

Informationsblatt für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Auf der gesetzlichen Grundlage des § 84 Abs. 2 SGB IX besteht für Arbeitgeber die Verpflichtung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Hierzu zählen auch Ausfallzeiten wegen Kur- oder Rehabilitationsmaßnahmen.

Mit dem BEM werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von länger erkrankten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wiederherzustellen, zu erhalten und zu verbessern,
- die Arbeitsplätze für die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhalten und
- die betrieblichen beeinflussbaren Fehlzeiten zu reduzieren.

Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die dazu beitragen können, um die Arbeitsaufnahme nach längerer Krankheit zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und eine Neuerkrankung zu verhindern.

An dem BEM-Verfahren nehmen ggf. folgende Personen teil:

- betroffener Mitarbeiter/ betroffene Mitarbeiterin,
- mindestens ein Mitglied der Dienststellenleitung,
- ein Mitglied der Mitarbeitervertretung (sofern der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin damit einverstanden ist),
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (sofern eine Schwerbehinderung vorliegt und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin damit einverstanden ist),
- weitere Personen, wie z.B. Betriebsarzt oder Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vertreter des Integrationsamtes (soweit die Hinzuziehung von den Beteiligten im ersten Kontaktgespräch als sinnvoll erachtet wird),
- auf Wunsch eine Vertrauensperson.

Das BEM kann nur mit Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin durchgeführt werden. Dieses Einverständnis kann in jedem Verfahrensstadium ohne Angaben von Gründen widerrufen werden. Bei einer Ablehnung des BEM-Verfahren kann sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin im Fall einer möglichen krankheitsbedingten Kündigung nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt wurde.

In dem Zusammenhang möchten wir jedoch darauf aufmerksam machen, dass ohne die Mitwirkungsbereitschaft eine erfolgreiche Eingliederung in den Betrieb nicht geschehen kann. Insofern birgt das Recht zur Entscheidung auch eine Pflicht in sich.

Beschäftigte, die sich möglichen Hilfsmaßnahmen verweigern, lassen Chancen der Problemlösung ungenutzt und müssen eventuell zu ziehende Konsequenzen mitverantworten und letztlich tragen.

Wenn Beschäftigte mit der Durchführung des BEM nicht einverstanden sind, hat es zunächst keine Auswirkung und die Ablehnung des BEM muss auch nicht begründet werden. Mittelbar kann die Entscheidung jedoch Folgen haben. Wird die Durchführung eines BEM angeboten, welches ablehnt wird, kann man sich bei möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt oder eine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

Das BEM-Verfahren dient dazu, gesundheitliche Einschränkungen mit den konkreten Arbeitsanforderungen bestmöglich in Einklang zu bringen. Durch das BEM soll die Beendigung des Beschäftigungs-

verhältnisses vermieden und ein der persönlichen Situation des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin entsprechend angepasster Arbeitsplatz geschaffen werden.

Liegt das Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin vor, wird zunächst ein erstes Kontaktgespräch geführt. Das **erste Kontaktgespräch** dient insbesondere dazu:

- über den Zweck des Gesprächs zu informieren,
- die Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzuzeigen,
- Wünsche und Befürchtungen des Mitarbeiters zu besprechen,
- etwaige betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit auszumachen,
- mögliche Leistungen oder Hilfen zur Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit und der Erhaltung des Arbeitsplatzes zu beraten und
- über die Hinzuziehung weiterer geeigneter Personen (z.B. Betriebsarzt/ Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsamt etc.) zum Präventionsgespräch zu beraten.

Das darauf folgende **Präventionsgespräch** dient dazu:

- krankheitsbedingte Einschränkungen zu ermitteln,
- in Betracht kommende Maßnahmen für einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu erwägen,
- Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im Zusammenhang mit seinem oder ihrem Arbeitsplatz in Erfahrung zu bringen,
- betriebliche Möglichkeiten zur Eingliederung zu prüfen und
- einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen.

Im Rahmen des BEM-Prozesses wird darüber beraten, welche Maßnahmen für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sinnvoll sind. Dafür werden gegebenenfalls externe Stellen, z.B. der Betriebsarzt/ die Betriebsärztin oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Die besprochenen Maßnahmen werden dann eingeleitet und durchgeführt.

Maßnahmen zur Wiedereingliederung sind z.B.:

- stufenweise Wiedereingliederung,
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation,
- Veränderungen der Arbeitsumgebung,
- Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung,
- Veränderungen der Arbeitsinhalte,
- Qualifizierungsmaßnahmen (fähigkeitsgerechte Qualifizierung),
- Arbeitsversuche,
- medizinische Rehabilitation,
- unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, z.B. Coaching oder Supervision.

Nach Abschluss der Maßnahme wird der Erfolg in einem Gespräch zwischen den Beteiligten im BEM-Verfahren ermittelt. Ggf. werden weitere Maßnahmen vereinbart.

Datenschutz:

Die Unterlagen des BEM-Verfahrens werden in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufbewahrt. Eine Weitergabe von Daten, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement erhoben werden, an externe Stellen, z.B. an Einrichtungen der Rehabilitation, erfolgt nur mit der vorherigen Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin hat die Möglichkeit, den Vorgang einzusehen. Die Unterlagen werden nach einem Zeitraum von drei Jahren vernichtet. Eine elektronische Speicherung von BEM-Daten findet nicht statt.

Dauerhaft zu den **Personalakten** werden folgende Unterlagen genommen:

- das Einladungsschreiben zum Erstgespräch,
- der vorliegende Erklärungsbogen und
- das Maßnahmenblatt (hier werden die durchgeführten Maßnahmen und der Abschluss des Verfahrens dokumentiert).

Das Angebot, ein BEM durchzuführen, ist nicht als Kontroll- und Überwachungssystem zu verstehen. Vielmehr geht es darum, Fähigkeiten und Erfahrungen, die im Laufe der Zeit erworben wurden, dem Arbeitgeber zu erhalten. Letztlich sind alle am BEM beteiligten Personen und Stellen gleichberechtigte Partner bei der Suche nach geeigneten Lösungen, die Sie in die Lage versetzen, Ihre Tätigkeit bei uns auch künftig fortsetzen zu können.

Auf diese Weise profitieren sowohl Mitarbeiter/Mitarbeiterin als auch Arbeitgeber von der erfolgreichen Durchführung eines BEM.