

BEM

Betriebliches  
Eingliederungsmanagement

# Grundsätzliches

- BEM setzt ein, wenn MA innerhalb eines Jahres mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig sind:
  - Es zählen sowohl ununterbrochene als auch wiederholte Arbeitsunfähigkeiten mit oder ohne Bescheinigung
  - Es gilt nicht das Kalenderjahr, sondern die jeweils zurückliegenden 12 Monate
- Ob die Erkrankung betriebsbedingt ist, spielt keine Rolle
- Die Durchführung des BEM ist für den Arbeitgeber verpflichtend, für den MA ist die Teilnahme freiwillig. Ein Widerruf des MA an der Teilnahme ist jederzeit auch innerhalb des laufenden Prozesses möglich

# Ziele

- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit durch individuell geeignete und abgestimmte Maßnahmen
- Überwindung bestehender und Verhinderung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhaltung des Arbeitsplatzes für den MA

# Verfahrensschritte

- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit feststellen
- Erstkontakt aufnehmen:
  - Einladung zum BEM-Gespräch mit Informationsblatt, Gesprächsleitfaden und Erklärungsbogen
- Erstgespräch (weitere Gespräche können sich anschließen):
  - Ziele, Möglichkeiten, Grenzen des BEM aufzeigen
  - Fragen und Befürchtungen des Mitarbeiters besprechen
  - nächste Schritte vereinbaren
- Maßnahmen festlegen und durchführen:
  - mit dem Mitarbeiter werden beabsichtigte Maßnahmen abgesprochen
- u. U. Fallbesprechung:
  - findet ohne Mitarbeiter statt
  - BEM-Team trägt alle Informationen zusammen; entscheidet, ob weitere Informationen notwendig erscheinen; beurteilt die Arbeitsbedingungen; bespricht mögliche Eingliederungsmaßnahmen
- Abschluss:
  - nach Abschluss der Maßnahme Erfolgsbewertung; eventuell Vereinbarung weiterer Maßnahmen, Dokumentation

# Mögliche Maßnahmen

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

# Beteiligung der MAV

- Die Durchführung des BEM ist mitbestimmungspflichtig. Die MAV ist im Vorfeld über die Notwendigkeit der Maßnahme zu informieren. Sie nimmt mit Zustimmung des Mitarbeiters am BEM teil.
- Hinzuziehung weiterer Personen mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters, wenn es für die Überwindung der gesundheitlichen Schwierigkeiten nützlich erscheint, z. B. zuständiger Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Rentenversicherungsträger

# 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:
  - Einladung zum Erstgespräch
  - Erklärungsbogen mit Einverständniserklärung bzw. Ablehnung der BEM-Durchführung
  - Maßnahmenblatt mit der Dokumentation des Abschlusses des BEM-Verfahrens

# Rechtliche Folgen

- Die Ablehnung eines BEM-Angebotes durch den MA darf keine negativen Folgen für ihn haben. Bei einer späteren krankheitsbedingten Kündigung kann sich der Arbeitnehmer aber nicht auf das nicht durchgeführte BEM berufen.
- Der Ausspruch einer krankheitsbedingten 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.