

Betriebliches Eingliederungs-Management

Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung

Warum diese Orientierungshilfe?

Wir wollen unterstützen ...

- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten,
- dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen,
- BEM rechtskonform umzusetzen,
- Ihre Fragen zum BEM zu klären und Ihnen Anregungen zu geben.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels in Deutschland ist BEM ein wichtiges Handlungsfeld. Kernanliegen des BEM ist es, Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, eine Wiedereingliederung zu erreichen und Arbeitsplätze dauerhaft zu erhalten. Gut gestaltete BEM-Prozesse helfen dabei, Menschen wieder in den Berufsalltag zu bringen und idealerweise ihre Erkrankung hinter sich zu lassen.

BEM ist dann erfolgreich, wenn es nachhaltig hilft, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Schon mit geringem organisatorischen Aufwand und externer Unterstützung kann man bereits gute Resultate erzielen.

Tipp:

Haben Sie spezifische Fragen zur Unterstützung durch Ihren Unfallversicherungsträger in Bezug auf BEM? Fragen Sie dort nach! Eine Auflistung aller Unfallversicherungsträger finden Sie auf www.dguv.de unter „Wir über uns“ > „Mitglieder“.

Warum BEM?

BEM hilft Ihnen...

- Wissen und Sachverstand im Unternehmen zu halten,
- wirtschaftliche Vorteile zu realisieren,
- intern und extern positiv wahrgenommen zu werden,
- rechtssicher zu agieren.

Durch ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht wertvolles Wissen und Sachverstand verloren. Es werden Kosten für Neueinstellung und Einarbeitung von neuen Beschäftigten vermieden. BEM beugt dem vor.

Das Thema BEM spielt in Kündigungsschutzprozessen häufig eine Rolle. Eine wirksame krankheitsbedingte Kündigung setzt die Durchführung eines BEM-Verfahrens nicht zwingend voraus. Die unterlassene Durchführung kann aber im Kündigungsschutzprozess Konsequenzen haben. (siehe DGUV Information 206-031, S. 15).

Tipp:

Erinnern Sie Ihre Beschäftigten immer wieder an den Sinn und Zweck von BEM (z. B. am schwarzen Brett oder bei Betriebsversammlungen). Das schafft Klarheit bereits vor der Kontaktaufnahme im Einzelfall und hilft, möglichen Verunsicherungen vorzubeugen.

Was regelt das Gesetz?

Was Sie beachten müssen ...

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen BEM bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als 6 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate anbieten.
- Beschäftigte können das Angebot annehmen oder ablehnen.
- Gesetzlich bestehen kaum Vorgaben zur Umsetzung.
- Vorgaben ergeben sich zunehmend aus der Rechtsprechung.

Tipp:

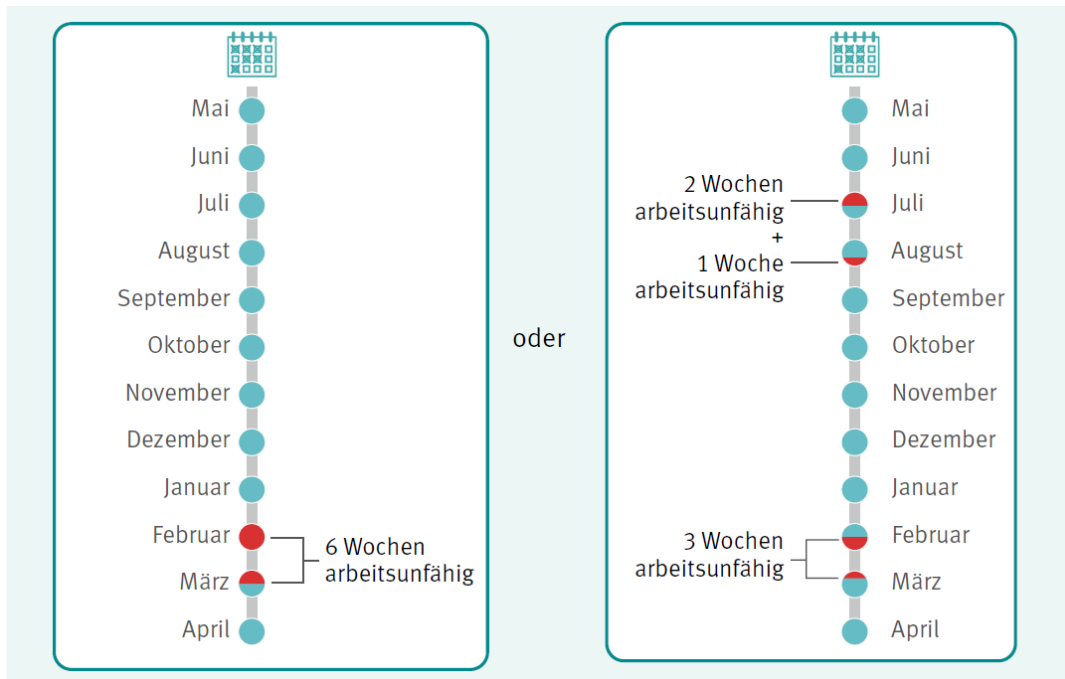
Das Gesetz gilt für alle Beschäftigten: Angestellte, außertariflich Angestellte, Beamtinnen und Beamte, befristet Beschäftigte, Aushilfskräfte, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Werksstudierende, Voll- oder Teilzeitbeschäftigte, unabhängig von einer Schwerbehinderung.

Hinweis:

Streng genommen gilt es der berechtigten Person kein BEM anzubieten, sondern dieses – bei Zustimmung dieser Person – im Einzelfall Schritt für Schritt durchzuführen. Im Sprachgebrauch hat sich dafür die Begrifflichkeit „BEM anbieten“ etabliert. Aus dem Englischen abgeleitet wird BEM teilweise auch als „Return to Work“ bezeichnet.

Berechnung der 6-Wochenfrist

- Es ist immer der Zeitraum der letzten 12 Monate zu prüfen.
- Es zählen alle Tage, an denen jemand aus gesundheitlichen Gründen gefehlt hat (auch Reha-Aufenthalte oder Tage ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung).
- Es kann auch sinnvoll sein, ein BEM-Angebot schon dann zu unterbreiten, wenn noch keine sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit (AU) erreicht sind (z.B. wenn die aktuelle Erkrankung noch eine längere Zeit einer AU mit sich bringen wird).
- Es empfiehlt sich eine persönliche (telefonische) Kontaktaufnahme. Danach sollte in jedem Fall BEM schriftlich angeboten werden.



Wer sind die Beteiligten?

Beteiligt können sein ...

- BEM-berechtigte Person
- Arbeitgeberin / Arbeitgeber
- betriebliche Interessenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsärztin / Betriebsarzt
- behandelnde Ärztinnen /. Ärzte
- Therapeutinnen /. Therapeuten
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Rehabilitationsträger (z. B. Rentenversicherung)
- Integrationsamt bei Menschen mit Behinderung
- ...

Tipp:

In der Praxis hat es sich bewährt, eine im Betrieb anerkannte Person zur bzw. zum „BEM-Beauftragten“ zu benennen. Der oder die „BEM-Beauftragte“ kümmert sich im Auftrag der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers um den BEM-Prozess und kann gleichzeitig Ansprechperson für die Rehabilitationsträger sein.

Hinweis:

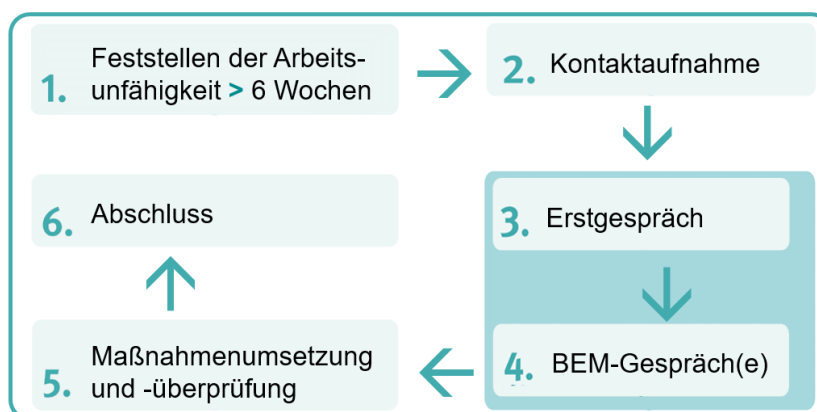
Beschäftigte können den BEM-Prozess ablehnen. Bei Annahme sind mindestens die berechtigte Person und die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber beteiligt.

Zusätzlich können weitere Akteure hinzugezogen werden. Darüber entscheidet die berechtigte Person.

Das Teilhabestärkungsgesetz (16.06.2021) hat dazu geführt, dass Beschäftigte seitdem ein Recht darauf haben, eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen zu können. Dies wurde oft bereits zuvor so gehandhabt.

Wie gehen Sie vor?

Gehen Sie systematisch vor



Für die Feststellung der Fehlzeiten ist die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber verantwortlich. Die Unterbreitung des BEM- Angebots ist für die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber Pflicht. Die Annahme steht der BEM-berechtigten Person frei. Nimmt sie das BEM-Angebot nicht an, endet das Verfahren.

Für die Annahme des BEM-Angebots ist es wichtig, Vertrauen aufzubauen. Klären Sie die Fragen der BEM-berechtigten Person. Erstgespräche und BEM-Gespräche können zusammengezogen werden.

Die BEM-berechtigte Person ist Hauptperson des Verfahrens. Dieses ist beendet, wenn definierte Ziele erreicht bzw. keine Maßnahmen (mehr) nötig sind. BEM ist auch beendet, wenn keine Maßnahmen erfolgreich waren bzw. keine Maßnahmen (mehr) möglich sind.

Tipp:

Auch wenn die BEM-berechtigte Person BEM-Verfahren wiederholt abgelehnt hat, ist bei erneuter Überschreitung einer sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit ein weiteres BEM-Angebot zu unterbreiten.

Informative Unterlagen, kompetente Ansprechpersonen zum BEM und bekannte Gesprächsleitfäden erleichtern die BEM-Gespräche.

BEM und Stufenweise Wiedereingliederung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Angebot obliegt Arbeitgeberin / Arbeitgeber
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit durch geeignete Maßnahmen
- SGB IX

Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)

- Einleitung durch behandelnde/n Ärztin / Arzt
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit durch Reduktion und schrittweise Steigerung der Arbeitszeit
- SGB V

Stufenweise Wiedereingliederung für sich genommen ist noch kein BEM. Sie kann aber Baustein eines BEM sein.

Beispiele für Maßnahmen bei Durchführung eines BEM im Einzelfall können sein:

- Beschaffung und / oder Einsatz von technischen Hilfsmitteln,
- Anpassung des Arbeitsplatzes,
- Anpassung der Arbeitszeiten,
- Vermeidung von Kundenkontakten oder Dienstreisen in einem definierten Zeitraum,
- Stufenweise Wiedereingliederung.

Wie gehen Sie mit den Daten um?

Sicherer Umgang mit Daten ...

- Bewahren Sie Personalakte und BEM-Akte getrennt voneinander auf und schützen Sie diesen vor unberechtigtem Zugang.
- Nehmen Sie BEM-Angebot, Aufklärung über Art und Umfang erforderlicher Daten, Zustimmung bzw. Ablehnung, konkrete Maßnahmen sowie BEM-Abschluss in die Personalakte auf.
- Medizinische Unterlagen, Stellungnahmen von Rehabilitationsträger usw. müssen in die BEM-Akte.
- Daten mit Gesundheitsbezug dürfen Sie nur mit schriftlicher Zustimmung der BEM-berechtigten Person weitergeben.

Es empfiehlt sich, mit der Einladung zum BEM darüber aufzuklären, welche personenbezogenen Daten und welche Gesundheitsdaten zu welchem Zweck erhoben und gespeichert werden.

Alle im Zusammenhang mit dem BEM erhobenen Daten sind zu vernichten, wenn sie nicht mehr benötigt werden (in der Regel spätestens nach drei Jahren).

Tipp:

Treffen Sie zum Schutz der Daten schriftliche Regelungen zur Verschwiegenheit der am BEM-Verfahren beteiligten Personen.

Welche rechtlichen Aspekte sind wichtig?

BEM in der Rechtsprechung ...

- Denken Sie an die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung.
- Bewahren Sie Daten korrekt auf und nutzen diese nicht anderweitig.
- Prüfen Sie eine mögliche Beteiligung von Rehabilitationsträgern.

Sofern es eine Interessenvertretung der Beschäftigten (Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitendenvertretung) gibt, hat diese das Recht mit der Unternehmensleitung bzw. Behördenleitung die grundlegenden Dinge zur Umsetzung des BEM zu besprechen.

So sollten auch Texte von Anschreiben/Informationen gemeinsam formuliert werden. Unbedingt beachtet werden sollte, dass Informationen, die im Rahmen eines BEM-Verfahrens erhoben bzw. bekannt wurden, nur für das BEM-Verfahren genutzt werden: Deshalb gilt es, eine separate BEM-Akte anzulegen und diese besonders zu schützen. Vor der Datenweitergabe an Personen, die direkt oder indirekt am BEM-Verfahren beteiligt sind, ist die Zustimmung der BEM-berechtigten Person einzuholen.

Tipp:

Urteile finden Sie unter www.rehadat-recht.de in der Rubrik Rechtsprechung.

Wer kann Sie unterstützen?

Beratung und Unterstützung erhalten Sie bei ...

- Unfallversicherungsträgern
- Rentenversicherungsträgern
- Krankenkassen
- Agenturen für Arbeit
- Integrations-/ Inklusionsämtern/ Integrationsfachdiensten
- Gemeinsame Ansprechstellen nach § 12 SGB IX
- ...

Unfallversicherungsträger unterstützen die strukturelle Einführung von BEM. Bei Versicherungsfällen unterstützen sie auch im konkreten Einzelfall. Weitere Leistungen sind zu erfragen.

Bei der Rentenversicherung unterstützt der Firmenservice zum Thema BEM. Krankenkassen unterstützen BEM u.a. durch Krankengeldzahlung im Fall der stufenweisen Wiedereingliederung. Agenturen für Arbeit sind regional tätig. Sie unterstützen u.a. durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Integrations-/Inklusionsämter/Integrationsfachdienste beraten sehr umfassend zum BEM. Sie erbringen weiterhin finanzielle Leistungen.

Gemeinsame Ansprechstellen für Rehabilitation findet man unter www.ansprechstellen.de. Sie unterstützen durch Vermittlung des zuständigen Rehabilitationsträger.

Wie geht es nach dem BEM weiter?

Lernen aus dem BEM ...

- Werten Sie die betrieblichen anonymisierten Daten im Hinblick auf Arbeitsbereiche / Abteilungen, Alter oder konkrete Einschränkung aus.
- Prüfen Sie Rückmeldungen von Beteiligten im Hinblick auf Verbesserungspotentiale des BEM-Prozesses.
- Nutzen Sie gewonnene Erkenntnisse sowohl für künftige BEM-Fälle als auch für die Aktualisierung der Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen (Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz).

Sofern es im Betrieb viele BEM-Fälle gab, kann auf der Basis von anonymisierten Daten eine Auswertung vorgenommen werden:

Gibt es Auffälligkeiten z.B. im Hinblick auf bestimmte Bereiche, Altersgruppen ...? Hinterfragen Sie, ob Probleme/Stolpersteine im Rahmen eines BEM-Verfahrens nur für den Einzelfall oder generell bestehen. Auch Bemerkungen, die in Gesprächen beiläufig gemacht werden, können auf Verbesserungspotentiale hinweisen.

Erbitten Sie abschließend aktiv eine Rückmeldung zum Ablauf des BEM-Verfahrens.

Tipp:

Überprüfen Sie auch das BEM-Verfahren an sich. Was hat gut geklappt? Was ist verbesserungsbedürftig? Passen Sie das Verfahren erforderlichenfalls an!

Anhang

Informationen aus der Rechtsprechung ...

- finden Sie im Anhang der DGUV Information 206-031 unter [www.dguv.de, webcode: p206031](http://www.dguv.de/webcode:p206031)
- und weiterhin unter www.rehadat-recht.de in der Rubrik Rechtsprechung.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de