B. mit einem Rundschreiben oder bei einer Versammlung
- Informationen über betriebliche Strukturen, Prozesse sowie Zuständigkeiten zusammentragen
- Unterstützungsangebote und zuständige Ansprechpartner bei den Leistungsträgern (z. B. Krankenkasse) ermitteln

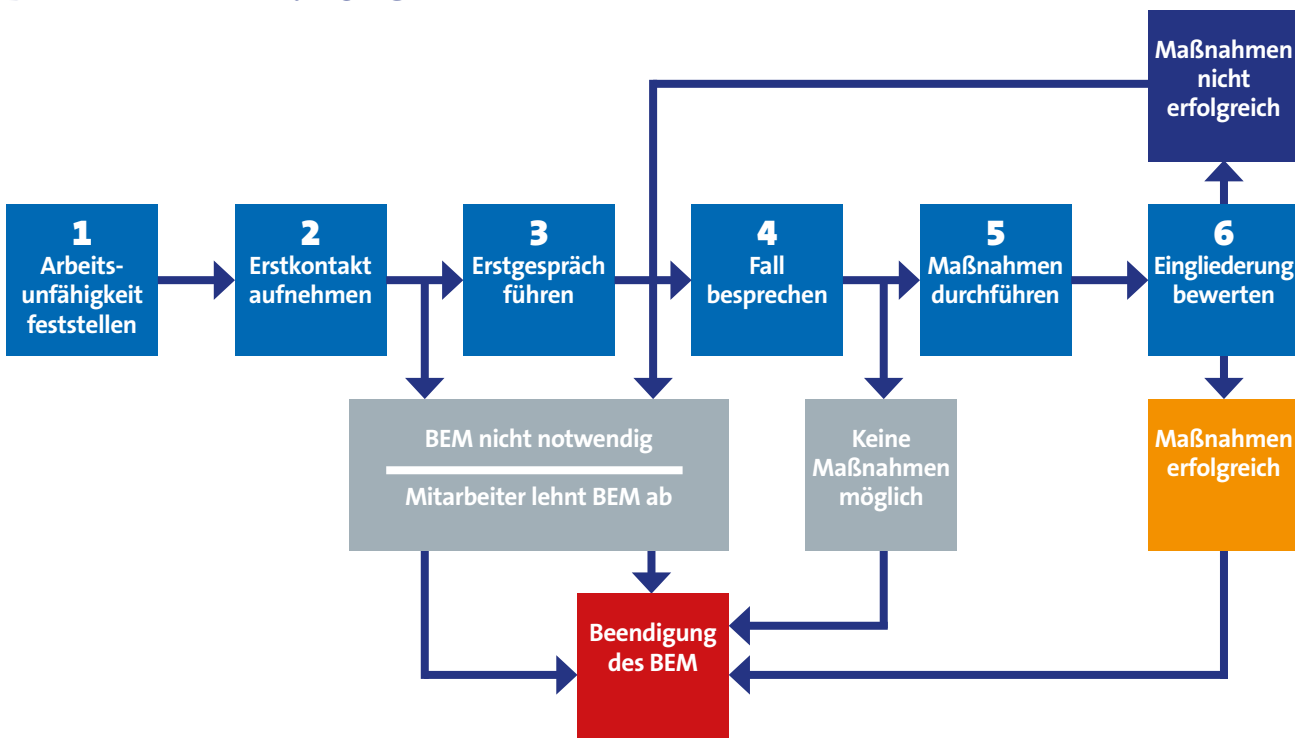
2 BEM-Team einrichten

- Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im BEM klären und handelnde Personen im BEM-Team benennen
- Arbeit organisieren, z.B. regelmäßige Treffen und Austausch mit dem Betriebsarzt

3 BEM installieren

- Struktur, Verlauf und Verfahren des BEM passend zum Betrieb organisieren
- Umsetzung des BEM in der praktischen Arbeit starten
- Erfahrungen, Ergebnisse und Rückmeldungen auswerten
- Verfahren des BEM optimieren
- Verbindliche Regelungen zum BEM festlegen

BEM-VERFAHREN: VORGEHEN IM EINZELFALL



Vorgehen im Einzelfall

Nach der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Unternehmen kann die Einzelfallarbeit beginnen.

Ausgelöst wird das Verfahren in der Regel durch eine Meldung aus der Personalabteilung: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin war in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig. Jetzt kommt das Betriebliche Eingliederungsmanagement zum Einsatz. Wer es durchführt, bestimmt der Arbeitgeber: Er kann zum Beispiel das BEM-Team oder – in kleinen Betrieben – eine Ansprechperson damit beauftragen. ■



Beteiligte im BEM

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Initiative für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen. Das heißt, er muss zunächst mit dem betroffenen Mitarbeiter oder der betroffenen Mitarbeiterin Kontakt aufnehmen. Für alle folgenden Schritte sind die Zustimmung und Beteiligung des Mitarbeiters erforderlich. Außerdem sind der Betriebs- oder Personalrat und – bei schwerbehinderten Beschäftigten – die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. Ferner können weitere betriebliche Partner einbezogen werden, z. B. der betriebsärztliche Dienst. Unterstützung bieten auch externe Stellen wie Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Rentenversicherung, Krankenkasse, Berufsgenossenschaften und Agentur für Arbeit.

CHECKLISTE: BEM ANWENDEN

1 Arbeitsunfähigkeit feststellen

- Regelmäßig Krankenstände auswerten
- Betroffene Mitarbeiter ermitteln (6-Wochen-Frist!)
- Feststellen, ob eine Schwerbehinderung bekannt ist
- Feststellen, ob eine betriebsärztliche Stellungnahme vorliegt
- Prüfen, welche weiteren Schritte im BEM notwendig sind

2 Erstkontakt aufnehmen

- Mit dem Mitarbeiter schriftlich, telefonisch oder persönlich Kontakt aufnehmen
- Den Mitarbeiter über die Praxis des BEM im Betrieb sowie über den Datenschutz informieren
- Auf die Bedeutung seiner Mitwirkung hinweisen
- Grundsätzliche Zustimmung des Mitarbeiters zum BEM einholen

3 Erstgespräch führen

- Über den Zweck des Gesprächs informieren
- Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzeigen
- Betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit klären
- Wünsche und Befürchtungen des Mitarbeiters besprechen
- Nächste Schritte vereinbaren

4 Fall besprechen

- Qualifikationen, Stärken und krankheitsbedingte Einschränkungen ermitteln
- Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters klären
- Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprechen und auswählen
- Gemeinsam das weitere Vorgehen planen

5 Maßnahmen durchführen

- Maßnahmen organisieren
- Förderung beim zuständigen Leistungsträger beantragen
- Maßnahmen umsetzen
- Mitarbeiter während der Maßnahmen begleiten
- Rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und beseitigen

6 Eingliederung bewerten

- Die Einzelfallarbeit bewerten (Voraussetzung: Dokumentation!)
- Regelmäßig mit den Beteiligten Erfahrungen austauschen
- Mitarbeiter und Vorgesetzte zum BEM befragen
- Das BEM zum Abschluss bringen
- Krankheitszeiten des Mitarbeiters nach Abschluss des BEM erfassen

Dran bleiben!

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist zwar Sache des Arbeitgebers, erfordert jedoch Teamarbeit. Denn es soll im Dialog mit allen Beteiligten umgesetzt werden. Tipps für die Praxis.

Vertrauen schaffen

Ziel des Erstkontaktes ist es, dem betroffenen Mitarbeiter die positive Aufmerksamkeit des Betriebes zu signalisieren und sein Vertrauen zu gewinnen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Kontaktaufnahme behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung erfolgt. Ein Anschreiben beispielsweise sollte wohlwollend formuliert sein, die Fürsorge des Betriebes zum Ausdruck bringen und den Mitarbeiter nicht unter Druck setzen.

Alle ins Boot holen

Wenn der betroffene Mitarbeiter einverstanden ist, binden Sie den Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung mit ein. Erweitern Sie das Team bei Bedarf um Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräfte, Integrationsamt, Agentur für Arbeit und andere. Gemeinsam kommen Sie Ihrem Ziel schneller näher!

Positionen klären

Schaffen Sie im ersten Gespräch eine gute Atmosphäre. Erklären Sie dem erkrankten Mitarbeiter den Ablauf und die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Informieren Sie sorgfältig über Umgang mit Informationen und Daten. Fragen Sie nach Wünschen und Erwartungen des Betroffenen. Klären Sie unterschiedliche Sichtweisen und suchen Sie gemeinsam nach den Ursachen der Arbeitsunfähigkeit. Stimmen Sie ab, welche Informationen Sie einholen und weitergeben möchten (z. B. von Ärzten).

Fakten sammeln und auswerten

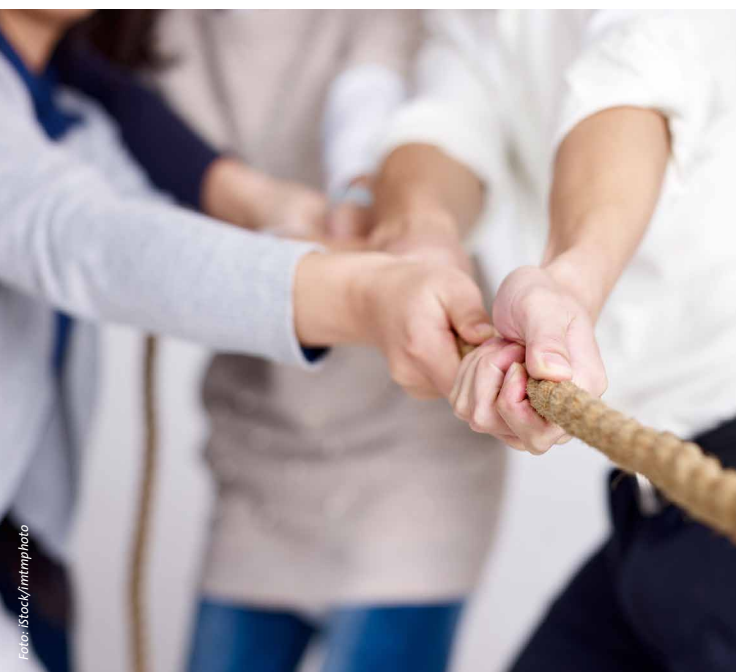
Im BEM-Team werten Sie die gesammelten Informationen aus und besprechen weitere Schritte. Der Betriebsarzt spielt hier oft eine wichtige Rolle. Er darf Diagnosen nicht ohne Einwilligung des Betroffenen weitergeben. Auf Grundlage der ärztlichen Diagnose erstellt er ein Leistungsprofil und informiert, was künftig bei der Arbeit zu beachten ist. Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten helfen der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes und die Integrationsfachdienste, die Empfehlungen umzusetzen. Sie informieren auch über Fördermöglichkeiten.

Sorgfältig planen

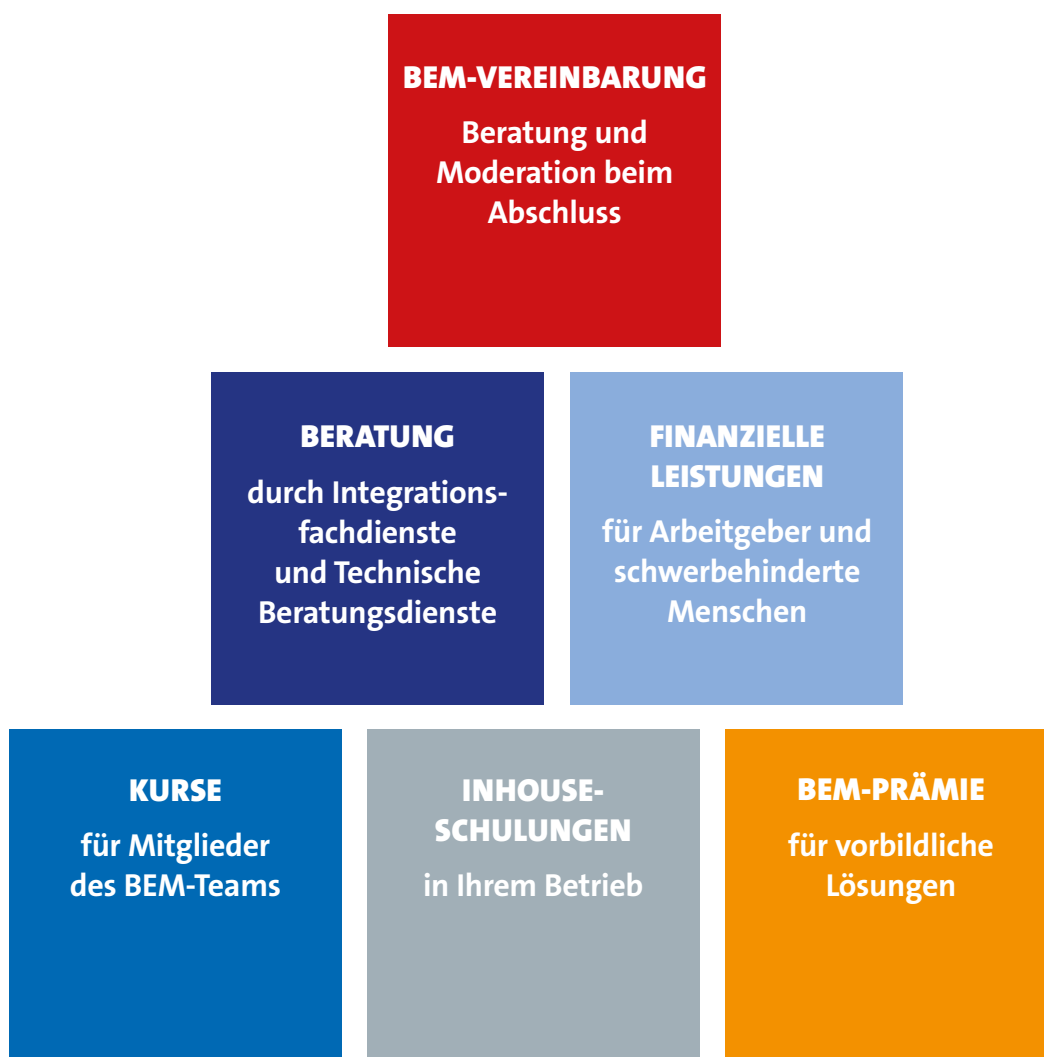
In welcher Zeit sind die Maßnahmen realistisch? Erstellen Sie gemeinsam einen Präventionsplan. Vereinbaren Sie, wer was wann zu tun hat und dafür verantwortlich ist. Bei Mitarbeitern, die lange krank waren, empfiehlt sich eine stufenweise Wiedereingliederung. Diese erarbeiten Arzt und Patient gemeinsam. Währenddessen hat der Beschäftigte weiterhin den Status „arbeitsunfähig“. Dem Wiedereingliederungsplan müssen der Arbeitgeber und der Kostenträger (zumeist Krankenkasse oder Rentenversicherung) zustimmen.

Dran bleiben

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement garantiert noch keine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Manchmal spielt einfach die Gesundheit des Betroffenen nicht mit oder es fehlt an Beschäftigungsmöglichkeiten. Trotzdem gilt: Die Arbeit lohnt sich! Denn alle sehen: Der Betrieb kümmert sich und das zahlt sich aus. ■



Das Angebot des Integrationsamtes



Wir helfen!

Sie haben mit diesem ZB info einen ersten Überblick über das Betriebliche Eingliederungsmanagement erhalten. Bevor Sie sich an die Arbeit machen, möchten wir Ihnen zeigen, wie das Integrationsamt Sie dabei unterstützen kann. Das Schaubild oben bringt es auf den Punkt. Sie wollen mehr erfahren?

Alle Informations- und Beratungsangebote des Integrationsamtes zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement finden Sie unter:

www.integrationsaemter.de/bem

Impressum

ZB info **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (Stand: Juni 2016)
Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Von-Vincke-Straße 23-25, 48143 Münster, bih@integrationsaemter.de, www.integrationsaemter.de/bih
Redaktion: Christoph Beyer (verantw. Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Hanna Ashour, Elly Lämmlein • **Titelfoto:** iStock/Stuart Miles
Gestaltung: Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 3 23. Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **Hinweis:** Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung der weiblichen Bezeichnungen verzichtet. Alle Texte beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

BEM KOMPAKT

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement



Alles zum Thema

www.integrationsaemter.de/bem



ZB RATGEBER
Betriebliches
Eingliederungsmanagement
Wissen vertiefen

KURS ONLINE
Wissen testen

KURS VOR ORT
Seminare besuchen

BROSCHÜRE
Handlungsempfehlungen zum BEM
Planmäßig vorgehen

BIH FORUM
Experten fragen



Geschäftsstelle der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen
c/o LWL-Integrationsamt
Von-Vincke-Straße 23 – 25
48143 Münster