

Praxiswissen Online Nr. 16

Ausgabe, 01.09.2021

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Karin Ambacher

Was ist ein BEM?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Aufgabe des Dienstgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Im weiteren Sinne geht es um ein betriebliches Eingliederungsmanagement zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft.

Rechtsgrundlage

Die Rechtsgrundlage ist §167 Abs.2 SGB IX. Im Gesetzestext trägt es die Überschrift „Prävention“ und befindet sich im §84 Abs.2 SGB IX. Der Paragraph betrifft Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.

Ziele des BEM- Gesprächs sind:

- Die Ursachen, die zu den Fehlzeiten geführt haben, gemeinsam zu klären
- Nach Möglichkeiten und Hilfen zu suchen, dass sich die Fehlzeiten durch Krankheit vermeiden lassen , bzw.- diesen vorgebeugt wird
- Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung abzuklären

Seiten 1 von 3

Wie setzt sich ein BEM- Team zusammen?

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben für das BEM- Team. Sinnvoll wäre, neben dem Arbeitgeber die betriebliche Interessenvertretung und bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzunehmen. Sollte die Position der Sprecher*in der Jugendlichen und Auszubildenden gewählt sein und eine Person aus dieser Personengruppe betroffen sein, sollte die gewählte Vertretung auch am Verfahren beteiligt werden.

Auch der Betriebsarzt kann hinzugezogen werden. Außerdem kann der Mitarbeiter eine Vertrauensperson benennen, die er als Beistand mitbringt. Er hat auch das Recht, eine benannte Person des BEM- Teams abzulehnen und muss die Teilnahme der benannten Personen aktiv zustimmen.

Zustimmung des Arbeitnehmers am BEM- Gespräch

An einem BEM teilzunehmen ist die freie Entscheidung des Betroffenen. Er kann dies ohne Begründung ablehnen. Auch dürfen auch keine Konsequenzen aus seiner Ablehnung entstehen.

Der Betroffene sollte aber auch die Nachteile einer Ablehnung bedenken. Hat der Dienstgeber ein BEM angeboten, trägt der Arbeitnehmer das Risiko, dass bestimmte Lösungen und Hilfen nicht eingesetzt werden können, um eine Verbesserung zu erreichen. Bei einer eventuellen krankheitsbedingten Kündigung kann sich der Betroffene dann nicht in einem anschließenden Arbeitsgerichtsverfahren darauf berufen, dass Kündigung ungerechtfertigt sei, weil kein BEM durchgeführt wurde.

Krankheitsdaten und Datenschutz

Der Arbeitnehmer muss seine Einwilligung dazu geben, dass seine persönlichen Krankheitsdaten verarbeitet und genutzt werden dürfen. Die krankheitsbezogenen Daten sowie die Einwilligung beziehen sich nur auf das Verfahren. Wichtig ist die Trennung der Personalakte von der BEM- Akte, die von einem sogenannten Fallmanager geführt werden sollte.

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass dem Arbeitnehmer ein Gespräch durch den Arbeitgeber angeboten wurde, ob der Arbeitnehmer das Angebot angenommen hat und welche konkreten Hilfen vollzogen wurden, und Arbeitsfehlzeiten zu verhindern, bzw. diesen vorzubeugen.

Der Arbeitnehmer muss keine Angaben von Daten zu seiner Erkrankung machen, allerdings wäre es sinnvoll, wenn die Beteiligten über eventuelle Einschränkungen, die aufgrund der Erkrankung am Arbeitsplatz bestehen, informiert werden.

Sämtliche im BEM-Verfahren erhobenen Daten müssen vertraulich behandelt werden und unterliegen der Schweigepflicht!

Dienstvereinbarung zum BEM

Für die MAV wäre es sinnvoll, im Vorfeld eine Dienstvereinbarung abzuschließen, in der alle Einzelheiten eines BEM- Verfahrens geregelt sind.

Die MAV sollte bereits bei der Erhebung der Betroffenen-Zahlen beteiligt werden, damit sie einen Überblick über dieses Verfahren in der Einrichtung hat, unabhängig von einer aktiven Beteiligung.

Eine Darstellung der Verfahrensprozesse und vor allen Dingen die Hinweise zum Datenschutz und die abschließende Verfahrensfreigabe ausschließlich durch den betroffenen Mitarbeiter, kann Vertrauen bilden und letztlich zum Erfolg dieses Verfahrens beitragen.