



Handlungsempfehlungen zum
Betrieblichen
Eingliederungsmanagement





Handlungsempfehlungen
zum Betrieblichen
Eingliederungsmanagement



Inhalt

Vorwort	04
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – welches Ziel verfolgt der Gesetzgeber?.....	05
1. Grundlagen von BEM	06
1.1. Die gesetzliche Regelung des § 167 Absatz 2 SGB IX.....	06
1.2. Ziele von BEM	07
1.3. Beteiligte – ihre Aufgaben, ihre Rollen und ihr jeweiliger Gewinn	07
1.3.1. Arbeitgeber – Aufgabe und Rolle	07
1.3.2. Beschäftigter – Aufgabe und Rolle	08
1.3.3. Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalrat, Mitarbeitervertretung) – Aufgaben und Rollen	09
1.3.4. Der betriebsärztliche Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit – Aufgaben und Rollen	10
1.3.5. Externe Partner – Aufgaben und Rollen	10
2. Der Ablauf und was die Rechtsprechung dazu sagt!	12
2.1. Für wen und wann BEM gilt	12
2.1.1. Für alle Beschäftigten	12
2.1.2. Für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte	12
2.1.3. Für Beamte	12
2.1.4. Für Auszubildende	13
2.1.5. Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?	13
2.1.6. Die Berechnung der Frist von sechs Wochen	13
2.1.7. Wann muss ein Arbeitgeber tätig werden?	14
2.2. Das Verfahren an sich und die Beteiligung der betroffenen Person	15
2.2.1. Zustimmung zu BEM	15
2.2.2. Ablehnung/Abbruch von BEM	16
2.2.3. Beteiligung/Teilnahme der Interessenvertretungen an BEM	16
2.2.4. Untersuchungen Betriebsarzt/Amtsarzt	17
2.3. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber	18
2.4. Folgen einer Ablehnung/eines Abbruchs von BEM für den Beschäftigten	18

3.	Umsetzung von BEM	20
3.1.	Einführung von BEM	20
3.2.	Die Prozesskette	22
3.3.	Die einzelnen Schritte im BEM	23
3.4.	Nützliche Informationen und Links für das BEM-Team/den BEM-Verantwortlichen	30
4.	Der Abschluss von BEM	34
4.1.	Dokumentation	34
4.2.	Verbleib der Akte	34
5.	Datenschutz	35
5.1.	Grundsätzliches	35
5.2.	Beschäftigtenschutz allgemein	35
5.3.	Rechte des Betroffenen	36
5.4.	Offenbarung von Krankheits- oder Behinderungsdaten	37
5.4.1.	Daten zur medizinischen Diagnose	37
5.4.2.	Daten zur Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb	37
5.4.3.	Daten zu den gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten	37
5.5.	Benennung von Gesundheits- und Behinderungsdaten für betriebliche Präventionsarbeit	38
5.6.	Der Betriebsarzt als Moderator und Verwalter von Krankheits- und Behinderungsdaten	38
5.7.	Verpflichtung der übrigen Beteiligten zum Schutz der personenbezogenen Daten.....	39
5.8.	Dokumentation im BEM-Verfahren	40
6.	Grundlegende Rechtsprechung zu BEM.....	42
7.	Materialien und Hilfen aus der Praxis.....	48
7.1.	Stolpersteine	48
7.2.	Musterdokumente und Vorlagen	49
8.	Abkürzungsverzeichnis	65
	Impressum	66

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wir – das LVR-Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) und das LWL-Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) – freuen uns, Ihnen unsere aktualisierte und ergänzte Auflage der „Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ zur Verfügung stellen zu können.

Vor nunmehr 20 Jahren, im Jahr 2004, hat der Gesetzgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als verbindliches und verpflichtendes Instrument zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ins Leben gerufen und gesetzlich verankert. Seitdem stehen auch die nordrhein-westfälischen Inklusionsämter allen beteiligten Akteuren auf vielfältige Weise beratend zur Seite. Unser Ziel war und ist, Arbeitgeber und die mit dieser Aufgabe betrauten Personen bei der Einführung und Durchführung von BEM zu unterstützen und zu begleiten.

Das Thema des § 167 SGB IX ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und gerade in Zeiten des demografischen Wandels und der Veränderungen in der Arbeitswelt aktueller denn je. Dabei gilt weiterhin: So unterschiedlich, wie Unternehmen, Betriebe und Dienststellen sind, so vielfältig müssen auch die Strukturen, wie BEM organisiert und gelebt wird, sein. Es kann keine Schablone für erfolgreiches BEM geben, das sich auf alle Arbeitgeber übertragen lässt. Wichtig ist, dass BEM akzeptiert und gelebt wird – und dazu muss es zum Betrieb und zu seinen Strukturen passen. Gleichzeitig gibt es aber auch einige grundsätzlich zu berücksichtigende Aspekte, an denen es sich zu orientieren gilt.

Genau hier setzen wir mit der nunmehr 8. Auflage unserer Handlungsempfehlungen an: Wir möchten Sie dabei unterstützen, BEM in Ihrem Betrieb erfolgreich aufzusetzen und positiv weiterzuentwickeln. Deshalb sind in diese Auflage auch selbstverständlich wieder viele Fragen aus der Praxis wie auch die neuere Rechtsprechung eingeflossen.

Bei der Implementierung, Weiterentwicklung und Durchführung von BEM wünschen wir Ihnen viel Erfolg!



Christoph Beyer
Leiter des LVR-Inklusionsamts



Michael Wedershoven
Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – welches Ziel verfolgt der Gesetzgeber?

BEM – Ziele und Nutzen

Mit den Regelungen rund um die Prävention (§ 167 Absatz 1 und Absatz 2 SGB IX) überträgt der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten dem Unternehmen, dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle. Im ergebnisoffenen Prozess des BEM soll der Arbeitgeber beziehungsweise der Dienstherr alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und die Arbeitsplätze zu erhalten. BEM trägt dadurch dazu bei, die Gesundheit der Belegschaft zu schützen oder zu erhalten.

In Anbetracht dessen, wie viele Stunden des Tages die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz verbringen und dort ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten einsetzen, ist es zwingend, Beschäftigte mit Fragen der Gesundheit nicht alleinzulassen, sondern ihnen vonseiten des Betriebs konkrete präventive Angebote zu unterbreiten.

Die Zielgrößen von BEM sind

- Gesundheit,
- Leistungsfähigkeit,
- Belastbarkeit,
- Motivation,
- Zufriedenheit der Belegschaft.

Betriebe, die darauf ein besonderes Augenmerk legen, können nur profitieren: Gesunde und zufriedene Beschäftigte sind motivierter, leistungsfähiger und haben meist weniger Fehlzeiten. Rein betriebswirtschaftlich gesehen kosten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber Geld – eine Senkung der Fehlzeiten ist in seinem eigenen Interesse.

Bitte nicht nach „Schema F“!

Ein für alle Arbeitgeber vorgeschriebenes Konzept, ein fertiges Schema zum Abarbeiten von BEM gibt es nicht. Gerade der Zusatz „betrieblich“ drückt aus, dass es um ein möglichst betriebsbezogenes Vorgehen geht. BEM wird in einem Großkonzern anders aussehen als in einem mittelständischen Betrieb oder in einem kleinen Handwerksbetrieb. Wo im Großbetrieb zum Beispiel ein regelmäßiger „Runder

Tisch“ sinnvoll ist, besteht in einem kleinen Betrieb dafür keine Notwendigkeit, wenn die Lösungsfindung im Einzelfall „auf dem kleinen Dienstweg“ zu erreichen ist.

BEM ist also immer ein individuelles betriebliches Verfahren, das genauso viele Prozessschritte umfasst, wie erforderlich sind, um im Einzelfall die Ziele zu erreichen. Mal reichen wenige Schritte mit wenigen Akteuren aus, mal ist der Prozess aufwendiger und erfordert die Hinzuziehung mehrerer betrieblicher und außerbetrieblicher Akteure. Entscheidend sind in erster Linie das Ergebnis und die kontinuierliche Weiterentwicklung, jeweils auf das Unternehmen abgestimmt. Ein bis ins letzte Detail ausgereiftes Konzept nutzt niemandem, wenn es nicht gelebt wird.

»BEM sollte individuell und dynamisch sein. Der Beschäftigte steht im Mittelpunkt.«

BEM setzt auf Dialog und Konsens. Die beiden „Herren des Verfahrens“ sind der Arbeitgeber und der oder die BEM-Berechtigte. Zwar verpflichtet die Vorschrift den Arbeitgeber zum Handeln, wenn die Voraussetzungen für BEM gegeben sind, aber die Vorschrift sagt auch, dass für alles, was an Hilfsmaßnahmen erfolgt, die Zustimmung der Betroffenen erforderlich ist. Das bedeutet: Liegt keine Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vor, kann es keine weitere Aktivität des Arbeitgebers zur Überwindung oder Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im BEM-Verfahren geben. Zum anderen werden die einzuleitenden Maßnahmen immer gemeinsam mit dem beziehungsweise der betroffenen Beschäftigten entwickelt – im Dialog. Wirken die Beschäftigten nicht mit, entwickelt sich kein Dialog.

Dieses gilt auch für die Mitwirkung der weiteren internen und externen Akteure. Sie sollen mit ihrem Sachverstand den Arbeitgeber und die Beschäftigten beraten, Vorschläge einbringen und das Verfahren unterstützen.

Der Beschäftigte steht im Mittelpunkt.



1. Die Grundlagen von BEM

Gesundheitsförderung als Unternehmens- und Betriebskultur

Gesundheitsförderung sowie das Wohlbefinden der Mitarbeiter sind neben fachlicher und sozialer Kompetenz ausschlaggebende Faktoren für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit eines jeden Unternehmens. Aber nicht immer lassen sich Krankheit und Unfälle vermeiden, ganz unabhängig davon, ob ihre Ursachen im beruflichen oder privaten Umfeld liegen. Menschen, die mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, sind im Allgemeinen jedoch seltener krank und somit auch meist produktiver.

Die Anforderungen in der Arbeitswelt und die Arbeitsdichte nehmen immer mehr zu. Aussagen wie: „Immer weniger Beschäftigte müssen immer mehr leisten“ sind längst keine leeren Behauptungen mehr. Der steigende Arbeitsdruck bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. So steht sicherlich auch die Zunahme psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dieser Entwicklung.

Eine weitere Beobachtung gilt dem demografischen Wandel: Die Beschäftigten werden immer älter. Die Anzahl der Mitarbeiter über 50 Jahre steigt, die der Mitarbeiter unter 30 Jahren sinkt. Vor diesem Hintergrund wird die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nur gelingen, wenn auf die

Ressourcen Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Erwerbsfähigkeit besser geachtet wird als bisher.

»Die Bedeutung der Prävention wächst.«

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Gesundheitsvorsorge und -fürsorge in Unternehmen ist die betriebliche Prävention von Suchterkrankungen, wie Alkoholabhängigkeit, Medikamentenmissbrauch, Konsum illegaler Drogen oder Spielsucht. Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie nimmt aber auch das Führungsverhalten der Vorgesetzten in den Blick, um psychische Stressoren und „Krankmacher“ zu vermeiden.

BEM ist somit ein wichtiger Bestandteil einer gesunden Betriebskultur, denn betriebliche Prävention als Teil der Gesundheitsförderung umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Wenn gesundheitliche Schwierigkeiten bereits aufgetreten sind, geht es bei der Prävention darum, durch geeignete Maßnahmen diese zu beseitigen oder zumindest eine Verschlimmerung zu verhindern.

1.1. Die gesetzliche Regelung des § 167 Absatz 2 SGB IX

Durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ist

BEM 2004 gesetzlich in das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) eingeführt worden. BEM in § 167 SGB IX Absatz 2 Satz 1 bestimmt wörtlich:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM).“

BEM verfolgt also das Ziel, im Betrieb mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potenziale, Beschäftigte gesund und arbeitsfähig zu halten beziehungsweise ihre Arbeitsfähigkeit vollständig wiederherzustellen.

Die gesetzliche Verpflichtung zu BEM in § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX zielt darauf ab, durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis im Einzelfall möglichst dauerhaft zu sichern.

1.2. Ziele von BEM sind:

- den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten Beschäftigter gemeinsam nachzugehen,
- nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern,
- Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit Beschäftigter frühzeitig zu erkennen und
- entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

BEM nutzt somit sowohl dem einzelnen Beschäftigten als auch seinem Arbeitgeber und den Sozialversicherungssystemen.

1.3. Beteiligte – ihre Aufgaben, ihre Rollen und ihr jeweiliger Gewinn

An BEM können mehrere Personen beziehungsweise Stellen innerhalb und außerhalb des Betriebs beteiligt sein. Neben dem Arbeitgeber und der BEM-berechtigten Person gehören dazu die Interessenvertretungen, der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und gegebenenfalls auch externe Partner.

1.3.1. Arbeitgeber – Aufgabe und Rolle

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, BEM anzubieten. Er hat zunächst die Aufgabe

- zu überprüfen, ob im Einzelfall die Voraussetzungen, die einen BEM-Prozess gemäß § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX auslösen, gegeben sind (Dauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten bezogen auf die letzten zwölf Monate), um dann
- das BEM-Verfahren durch eine erste Kontaktaufnahme mit dem oder der Beschäftigten zu starten.

Der Arbeitgeber bleibt für den gesamten Ablauf des BEM-Prozesses verantwortlich, auch wenn er innerbetrieblich eine Einzelperson (zum Beispiel eine BEM-beauftragte Person) oder ein BEM-Team mit der Durchführung der weiteren Verfahrensschritte beauftragt. Er kann das Verfahren auch einer externen Person übertragen. Geklärt sein muss aber stets, dass der Arbeitgeber die Verantwortung für das ordnungsgemäße Verfahren und die Umsetzung von konkreten Schritten als Ergebnis aus dem BEM-Verfahren behält. Auch die datenschutzrechtlichen Fragen bei der Einbindung eines externen Dritten müssen geklärt werden.

»Gewinn für den Arbeitgeber«

Anfangs sahen viele Arbeitgeber mit der in § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX verankerten Pflicht zur Durchführung von BEM nur mehr Bürokratie, mehr personellen Aufwand, mehr Kosten auf sich zukommen. Dies hat sich jedoch gewandelt. Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten unter

Berücksichtigung der Ressourcen Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Erwerbsfähigkeit ist heute von größerer Bedeutung. BEM ist mittlerweile weitgehend etabliert. So ist die Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie inzwischen ein umfassender Ansatz und beinhaltet auch den Arbeitsschutz und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Bei der Gesunderhaltung der Belegschaft geht es auch um Prävention und darum, durch geeignete Maßnahmen Schwierigkeiten zu beseitigen oder zumindest eine Verschlimmerung zu verhindern. BEM ist zum Bestandteil der Gesundheit als Betriebskultur geworden.

Die Vorteile erfolgreicher Eingliederungsbemühungen sind:

- Künftige Fehlzeiten bei den betroffenen Beschäftigten werden verringert, möglicherweise ebenso auch Fehlzeiten anderer Beschäftigter. Aus den Einzelfällen gewonnene Erkenntnisse über krankmachende Faktoren im Unternehmen können zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen genutzt werden.
- Erfahrene Beschäftigte und somit Wissensträger werden durch frühzeitiges Erkennen eines Rehabilitationsbedarfes sowie durch frühzeitige Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen gesundheitlich stabilisiert, damit sie dem Betrieb länger zur Verfügung stehen können.
- BEM verbessert das Betriebsklima und das Image des Arbeitgebers.

Auch die zunächst nicht von BEM direkt betroffenen Beschäftigten nehmen wahr, wie ein Unternehmen mit älteren oder gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten umgeht. Dies fördert ihre Identifikation mit dem Betrieb.

*»Nichts über mich –
ohne mich«*

1.3.2. Beschäftigter – Aufgabe und Rolle

Ein erfolgreiches BEM-Verfahren erfordert eine aktive, individuelle Gestaltung sowie die Mitwirkung des Beschäftigten. Jedoch immer nach dem Motto:

»Nichts über mich - ohne mich.«

BEM dient der Überwindung aktueller beziehungsweise der Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und soll somit das Arbeitsverhältnis sichern. Die Teilnahme des Beschäftigten am BEM-Verfahren ist freiwillig und bedarf der vorherigen Zustimmung. Ohne Einwilligung dürfen keine Maßnahmen eingeleitet oder dritte Personen hinzugezogen werden. Um die Freiwilligkeit zu gewährleisten, bedarf es einer entsprechenden Information durch den Arbeitgeber.

Hervorgehoben werden muss, dass es sich beim BEM-Verfahren um eine präventive Unterstützung handelt und es nicht der Vorbereitung einer eventuellen Kündigung dient. Eine vertrauensvolle Gesprächskultur ist dabei Voraussetzung. Ohne die Mitwirkung des Beschäftigten ist ein BEM-Verfahren nicht durchführbar. Dabei ist der Beschäftigte aber nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Diagnosen oder sensible gesundheitliche Daten beziehungsweise die Daten über Behinderung und deren Folgen mitzuteilen.

Um den Prozess möglichst lösungsorientiert zu gestalten, ist es sinnvoll, am Verfahren aktiv mitzuwirken. Das bedeutet, über die krankheitsbedingten Einschränkungen, besondere Belastungen am Arbeitsplatz oder Auswirkungen der gesundheitlichen Probleme auf die berufliche Leistungsfähigkeit Auskunft zu geben.

Da es dabei um Gesundheitsdaten geht, ist der Datenschutz selbstverständlich von großer Bedeutung. Der Arbeitgeber sowie alle am Verfahren beteiligten Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Der Datenschutz ist unbedingt zu beachten (siehe Kapitel 5) und nur die Daten, die zur Sach-

verhaltsermittlung im Verfahren von Bedeutung sind, sollten erhoben werden. Die BEM-Beteiligten sind auf das Datengeheimnis möglichst in schriftlicher Form hinzuweisen (siehe Kapitel 7.2, Musterdokumente und Vorlagen, Verschwiegenheitsverpflichtungserklärung, Seite 62).

Der Beschäftigte hat jedoch auch das Recht, seine Einwilligung zum BEM-Verfahren (möglichst schriftlich) jederzeit zu widerrufen. Ein Widerruf der Zustimmung zum BEM-Verfahren

- schließt die Verarbeitung bereits erhobener Daten für die Zukunft aus,
- schafft die Verpflichtung, bereits erhobene Daten zu löschen (nur Daten aus der BEM-Akte, nicht die erforderlichen Daten für die Personalakte).

Eventuell bereits beteiligte Stellen oder Personen sollten über den Widerruf informiert werden. Das Verfahren endet somit. Eine Rücknahme der Einwilligung darf nicht nachteilig ausgelegt werden.

»Gewinn für die Beschäftigten«

Krankheitszeiten, Krankheitsdiagnosen beziehungsweise die Gesundheit insgesamt sind zunächst einmal Privatsache. Dies aber nur bedingt, denn sie belasten den Betrieb, die Kolleginnen und Kollegen sowie das gesamte Sozialversicherungssystem. Wichtig ist aber, dass BEM zur persönlichen Gesunderhaltung wesentlich beitragen kann. BEM-Verfahren identifizieren betriebliche Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten, sie können Aufschluss geben über eventuell belastungsmindernde Veränderungen in der Arbeitsorganisation, zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung oder zur Reduzierung psychischer Stressfaktoren (unter anderem auch hervorgerufen durch das Verhalten von Führungskräften). So kann der möglichen Chronifizierung von Krankheiten vorgebeugt werden.

1.3.3. Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalrat, Mitarbeitervertretung) – Aufgaben und Rollen

Weitere Akteure des BEM-Prozesses sind die Schwerbehindertenvertretung (SBV bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung), der Betriebs- oder Personalrat (BR/PR) oder aber in kirchlichen Institutionen die Mitarbeitervertretung (MAV). Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommt, und dürfen somit auch von sich aus die Einleitung von BEM beim Arbeitgeber anstoßen (siehe dazu § 178 Absatz 1 Satz 2 SGB IX für die Schwerbehindertenvertretung, § 80 Absatz 1 Nummern 1, 2, 4, 6, 8 und 9 BetrVG für die Betriebsräte und die §§ 68 Absatz 1 Nummern 1, 3 und 4 BPersVG, 64 Nummern 1, 4–6 LPVG NW für die Personalräte (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 1)).

Die Interessenvertretung unterstützt den BEM-Prozess und kann somit durch ihre Erfahrungen an einer Problemlösung mitwirken. Die Schwerbehindertenvertretung, aber auch ein Betriebs- oder Personalratsmitglied beziehungsweise das MAV-Mitglied kann Teilaufgaben des BEM-Prozesses im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber übernehmen.

Zudem kann im Betrieb ein BEM-Team gebildet werden, das beispielsweise aus der Schwerbehindertenvertretung, einem Betriebs- und Personalratsmitglied/MAV-Mitglied sowie weiteren innerbetrieblichen Akteuren wie dem Betriebsarzt beziehungsweise der Betriebsärztin und der Arbeitssicherheitsfachkraft besteht. Diesem BEM- oder Integrationsteam kann der Arbeitgeber, nachdem er (als Verantwortlicher) den Erstkontakt zu dem oder der betroffenen Beschäftigten hergestellt und dessen Zustimmung zum BEM-Verfahren eingeholt hat, die weitere Durchführung des BEM-Prozesses im Betrieb übertragen. BEM ist in § 167 Absatz 2 SGB IX als Kooperationsprozess angelegt. Ein erfolgreiches BEM braucht deshalb zuverlässige Partner und wechselseitiges Vertrauen.

Dauerhafte Ansprechstellen

Durch die Mitgestaltung der Rahmenbedingungen ist die aktive Beteiligung der Interessenvertretung im Einzelfall gegeben. So entstehen Transparenz und Offenheit im Vorgehen und somit eine höhere Akzeptanz im Betrieb, bei den einzelnen Beschäftigten, aber auch bei den weiteren Akteuren.

»Gewinn für die Interessenvertretungen«

Wenn BEM-Verfahren dazu führen, dass gesundheitsgefährdende Faktoren im Betrieb, einschließlich des Führungsverhaltens von Vorgesetzten, systematisch ausgewertet werden, kann dies der Interessenvertretung Ansätze liefern, um gesundheitsfördernde Verbesserungen der Arbeitsbedingungen anzuregen. Damit können die Betriebsräte ihren entsprechenden Aufgaben nach den §§ 89 und 92a BetrVG zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und nach § 90 Absatz 2 BetrVG zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Personalräte ihren vergleichbaren Aufgaben nach § 75 Absatz 3 Nummern 11 und 16 BPersVG beziehungsweise § 72 Absatz 3 Nummer 5 und Absatz 4 Nummern 7 und 10 LPVG NW effektiv und kompetent nachkommen. Nach § 64 Nummer 4 LPVG NW haben die Personalräte in Nordrhein-Westfalen daneben eine eigenständige „Zuständigkeit für Prävention“ erhalten.

1.3.4. Der betriebsärztliche Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit – Aufgaben und Rollen

Fehlt insbesondere in Klein- oder Mittelbetrieben eine Interessenvertretung oder kommt es nicht zur Bildung eines Integrationsteams, so hat der Arbeitgeber auch die Möglichkeit, den betriebsärztlichen Dienst mit der Durchführung der einzelnen BEM-Verfahren zu beauftragen. Er sollte, mit Zustimmung des Beschäftigten, auch sonst möglichst früh ins BEM-Verfahren eingebunden werden, um aus jeweilig fachlicher Sicht das individuelle Leistungsbild des Beschäftigten mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes zu vergleichen. Experten für die Anforderungsprofile sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit – der betriebsärztliche Dienst

und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten daher im BEM kooperieren. Nur so können gezielte weiterführende Maßnahmen empfohlen beziehungsweise initiiert werden.

1.3.5. Externe Partner – Aufgabe und Rolle

a. Rehabilitationsträger/Inklusionsamt

Als externe Beteiligte und Ansprechpartner für Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und für Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht nennt § 167 Absatz 2 SGB IX die Rehabilitationsträger (Krankenkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung) sowie die Inklusionsämter bei Menschen mit Schwerbehinderung.

Sobald während der Sachverhaltsermittlung und der Gespräche im BEM-Verfahren konkrete Maßnahmen zur Teilhabe beziehungsweise zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sinnvoll erscheinen, sollten die Rehabilitationsträger beziehungsweise das Inklusionsamt beteiligt werden. An dieser Stelle hat der Arbeitgeber die Hinweispflicht gegenüber der BEM-berechtigten Person, dass er den jeweils zuständigen Rehabilitationsträger oder das Inklusionsamt hinzuziehen wird (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 2).

Die Rehabilitationsträger und die Inklusionsämter haben dann darauf hinzuweisen, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb einer Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 SGB IX erbracht werden.

b. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber niedrigschwellig bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Personen. Dabei sind die EAA als Partner der Betriebe dauerhafte Ansprechstellen im ganzen Prozess der Beschäftigung und fungieren als Lotsen.



Im Rheinland haben sie ihre Vorgängerstruktur in der Fachberatung bei den Kammern: Seit dem 1. Juli 2022 ist die Fachberatung für Inklusion bei den Kammern in die neue Struktur der in § 185a SGB IX skizzierten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ überführt.

In Westfalen-Lippe sind die EAA bei den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern sowie in der Landwirtschaftskammer und den Integrationsfachdiensten (IFD) eingerichtet. Ist der Arbeitgeber kein Kammermitglied, dann ist der IFD zuständig (siehe www.eaa-westfalen-lippe.de).

Rat suchende Arbeitgeber können – auch bei Fragen im BEM – direkt Kontakt zu den EAA-Beraterinnen und -Beratern aufnehmen.

c. Person des Vertrauens

In § 167 Absatz 2 Satz 2 SGB IX heißt es jetzt ausdrücklich, dass der BEM-Berechtigte eine Person des Vertrauens hinzuziehen kann. Damit können jetzt auch Personen außerhalb des Unternehmens am Gespräch teilnehmen. Die Vertrauensperson hat während des gesamten Verfahrens Rede- und kann bei Bedarf in alle erforderlichen Unterlagen Einsicht nehmen.

Diese Vertrauensperson kann auch ein Rechtsanwalt sein, darf jedoch dennoch nur als Vertrauensperson, nicht in Ausübung des Amtes als Rechtsanwalt hinzugezogen werden und an BEM teilnehmen.

Aufgaben und Rollen der Beteiligten im Einzelfall

Arbeitgeber	Das BEM ist Aufgabe des Arbeitgebers. Er ist für die Einleitung und Durchführung verantwortlich, zugleich ist der Arbeitgeber „Herr des Verfahrens“.
Betroffene beschäftigte Person	Zweiter „Herr des Verfahrens“. Ohne Bereitschaft der BEM-berechtigten Person kann BEM nicht durchgeführt werden. Sie kann ein BEM-Verfahren jederzeit abbrechen. In diesem Fall kann die BEM-berechtigte Person sich allerdings nicht darauf berufen, dass kein BEM angeboten beziehungsweise durchgeführt wurde.
Betriebliche Interessenvertretung	Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung sind durch BEM nicht eingeschränkt. Die betriebliche Interessenvertretung wird vom Arbeitgeber im Rahmen von BEM eingeschaltet.
Schwerbehindertenvertretung	Bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten wird vom Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung verbindlich hinzugezogen. Der Beschäftigte kann die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ebenso wie die der betrieblichen Interessenvertretung ablehnen.
Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit	Zur Abklärung der gesundheitlichen Einschränkungen und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten können der betriebsärztliche Dienst sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzugezogen werden.
Externe Partner	Sie erbringen Leistungen zur Teilhabe in Form von Beratung, Fördermitteln, Assistenzleistungen am Arbeitsplatz oder externen Maßnahmen zur Rehabilitation und Qualifizierung.



2. Der Ablauf und was die Rechtsprechung dazu sagt!

2.1. Für wen und wann BEM gilt

2.1.1. Für alle Beschäftigten

Grundsätzlich gilt nach Wortlaut des § 167 Absatz 2 SGB IX ganz klar: „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ...“ Also gilt BEM für alle Beschäftigten, die in einem regulären Beschäftigungsverhältnis stehen, unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Arbeitsplatzbegriff des § 156 SGB IX mit seinen Ausnahmen findet hier keine Anwendung. Somit gilt die Vorschrift auch für Aushilfskräfte. Zu beachten ist jedoch, dass BEM immer vom Arbeitgeber ausgeht, der Beschäftigte hat kein Individualrecht auf Durchführung von BEM (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 4).

Zu berücksichtigen ist, dass mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses natürlich auch alle Pflichten des Arbeitgebers enden. Eine Ausnahme besteht darüber hinaus insoweit, als vor einer Kündigung innerhalb der Probezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX nicht durchgeführt werden muss. Die Rechtsprechung begründet dies damit, dass in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate gedauert hat, dem Beschäftigten weder der allgemeine Kündigungsschutz (§ 1 KSchG) noch der Sonderkündigungsschutz nach § 168 SGB IX

zusteht (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 5).

Selbstverständlich gilt dies auch für Beschäftigte bei einem kirchlichen Träger (Kirchengerichtshof der evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 9. April 2018 – II-0124/52-2017).

2.1.2. Für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte

Die notwendigen Maßnahmen im Rahmen von BEM sind immer mit der Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX, aber nur bei Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen auch mit der Schwerbehindertenvertretung abzuklären (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 6).

2.1.3. Für Beamte

Selbstverständlich gilt § 167 Absatz 2 SGB IX auch für Beamte. Dass diese „Beschäftigte“ sind, ist in § 164 Absatz 2 SGB IX unstreitig und gilt auch bei § 167 SGB IX. Auch der Begriff des „Arbeitgebers“ beruht auf der gesetzlichen Begriffsbestimmung für das SGB IX in § 154 Absatz 1 SGB IX. Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, auch wenn es einzelne – immer

weitergehende – Regelungen für öffentliche Arbeitgeber gibt. Die Pflicht zur Durchführung von BEM erstreckt sich auch auf alle Beamten mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahreszeitraums (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 7).

2.1.4. Für Auszubildende

BEM gilt uneingeschränkt für alle Beschäftigten, somit auch für Auszubildende.

2.1.5. Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Ausschlaggebend dafür, ob die Voraussetzungen für BEM gegeben sind, sind nicht die Krankheitstage innerhalb eines Kalenderjahres, sondern der Umstand, ob die betroffene Person in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Eine sinnvolle Gesundheitsprävention hat keinen Bezug zu dem jeweiligen Kalenderjahr, sondern muss allein darauf abstellen, dass bei der betroffenen Person über einen bestimmten Zeitraum gehäufte oder längerfristige Erkrankungen vorliegen (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 8). Die Art der Erkrankung oder ob immer die gleichen oder ganz unterschiedliche Symptome eine Rolle spielen, spielt dabei keine Rolle.

Zur praktischen Handhabung wählen vor allem größere Arbeitgeber Stichtagsregelungen für die Erhebung der Daten. Dies ist akzeptabel, soweit die Stichtage nicht zu weit auseinanderliegen (bis zu drei Monate) (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 9).

2.1.6. Die Berechnung der Frist von sechs Wochen

Bei der Berechnung ist zu unterscheiden, ob die Erkrankung länger als sechs Wochen ununterbrochen besteht oder die Frist von sechs Wochen durch mehrere Perioden von Arbeits-

unfähigkeit erreicht wird. Die erste Frist ist leicht zu bestimmen. Eine Erkrankung über sechs Wochen – 42 Kalendertage – erfüllt die Voraussetzungen.

Bei mehreren einzelnen Krankheitsperioden gilt es, die Zahl der Krankheitstage festzustellen und die Frist dann unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitswoche zu berechnen. Arbeitet die betroffene Person in der Fünftagewoche, liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeit vor. In der Sechstagewoche sind 36 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeit erforderlich.

Da der Gesetzgeber lediglich vorschreibt, dass es auf die Dauer der gesundheitlichen Beeinträchtigung ankommt und daraus abgeleitet werden kann, dass auch die arbeitsfreien Tage mit einzubeziehen sind, kann alternativ unabhängig von der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von der Anwesenheit am Arbeitsplatz wie folgt berechnet werden: Alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet und durch sieben geteilt (1 Woche = 7 Tage). Die Sechswochenfrist ist erfüllt, wenn am Ende eine „6“ oder eine höhere Zahl steht (vergleiche „Die Ermittlung des Zeitpunkts für die Einleitung eines BEM-Verfahrens nach § 167 Absatz 2 SGB IX“ von Anja Hillmann und Dr. Alexander Gagel, IQPR Diskussionsforum B, Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement, Diskussionsbeitrag Nummer 1/2009, www.iqpr.de). Diese Alternative bietet sich insbesondere bei Beschäftigten im Schichtdienst an.

In vielen Unternehmen muss erst ab dem dritten Tag einer Erkrankung eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. Bei den ersten beiden Tagen liegt jedoch bereits eine Arbeitsunfähigkeit vor, sodass selbstverständlich beide Tage mitzuzählen sind.

In die Berechnung der Sechswochenfrist fließen alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit ein. Für den Begriff der Arbeitsunfähigkeit ist eine objektive Bewertung des Gesundheitszustands maßgebend (vergleiche Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die „Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und

BEM ist kein Krankenrückkehr- gespräch!

die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 SGB V“) (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 10).

Die Arbeitsunfähigkeit definiert sich nach der vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung, wie sie der Arbeitgeber ohne die Arbeitsunfähigkeit als vertragsgemäß annehmen muss. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn die betroffene Person ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 11).

Mehr zur Rechtsprechung hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Kuren oder Reha-Maßnahmen: siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 12.

In Einzelfällen kann es auch sinnvoll sein, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person ein BEM-Verfahren schon früher einzuleiten.

2.1.7. Wann muss ein Arbeitgeber tätig werden?

Das Gesetz trifft keine Differenzierungen etwa nach der Größe des Unternehmens oder der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Deshalb sind grundsätzlich alle Arbeitgeber verpflichtet, jedem und jeder Beschäftigten, bei dem oder der die oben genannten Voraussetzungen vorliegen, BEM anzubieten. Insofern gilt § 167 Absatz 2 SGB IX auch in Unternehmen ohne Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 13).

Dem Arbeitgeber fehlt dann zwar der innerbetriebliche Partner (Interessenvertretung) für die notwendige Klärung, wie BEM im Einzelfall umgesetzt werden kann, eine Durchführung bleibt aber trotzdem verpflichtend (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 13 und Nummer 4).

Wenn keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde, nimmt allein der Betriebs- oder Personalrat/die Mitarbeitervertretung am Verfahren teil. Das heißt aber nicht, dass diese an allen Gesprächen im BEM-Verfahren teilnehmen, sondern dass sie ins generelle Verfahren eingebunden sind und überwachen, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommt.

Auch die Weigerung der betroffenen Person, Angaben zu ihrem Krankheitsbild zu machen, führt nicht dazu, dass der Arbeitgeber ein BEM für entbehrlich halten darf. Gleiches gilt, wenn die betroffene Person erklärt, der Arbeitgeber könne zur Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit nichts beitragen, ihre Erkrankungen seien schicksalhaft gewesen (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 14).

Von einer Aussichtslosigkeit oder Nutzlosigkeit von BEM darf erst dann ausgegangen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein BEM-Verfahren ordnungsgemäß angeboten wurde und er daraufhin seine Teilnahme oder Auskünfte zu bestehenden Beeinträchtigungen verweigert (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 15).

Wesentliches Ziel von BEM ist es, dass der Arbeitgeber eben nicht erst aktiv wird, wenn die betroffene Person nach der Erkrankung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Es sollte bereits in der Phase der Arbeitsunfähigkeit Kontakt zu der Person gesucht werden.

Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber die betroffene Person nur dann anweisen, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht wie

- dass die Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht abgewartet werden kann,
- dass die persönliche Anwesenheit der Person im Betrieb dringend erforderlich ist und
- dass das Erscheinen im Betrieb ihr zuzumuten ist (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 16).

Im Unterschied dazu kann im Rahmen von BEM der beziehungsweise die betroffene Beschäftigte selbst entscheiden, ob er oder sie das Angebot annimmt und wann das Gespräch stattfindet.

2.2. Das Verfahren an sich und die Beteiligung der betroffenen Person

2.2.1. Zustimmung zu BEM

Im BEM gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit!

Der Hinweis auf die Freiwilligkeit von BEM und auf die jederzeitige Widerrufbarkeit der Zustimmung zur Teilnahme durch die betroffene Person ist zwingend erforderlich (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 17 und Nummer 22).

Daher ist die betroffene Person bereits mit dem Angebot (der Einladung/dem Informationsschreiben) zu BEM darüber zu informieren,

- warum der Arbeitgeber nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit an sie herantritt,
- welches Ziel BEM hat (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 18),
- wie und in welcher Art und in welchem Umfang mit den für das Verfahren erhobenen und verwendeten Daten umgegangen wird (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 19),

- dass die Beteiligung der Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat/Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung) an den BEM-Gesprächen nur auf Wunsch der betroffenen Person erfolgt (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nr. 20 und Nr. 21)
- und dass sie die Zustimmung hierzu jederzeit widerrufen kann. Die Möglichkeit des Widerrufs ist normiert in Artikel 7 Absatz 3 DSGVO.

Soweit besondere personenbezogene Daten – wie Krankheitsdaten – erhoben, verarbeitet oder genutzt werden sollen, muss sich die Einwilligung der betroffenen Person ausdrücklich auf diese Daten beziehen (§ 4a Absatz 3 BDSG, Artikel 19 EU-DSGVO). Die im BEM-Verfahren erteilte Einwilligung der Person zur Verarbeitung ihrer krankheitsbezogenen Daten bezieht sich nur auf dieses Verfahren. Eine Verwendung der Daten im Rahmen eines Kündigungsverfahrens würde eine Zweckänderung darstellen, die ohne entsprechende Einwilligung unzulässig ist (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 22).

Des Weiteren bedarf es schriftlich einer vorherigen Aufklärung, eines Hinweises zu den Rechtsfolgen einer Weigerung und eines Hinweises zum jederzeitigen Widerrufsrecht (für die Zukunft) (Artikel 19 EU-DSGVO).

Damit das Einladungsschreiben nicht überfrachtet wird, ist es ratsam, die konkreten Einzelheiten in einem gesonderten Informationsschreiben beizufügen (siehe Kapitel 7.2, Musterdokumente und Vorlagen, Informationsschreiben, Einladung, Rückantwortschreiben, Vereinbarung zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen des BEM, Seite 49-55).

2.2.2. Ablehnung/Abbruch von BEM

Grundsätzlich hat es keine rechtlichen Auswirkungen, wenn die betroffene Person mit der Durchführung von BEM nicht einverstanden ist, dieses ablehnt oder abbricht. Die Entscheidung muss auch nicht begründet werden (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 23).

Stimmt der oder die Beschäftigte trotz ordnungsgemäßer Aufklärung nicht zu, ist das Unterlassen von BEM „kündigungsneutral“ (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 24). Das bedeutet, der Arbeitgeber muss wie in jedem Fall einer krankheitsbedingten Kündigung gemäß § 1 Absatz 2 Satz 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vortragen und beweisen, dass eine negative Gesundheitsprognose vorliegt, durch die Fehlzeiten erhebliche betriebliche Interessen beeinträchtigt sind und auch die abschließende Interessenabwägung nicht gegen die soziale Rechtmäßigkeit der Kündigung spricht.

Der arbeitsgerichtliche Prüfungspunkt „ordnungsgemäßes BEM“ fällt ersatzlos weg. Die betroffene Person kann sich nach Ablehnung des BEM-Verfahrens in einem möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren – also nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung – nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt oder keine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes versucht wurde. Die betroffene Person nimmt sich im Fall einer Ablehnung von BEM also die tatsächliche Möglichkeit, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und den weiteren an BEM beteiligten Personen eine gemeinsam erarbeitete Lösung zur Vermeidung oder Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten zu finden.

2.2.3. Beteiligung/Teilnahme der Interessenvertretungen an BEM

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits im Jahr 1997 festgestellt, dass der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber nicht als „Dritter“ im Sinne des Datenschutzrechts anzusehen sei (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 25).

Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die Arbeitnehmer namentlich benennt, die nach § 167 Absatz 2 die Voraussetzungen für die Durchführung von BEM erfüllen. Eine vorherige Einwilligung seitens des oder der Beschäftigten ist nicht erforderlich. Die Benennung der Arbeitnehmer sei zur Durchführung der sich aus § 80 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG, § 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX ergebenden Überwachungsaufgabe erforderlich. Datenschutzrechtliche Gründe stehen dem nicht entgegen.

Während eines laufenden BEM-Verfahrens darf jede Information über Ursachen und Auswirkungen der Erkrankung oder jede sonstige inhaltliche Information nur mit Zustimmung der betroffenen Person an die Interessenvertretung (Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung) oder die Schwerbehindertenvertretung weitergegeben werden.

Die nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX erforderliche Zustimmung der betroffenen Person bezieht sich nur auf den Klärungsprozess, nicht aber auf die vorhergehende Phase, die mit Zugang des Angebotes über die Durchführung von BEM beim Arbeitnehmer endet. Das Erheben von Daten über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Arbeitgeber und ihre Übermittlung an die Interessenvertretung sind auch bei fehlender Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer nach Artikel 9 Absatz 2b DSGVO zulässig (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 26).

Diese Grundsätze bezüglich der Informationsrechte der Interessenvertretung sind auch auf die Schwerbehindertenvertretung zu übertragen. Die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung ist nach § 167 Absatz 2 Satz SGB IX

*Gemeinsam eine
Lösung erarbeiten*

berechtigt, vom Arbeitgeber die betroffenen Beschäftigten mit Schwerbehinderung benannt zu bekommen, welche die Voraussetzungen für BEM erfüllen. Nicht erfasst vom Mitbestimmungsrecht des § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG wird eine sich anschließende Umsetzung konkreter Maßnahmen (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 20).

Auch besteht kein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung im jeweiligen Einzelfall. Dagegen besteht aber ein Mitbestimmungsrecht in den Fällen, in denen der Arbeitgeber für alle Beschäftigten ein standardisiertes Verfahren zu BEM eingeführt hat. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass bei der Ausstattung von BEM für jede einzelne Regelung zu prüfen ist, ob eine Mitbestimmung besteht (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 27).

Die betroffene Person kann die Teilnahme des Betriebs- oder Personalrats/der Mitarbeitervertretung oder der Schwerbehindertenvertretung auch ablehnen, wenn sie ansonsten mit der Durchführung von BEM einverstanden ist. Auf dieses Recht ist vom Arbeitgeber bei der Durchführung von BEM hinzuweisen (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 20). Die aktive Beteiligung der zuständigen Interessenvertretung ist grundsätzlich geeignet, beim Beschäftigten das notwendige Vertrauen in BEM zu wecken. Gleichwohl ist es immer denkbar, dass einzelne Beschäftigte – aus welchen Gründen auch immer – kein Vertrauen zu ihrer Interessenvertretung haben (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 28). Grundsätzlich gilt dies auch für den betriebsärztlichen Dienst, soweit der Arbeitgeber nicht aus anderen Gründen berechtigt ist, diesen hinzuzuziehen.

2.2.4. Untersuchungen Betriebsarzt/Amtsarzt

Grundsätzlich kann der oder die Beschäftigte auch das Hinzuziehen beziehungsweise die Teilnahme des betriebsärztlichen Dienstes ablehnen. Da er nicht verpflichtet ist, dem Arbeitgeber oder dem Integrationsteam Diagnosen der Erkrankung zu offenbaren, kann es aber sinnvoll sein, den betriebsärztlichen Dienst im Einzelfall zu informieren. Dieser kann gegebenenfalls, nachdem ihm weitere Informationen der behandelnden Ärzteschaft auf Basis einer entsprechenden Entbindung von der Schweigepflicht vorliegen, die übrigen Beteiligten über die Auswirkungen der Erkrankung am Arbeitsplatz informieren. Die Preisgabe der äußerst sensiblen gesundheitlichen Daten beziehungsweise der Daten über Behinderung und deren Folgen kann Beschäftigten nur dann zugemutet werden, wenn der Schutz dieser personenbezogenen Daten während des gesamten BEM-Verfahrens gewährleistet ist.

Zudem ist es auch nicht zwingend erforderlich, dass vor einer amtsärztlichen Untersuchung ein BEM angeboten oder durchgeführt wurde. Zwischen dem BEM und dem Verfahren zur Klärung einer eventuellen Dienstunfähigkeit besteht kein Stufenverhältnis.

Insofern kann eine betroffene Person, die im öffentlichen Dienst arbeitet, gegen ihren Willen dann zum amtsärztlichen Dienst geschickt werden, wenn dies nach den allgemein hierfür bestehenden Vorschriften möglich ist (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 29). Die Durchführung von BEM ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine beamtenrechtliche Zurruesetzungsverfügung (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 30). Im Rahmen seiner Untersuchung kann der amtsärztliche Dienst auch zu möglichen Maßnahmen in BEM Stellung nehmen. Es ist jedoch anzuraten, das amtsärztliche Verfahren klar von einem gegebenenfalls parallel verlaufenden BEM-Verfahren zu trennen.



2.3. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber

Zunächst ist einmal festzuhalten, dass es keine unmittelbaren Sanktionen für den Arbeitgeber gibt, wenn er kein BEM anbietet beziehungsweise durchführt. Jedoch gilt: Eine krankheitsbedingte Kündigung, die ohne Durchführung eines BEM-Verfahrens ausgesprochen wurde, ist in der Regel unverhältnismäßig und damit sozialwidrig. Der Arbeitgeber muss daher dem Beschäftigten zuvor BEM anbieten und im Fall der Zustimmung auch durchführen. Genügt die Durchführung nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen (siehe Kapitel 2.2.1.), die an BEM gestellt werden, so ist dies gleichbedeutend mit einem nicht durchgeführten BEM (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 31).

Hat der Arbeitgeber kein BEM durchgeführt, muss er im Sinn der Verhältnismäßigkeit die objektive Nutzlosigkeit arbeitsplatzbezogener Maßnahmen aufzeigen. Zum Beispiel: Eine leidensgerechte Anpassung oder Veränderung des Arbeitsplatzes seien ebenso wenig möglich wie die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit. Zudem muss er darlegen, dass künftige Fehlzeiten ebenso wenig durch vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger hätten vermieden werden können (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 18).

Hätte das durchgeführte BEM ein positives Ergebnis, wäre die Kündigung vorschnell und somit unwirksam (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 32).

Sinn und Zweck von BEM ist es vor allem, eine drohende krankheitsbedingte Kündigung zu vermeiden. Im BEM-Verfahren als „verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess“ sollen individuell passende Lösungen für den Beschäftigten zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeitszeiten ermittelt werden.

Eine Kündigung eines beschäftigten Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung oder eines gleichgestellten Menschen ist nur dann zulässig, wenn das Inklusionsamt nach §§ 168 ff. SGB IX seine Zustimmung erteilt hat (siehe Kapitel 6 Grundlegende Rechtsprechung Nummer 33).

Das Inklusionsamt kann bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Rahmen seiner Ermessensentscheidung das Fehlen von BEM gegebenenfalls zulasten des Arbeitgebers auslegen, wenn bei Durchführung des Präventionsverfahrens die Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden (siehe Kapitel 6 Grundlegende Rechtsprechung Nummer 34). Ist das Inklusionsamt nach eingehender Prüfung zu dem Ergebnis gekommen, dass die Zustimmung der Kündigung zu erteilen ist, kann nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte davon ausgegangen werden, dass BEM die Kündigung verhindert hätte.

2.4. Folgen einer Ablehnung/eines Abbruchs von BEM für den Beschäftigten

Eine Teilnahme am BEM-Gespräch ist freiwillig und bedarf der Zustimmung des Beschäftigten. Dennoch sollten Beschäftigte diese nicht verweigern. Das Unterlassen eines BEM-Verfahrens trotz ordnungsgemäßer Aufklärung ist zwar zunächst kündigungsneutral. Wer aber ein BEM-Gespräch verweigert, erhöht die Wirksamkeit einer zukünftigen krankheitsbedingten Kündigung. Zudem kann der Beschäftigte sich nach Ablehnung des BEM-Verfahrens in einem möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren – also nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung – nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt oder keine leidens- oder behinderten-gerechte Anpassung des Arbeitsplatzes versucht wurde.

Auch sollte der Beschäftigte den im BEM-Verfahren gefundenen Ergebnissen, wie zum Beispiel der Beantragung einer Rehabilitationsmaßnahme, Folge leisten, denn das Verfahren beinhaltet eine gemeinsame Klärung der Situation am Arbeitsplatz. Ein Ergebnis wird somit gemeinsam gesucht und gefunden.

Setzt der Beschäftigte die gefundene Maßnahme nicht um, muss der Arbeitgeber darauf hinweisen, dass im Weigerungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist. Lehnt der Betroffene die Maßnahme dennoch ab oder bleibt trotz Aufforderung untätig, braucht der Arbeitgeber die Maßnahme vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung nicht mehr als milderndes Mittel zu berücksichtigen (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 35).

Um einen BEM-Prozess erfolgreich zu gestalten, ist also immer die aktive Mitarbeit der betroffenen Person erforderlich. Ist diese nicht zu erkennen oder entzieht man sich sogar während des Prozesses der Zusammenarbeit, kann auch seitens des Arbeitgebers das BEM-Verfahren abgebrochen oder eingestellt werden.



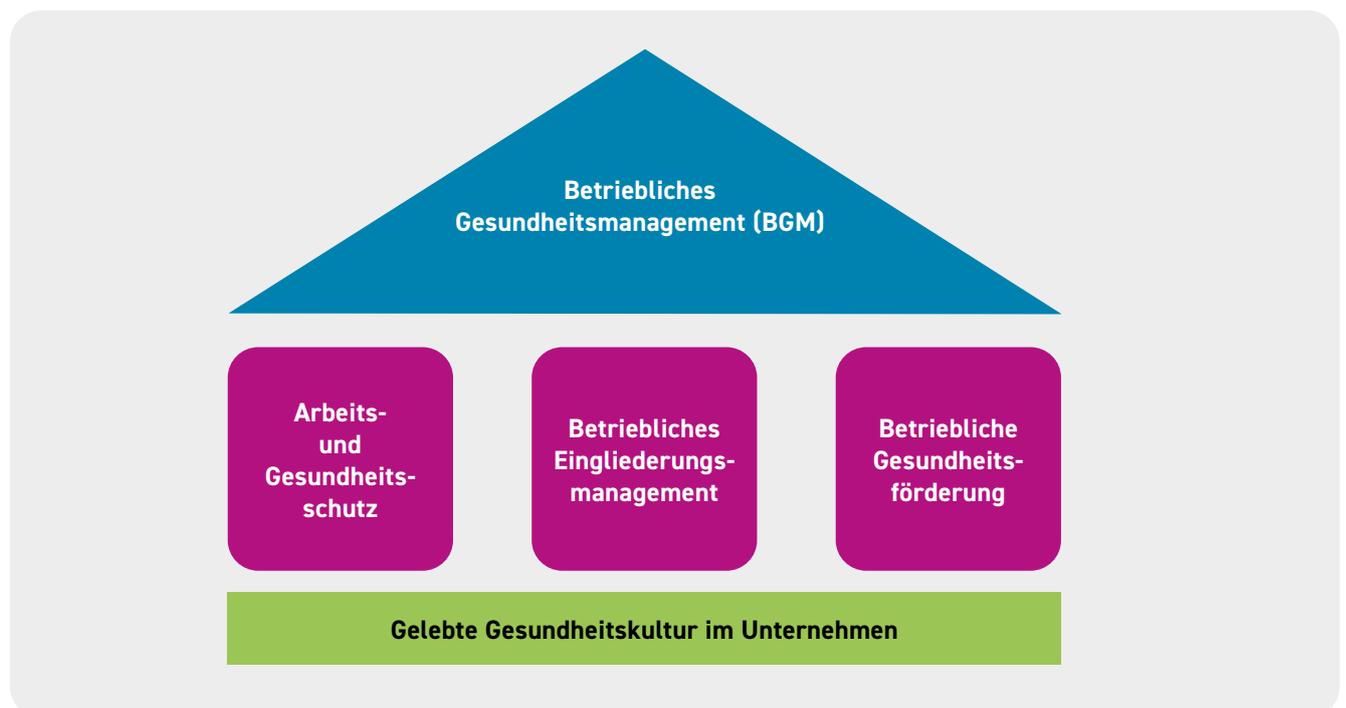


3. Umsetzung von BEM

3.1. Einführung von BEM

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital, in das ein Unternehmen fortwährend investieren sollte. Nur ein gesunder, motivierter und zufriedener Mitarbeiter kann die täglichen Herausforderungen des beruflichen und privaten Alltags meistern.

Im Rahmen des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (BGM) sollen nachhaltige Prozesse und Strukturen zur Förderung von Gesundheit im Betrieb entwickelt werden. Eine wichtige Säule ist dabei Betriebliches Eingliederungsmanagement.



Von ausschlaggebender Bedeutung ist dabei eine transparente, für alle nachvollziehbare Einführung von BEM im Unternehmen. Jedoch gibt es kein Konzept, das zu jedem Unternehmen, ob Klein-, Mittel-, Großbetrieb oder sogar Konzern, passt.

In kleinen und mittleren Unternehmen reichen oft allein die gut strukturierte Umsetzung von BEM im Einzelfall und die Inanspruchnahme der Unterstützung durch externe Stellen. Anders ist dies in Großbetrieben oder Konzernen. Hilfreich ist hier die Gründung eines BEM- beziehungsweise Integrationsteams oder die Benennung eines nur für diese Aufgabe verantwortlichen BEM-Beauftragten.

Seitens des Arbeitgebers sollte die Zusammensetzung eines solchen Teams bzw. die Auswahl eines BEM-Beauftragten zur Durchführung des Verfahrens gut überlegt sein, da es meist um sehr sensible Gesundheitsdaten eines Beschäftigten geht, für die ein hohes Maß an Empathie und Einfühlungsvermögen erforderlich ist. Zudem bleibt auch jeder Beteiligte des BEM-Verfahrens immer noch Kollege beziehungsweise Kollegin.

Unterstützend hinzugezogen werden können, je nach Fallanalyse, wie bereits in den Kapiteln 1.3.4. und 1.3.5. erläutert:

- die Arbeitsmedizin
- die Arbeitssicherheit
- ein Sozialberater, Gesundheitsbeauftragter (falls im Unternehmen vorhanden)
- Externe, zum Beispiel Leistungsträger wie das Inklusionsamt, die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts (Fachstellen), die Rehabilitationsträger, die Agentur für Arbeit, der Integrationsfachdienst, die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) etc.

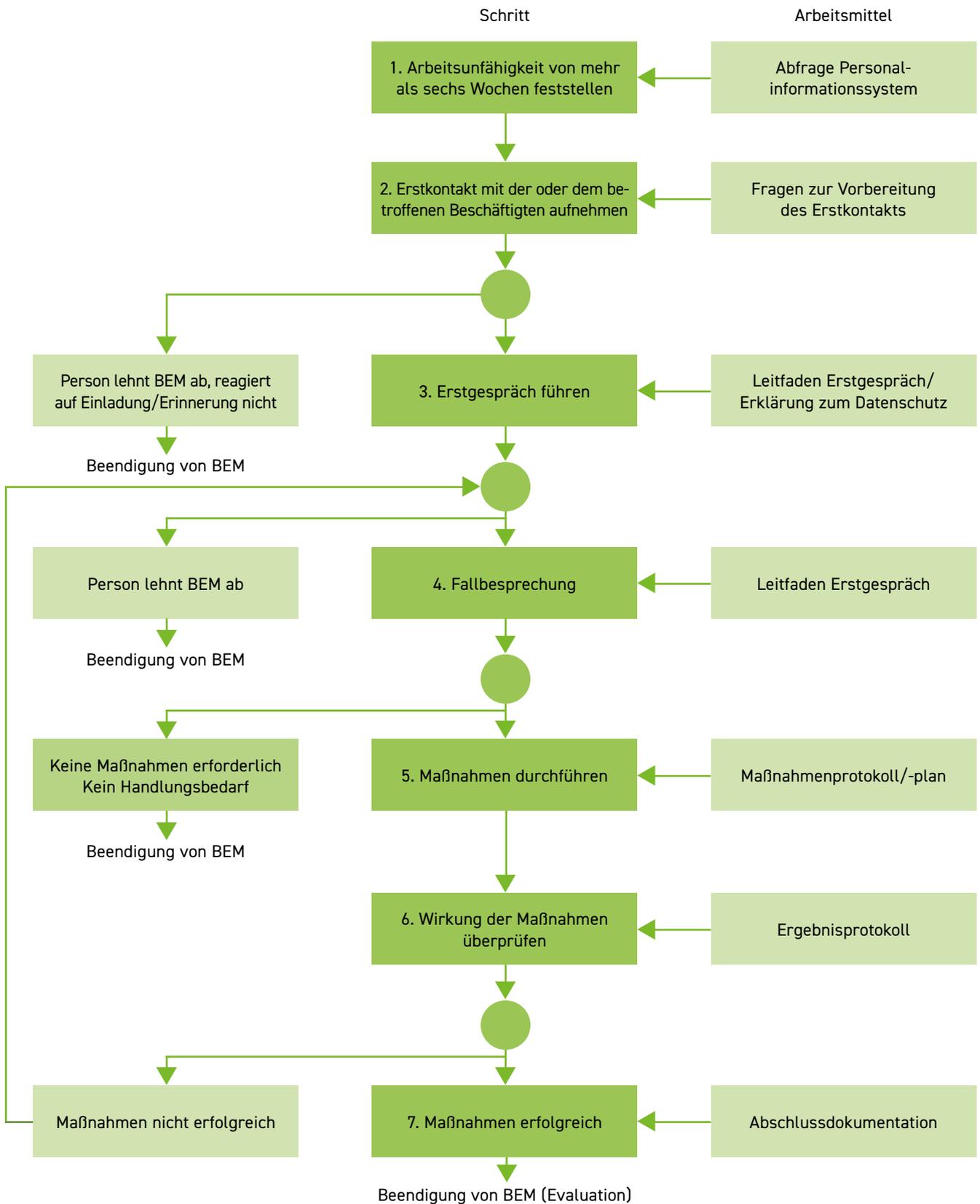
Denkbar ist auch die Vergabe an einen externen BEM-Beauftragten. Der Vorteil dabei ist, dass dieser nicht Teil des Unternehmens und dessen Strukturen ist und somit neutral und objektiv „von außen“ auf den Prozess blickt.

Die mit dieser Aufgabe betrauten Personen müssen nach Lösungen suchen, die seitens des Unternehmens angeboten werden können und die betroffene Person bereit ist mitzugehen beziehungsweise umzusetzen.

In einer gerichtlichen Entscheidung sind allgemeine Grundsätze dazu genannt, was im Rahmen eines BEM-Verfahrens zu ermitteln und umzusetzen ist (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 18).

3.2. Die Prozesskette

Der Verfahrensablauf im Überblick ...



3.3. Die einzelnen Schritte im BEM

Wichtig sind im BEM die einzelnen Schritte und die dort abzuarbeitenden Ziele und Inhalte. Dieses strukturierte Vorgehen ist für Großbetriebe, Unternehmen mittlerer Größe und für Kleinbetriebe gleichermaßen zu empfehlen.

Schritt 1	Vorgehensweise	Hilfsmittel
<p>Feststellung der Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen (innerhalb der letzten 12 Monate – nicht im Kalenderjahr).</p> <p>Dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße.</p>	<p>Sicherstellung, dass alle Beschäftigten auch bei längeren oder häufigen Erkrankungen optimal betreut werden durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiges Auswerten der Krankenstände. • Erfassen jedes Beschäftigten, bei dem im Zeitraum von zwölf Monaten seit Ablauf der letzten Arbeitsunfähigkeit mehr als sechs Wochen (30 Arbeitstage/42 Kalendertage) krankheitsbedingte Fehlzeiten vorliegen. • Unter Umständen kann es sinnvoll sein, dass der Arbeitgeber oder die Interessenvertretung bereits vor dieser Sechswochenfrist tätig wird. • Feststellen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. <p>Die notwendigen Daten zur Kontaktaufnahme werden der Ansprechperson/dem BEM-Beauftragten/dem Integrationsteam weitergegeben.</p> <p>Liste der einzuladenden Beschäftigten an PR/BR/MAV/SBV</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berechnung der Frist von sechs Wochen, Details dazu siehe auch Kap. 2.1.6 „Die Berechnung der Frist von sechs Wochen“ • Falls möglich: regelmäßiger Report aus dem Personalinformationssystem der Personalabteilung • Bei Klein-/Mittelbetrieben Unterstützung („Datenblatt zur Erfassung Fehlzeiten“) (<u>siehe Kapitel 7.2., Seite 57</u>)

Schritt 2	Vorgehensweise	Hilfsmittel
<p>Erstkontakt mit betroffener Person herstellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erste Informationen über das BEM-Verfahren vermitteln. • Vertrauensbasis aufbauen. • Möglichst schriftliche Einladung an die betroffene Person, da Arbeitgeber zu jeder Zeit nachweisen muss, dass BEM angeboten wurde. • Information über die Ziele von BEM. • Aufklärung über die Freiwilligkeit der Mitwirkung und den Datenschutz. • Lehnt der oder die Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt eine Teilnahme ab oder meldet sich auf eine wiederholte Einladung nicht, endet hier das BEM-Verfahren. • Ab dann zählt wieder die Zeit der Arbeitsunfähigkeiten für die erneute Voraussetzung der Einladung zu BEM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsschreiben (siehe Kapitel 7.2., Seite 49) • Flyer für betroffene Personen in verschiedenen Sprachen (siehe Kapitel 7.2, Seite 51) • Einladungsschreiben (siehe Kapitel 7.2., Seite 52) • Verweis BV/DV (siehe Kapitel 7.2., Seite 64) • Vereinbarung zum Schutz personenbezogener Daten (siehe Kapitel 7.2., Seite 55) • Rückantwortschreiben (siehe Kap. 7.2. Seite 53)



Vertrauensbasis herstellen

Schritt 3	Vorgehensweise	Hilfsmittel
<p>Erstgespräch mit betroffener Person führen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauensbasis herstellen und/oder verbessern. • Informieren über den gesetzlichen Auftrag des Gesprächs. • Aufklären über Möglichkeiten und Grenzen sowie nächste Schritte im BEM-Verfahren. • Klärung, wer alles am Gespräch teilnimmt. • Analysegespräch/Informationen erhalten über: <ul style="list-style-type: none"> – gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit – betriebliche Ursachen und Auswirkungen der Erkrankung – Einschränkungen der Leistungsfähigkeit – verbleibende Leistungspotenziale des Beschäftigten – Ziele, Lösungsideen und Perspektiven des Beschäftigten kennenlernen – Aufklärung über den Datenschutz – schriftliche Einwilligung zur Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zum Zwecke des BEM-Verfahrens einholen – nächste Schritte/Maßnahmen vereinbaren • Die betroffene Person stimmt weiteren BEM-Maßnahmen zu oder lehnt diese ab. • Bei Ablehnung endet hier das BEM und ab jetzt zählt die Zeit für Arbeitsunfähigkeiten wieder neu für die erneute Voraussetzung der Einladung zum BEM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden Erstgespräch und Betriebsvereinbarung (siehe Kapitel 7.2., Seite 54) • Vereinbarung zum Schutz personenbezogener Daten (siehe Kapitel 7.2., Seite 55) • Verschwiegenheit (siehe Kapitel 7.2., Seite 62) • Schweigepflicht (siehe Kapitel 7.2., Seite 61)

Vertrauen ist die wichtigste Basis

Schritt 4	Vorgehensweise	Hilfsmittel
Fallbesprechung	<ul style="list-style-type: none"> • Alle verfügbaren und notwendigen Informationen zum Fall zusammentragen (Situationsanalyse). • Ausreichende Planungsgrundlage herstellen. • Maßnahmen planen. • Die zur Eingliederung notwendigen und im Betrieb vorhandenen Ressourcen nutzbar machen. • Hilfreiche und notwendige Informationen, die der Eingliederung bzw. Hilfe am Arbeitsplatz der betroffenen Person dienen, zusammenstellen: <ul style="list-style-type: none"> - Qualifikation - Stärken - gesundheitsbedingte Leistungseinschränkungen, durch betriebsärztliche Gutachten/ Stellungnahme belegt - Ziele und eigene Vorstellungen des Beschäftigten • Angebote, die seitens des Unternehmens gemacht werden können: <ul style="list-style-type: none"> - stufenweise Wiedereingliederung (§ 74 SGB V und 44 SGB IX) - Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit - Arbeitsversuche - Qualifizierungsmaßnahmen - Hinzuziehen oder Verweisen auf externe Hilfsangebote und Partner • Erstellen eines Maßnahmenplans 	<ul style="list-style-type: none"> • Datenblatt zum BEM (siehe Kapitel 7.2. Seite 57) • Gesprächsleitfaden (siehe Kapitel 7.2., Seite 54) • Protokoll (siehe Kapitel 7.2., Seite 59) • Maßnahmenplan,- verlauf (siehe Kapitel 7.2., Seite 58)

Schritt 5	Vorgehensweise	Hilfsmittel
Umsetzung der konkreten Maßnahmen vereinbaren	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Vereinbarung zum geplanten Vorgehen treffen, die von allen Beteiligten (Betrieb, Beschäftigte, Interessenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls externe Partner) verstanden und mitgetragen wird. • Betriebsinterne Maßnahmen können sein: <ul style="list-style-type: none"> – ein Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz der betroffenen Person erstellen – ein Fähigkeits- und Leistungsprofil der betroffenen Person erstellen – Arbeits- bzw. Tätigkeitsbeschreibung hinzuziehen – Arbeitsplatzanpassung – die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes anpassen – Arbeitsbelastung/Arbeitszeit reduzieren – Arbeitsversuch organisieren – auf einen anderen Arbeitsplatz umsetzen – außerbetriebliche Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben (zum Beispiel Maßnahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation) planen, vereinbaren – mit den zuständigen Leistungsträgern beraten und Leistungen beantragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Protokoll (siehe Kapitel 7.2., Seite 59) • Maßnahmenplan (siehe Kapitel 7.2., Seite 58)



Schritt 6	Vorgehensweise	Hilfsmittel
Maßnahmen umsetzen	<ul style="list-style-type: none">• Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung einer erneuten AU.• Weiterbeschäftigung der betroffenen Person am bisherigen Arbeitsplatz, der den gesundheitlichen Fähigkeiten und Einschränkungen angepasst wird.• Weiterbeschäftigung des Beschäftigten an einem anderen Arbeitsplatz. <p>Die Beteiligten sorgen für eine faire und konstruktive Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Begleiten der betroffenen Person während der Durchführung der Maßnahmen.• Gegebenenfalls notwendige Korrekturen vornehmen und rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und versuchen, diese zu beseitigen.• Die Beteiligten stellen eine erfolgreiche oder nicht erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen fest und prüfen im Fall eines Scheiterns/Nichtpassens der Maßnahmen weitere Optionen.	<ul style="list-style-type: none">• Protokoll (siehe Kapitel 7.2., Seite 59)• Maßnahmenplan, -verlauf (siehe Kapitel 7.2., Seite 58)

Faire und konstruktive Umsetzung

Schritt 7	Vorgehensweise	Hilfsmittel
Wirkung der Maßnahmen überprüfen/Abschluss/Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse der Maßnahmen überprüfen. • Sicherstellen, ob das Gesamtergebnis für alle Beteiligten, Arbeitgeber und die betroffene Person tragbar ist. • Auswertung der Gesamtmaßnahmen. • Abschließende Bewertung der Einzelfallarbeit während und nach Abschluss der Maßnahmen. Gegebenenfalls können so Störfaktoren rechtzeitig erkannt und eventuell beseitigt werden. • Regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Beteiligten. • Befragung der betroffenen Beschäftigten und Vorgesetzten zum Ergebnis des BEM. • Erfassung der Krankheitszeiten von betroffenen Beschäftigten nach der Durchführung von BEM. • Statistik/Evaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmenplan, -verlauf (siehe Kapitel 7.2., Seite 58) • Evaluationsbogen (siehe Kapitel 7.2., Seite 63) • Abschlussdokumentation für Personalakte (siehe Kapitel 7.2., Seite 60)

3.4 Nützliche Informationen und Links für das BEM-Team/den BEM-Verantwortlichen

Es gibt im Sozialgesetzbuch eine Reihe von Vorschriften, die – ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben – den am BEM-Verfahren beteiligten Personen hilfreich sein können. Für die Rehabilitationsträger, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) oder zur medizinischen Rehabilitation erbringen (§§ 5, 6 SGB IX), sind dies:

Rechtliche Grundlagen	Inhalt
§ 145 SGB III	Minderung der Leistungsfähigkeit (Bundesagentur für Arbeit)
§ 146 SGB III	Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (Bundesagentur für Arbeit)
§ 20a SGB V	Betriebliche Gesundheitsförderung (Gesetzliche Krankenversicherung)
§ 40 SGB V	Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (Gesetzliche Krankenversicherung)
§ 42 SGB V	Belastungserprobung und Arbeitstherapie (Gesetzliche Krankenversicherung)
§§ 44, 48 SGB V	Anspruch auf Krankengeld und Dauer des Bezugs (Gesetzliche Krankenversicherung)
§ 51 SGB V	Wegfall des Krankengelds, Antrag auf Leistungen zur Teilhabe (Gesetzliche Krankenversicherung)
§ 275 Absatz 1 SGB V	Begutachtung und Beratung durch den Medizinischen Dienst zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit (Gesetzliche Krankenversicherung)
§ 51 SGB V	Wegfall des Krankengelds, Antrag auf Leistungen zur Teilhabe (Gesetzliche Krankenversicherung)
§§ 10, 11 SGB VI	Persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen für Leistungen zur Teilhabe (Gesetzliche Rentenversicherung)

§ 43 SGB VI	Rente wegen Erwerbsminderung (Gesetzliche Rentenversicherung)
§ 116 SGB VI	Besonderheiten bei Leistungen zur Teilhabe (Gesetzliche Rentenversicherung)
§ 240 SGB VI	Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (Gesetzliche Rentenversicherung)
§§ 8, 9 SGB VII	Arbeitsunfall und Berufskrankheit (Gesetzliche Unfallversicherung)
§ 35 SGB VII	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Gesetzliche Unfallversicherung)

Daneben gibt es im SGB IX eine Reihe von hilfreichen Vorschriften, die grundsätzlich für alle Rehabilitationsträger bei Vorliegen einer Behinderung (§ 2 SGB IX) gelten:

§ 14 SGB IX	Leistender Rehabilitationsträger (siehe Kapitel 6, <u>Grundlegende Rechtsprechung, Nummer 36</u>)
§ 44 SGB IX	Stufenweise Wiedereingliederung
§ 49 SGB IX	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (siehe Kapitel 6, <u>Grundlegende Rechtsprechung, Nr. 37, Nummer 38</u>)
§ 50 SGB IX	Leistungen an Arbeitgeber (speziell Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb)

Nur bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten kommen daneben die Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten der Inklusionsämter in Betracht:

§ 185 Absatz 2, 3 SGB IX	Begleitende Hilfe im Arbeitsleben (weiterführende Regelungen in der SchwbAV)
§ 185 Absatz 4 SGB IX	Arbeitsassistenz (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung Nummer 39)
§§ 192, 193 SGB IX	Integrationsfachdienste, Personenkreis und Aufgaben

Nicht aus den Augen verloren werden darf hierbei jedoch die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese gilt für alle Arbeitnehmer, die krankheits- bzw. behinderungsbedingt eine bestimmte Tätigkeit nicht oder nicht mehr in vollem Umfang ausüben können (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung Nummer 40). Für Beschäftigte mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Beschäftigte ist der Anspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung darüber hinaus in § 164 Absatz 4 SGB IX ausdrücklich gesetzlich geregelt (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung Nummer 41).

Eine Reihe von Internetseiten bietet – wiederum ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit – weiterführende Informationen, auch zu vereinbarten Handlungsempfehlungen und Verfahrensabsprachen:

www.bih.de
www.inklusionsamt.lvr.de
www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de
www.rehadat.de
www.reha-recht.de

www.arbeitsagentur.de
www.deutsche-rentenversicherung.de
www.dkv.com
www.unfallkasse-nrw.de
www.bempsy.de

Die Ausgabe 1/24 des Magazins ZB Behinderung & Beruf beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit BEM. In einer Reportage berichtet eine Personalverantwortliche über die Neuaufstellung von BEM bei ihrem Arbeitgeber, außerdem bietet die Ausgabe einige Hintergründe zum Thema:

www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-01-2024/ueberblick



Über ein weiteres Beispiel für gut aufgestelltes und prämiertes BEM berichtete die Ausgabe 4/20 des Magazins ZB Behinderung und Beruf in der Regionalausgabe Rheinland:

www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-04-2020-lvr/ueberblick







4. Der Abschluss eines BEM-Verfahrens

4.1. Dokumentation

In jedem BEM-Verfahren sollte es das Ziel sein, möglichst sollte es sein, möglichst wenige Daten zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen.

»Nur so viele Daten wie unbedingt erforderlich (Datensparsamkeitsprinzip)«

Für jedes BEM-Verfahren ist eine eigenständige BEM-Akte anzulegen, die getrennt von der Personalakte geführt und aufbewahrt wird. In die Personalakte gehören:

- die Durchschrift der „Einladung“ und eventuell Vermerk über telefonischen oder persönlichen „Erstkontakt“ (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 51)
- Zustimmung beziehungsweise Ablehnung des oder der Betroffenen (Rückantwortschreiben) (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 53)
- die Durchschrift der Erklärung zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen von BEM (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 55)
- Abschlussvermerk (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 60)

Alle sonstigen Informationen kommen in die BEM-Akte:

- Vermerke, Maßnahmenplan/-verlauf, Protokolle, (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seiten 58 und 59)
- Stellungnahmen
- Gutachten etc.

4.2. Verbleib der Akte

Die Aufbewahrungsdauer der BEM-Akte wird in der „vereinbarung zum Schutz personenbezogener Daten“ (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 55) festgelegt. Die Aufbewahrungsdauer sollte drei Jahre nicht überschreiten. Dieser Zeitraum orientiert sich an dem Grundsatz der Zweckbindung. Daten sollen nur für den Zweck verarbeitet werden, für den sie erhoben wurden. Ein möglicher Zweck zur Aufbewahrung der Daten über das BEM-Verfahren hinaus könnte darin liegen, dass bei einem erneuten BEM-Verfahren, mit Einwilligung der betroffenen Person, eine schnellere Fallbesprechung erfolgen kann.

Eine unmittelbare Löschung der BEM-Akte nach Beendigung des Verfahrens oder eine Aushändigung an die betroffene Person ist ebenso denkbar.

5. Datenschutz

5.1. Grundsätzliches

Ein wirksamer und sorgfältig gehandhabter Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für BEM. Ihm kommt bei BEM eine besondere Bedeutung zu. Das Gelingen oder Scheitern hängt wesentlich vom Vertrauen in das Verfahren ab.

Es stellt sich die Frage: Wie viel muss beziehungsweise darf ein Arbeitgeber wissen, um seiner BEM-Verpflichtung nach § 167 Absatz 2 SGB IX nachzukommen? Aber auch: Wie viel sollte die betroffene Person an Krankheits- oder Behinderungsdaten gegenüber dem Arbeitgeber offenlegen, damit BEM erfolgreich durchgeführt werden kann? Die Antwort auf beide Fragen an Arbeitgeber und Beschäftigte kann – im Sinne eines Leitsatzes – nur lauten:

»Nur so viel wie unbedingt erforderlich, um ein zielführendes, dienendes BEM durchführen zu können.«

Die im Zusammenhang mit dem BEM-Verfahren erhobenen personenbezogenen Daten unterliegen nach § 167 Absatz 2 SGB IX einer strengen Zweckbindung.

5.2. Beschäftigtenschutz allgemein

Dieser setzt sich aus mehreren Elementen zusammen:

5.2.1. Grundsätze der Erhebung von personenbezogenen Daten

Die Erhebung von sensiblen personenbedingten Daten ist nach EU-Recht untersagt (vergleiche Artikel 9 EU-DSGVO). Die Erhebung ist nur mit ausdrücklicher Einwilligung der Person möglich. § 26 Absatz 3 BDSG nF schränkt dieses Recht

insoweit ein, als die Datenerhebung und -nutzung zulässig ist, wenn sie zur Ausübung von Rechten und zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist.

5.2.2. Informationsrechte

Personen sollen in der Lage sein, die Erhebung, Nutzung und Verarbeitung ihrer persönlichen Daten prüfen zu können (Artikel 13 EU-DSGVO). Die verarbeitende Stelle hat dabei für die von der Datenerhebung betroffene Person die Informationen präzise, transparent, verständlich und leicht zugänglich aufzubereiten und schriftlich oder elektronisch bereitzustellen. Werden die Daten bei der betroffenen Person selbst erhoben, so ist zum Zeitpunkt der Erhebung auf das Informationsrecht aufmerksam zu machen.

5.2.3. Datenschutzrechtliche Einwilligung

Die Daten dürfen nur erhoben werden, wenn die betroffene Person ausdrücklich ihre Einwilligung dazu gegeben hat. Dabei ist Folgendes nach § 26 Absatz 1 und 1 BDSG neuer Fassung zu beachten:

- Die Einwilligung muss freiwillig erfolgen.
- Die Einwilligung muss schriftlich erfolgen.
- Die betroffenen Daten und der Verwendungszweck müssen präzise benannt werden.
- Die betroffene Person kann die Einwilligung jederzeit widerrufen. Auf dieses Recht muss die erhebende Stelle hinweisen.
- Es gilt ein Kopplungsverbot. So darf zum Beispiel der Abschluss eines Vertrags nicht von einer Datenbereitstellung, die über den Vertragszweck hinausgeht, abhängig gemacht werden.

Vertrauen ist die wichtigste Basis

5.2.4. Recht auf Zugriff

Die betroffene Person hat das Recht auf Übermittlung der eigenen gespeicherten personenbezogenen Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zur Übermittlung an einen anderen Verantwortlichen, zum Beispiel neue Vertragspartner (Artikel 20 EU-DSGVO).

5.2.5. Recht auf Berichtigung

Die betroffene Person hat das Recht zu verlangen, dass unrichtige personenbezogene Daten unverzüglich (also ohne schuldhaftes Zögern) berichtigt werden (Artikel 16 EU-DSGVO). Sie kann die Einschränkung der Datenverarbeitung verlangen, wenn die personenbezogenen Daten unrichtig und (noch nicht) berichtigt sind (Artikel 18 EU-DSGVO).

5.2.6. Recht auf Widerspruch

Eine betroffene Person kann Widerspruch gegen die Verarbeitung der personenbezogenen Daten einlegen, wenn diese genutzt werden für Werbung oder Profiling (Sammlung von Daten sowie deren anschließende Analyse und Auswertung zum Zwecke der Identifikation und Überwachung von Personen, auch zur Optimierung und Vorhersage des [Direkt-] Marketings oder zum Zwecke der Wahl-, Verhaltens- und Meinungsbeeinflussung). Die verantwortliche Stelle muss Dritte, die die Daten ebenfalls nutzen, zwingend über Berichtigung und Widerspruch personenbezogener Daten informieren (Artikel 19 EU-DSGVO).

5.2.7. Recht auf Vergessen

Eine betroffene Person kann unverzüglich die Löschung personenbezogener Daten verlangen (Artikel 17 EU-DSGVO), wenn

- diese ohne konkreten Zweck erhoben worden sind,
- diese für den ursprünglichen Zweck nicht mehr erforderlich sind,
- die betroffene Person ihre Einwilligung widerrufen hat,

- eine Löschung gesetzlich vorgeschrieben ist. Umgekehrt muss der Verantwortliche die personenbezogenen Daten auch nicht aufbewahren, wenn er selbst diese nicht mehr benötigt (Artikel 11 EU-DSGVO).

Es sind alle Links, Kopien, Back-ups zu löschen. Löschen bedeutet, dass sich die Daten nicht ohne unverhältnismäßigen Aufwand wiederherstellen lassen (physische Zerstörung des Datenträgers, bei wiederbeschreibbaren Datenträgern/Festplatten ist eine zertifizierte Löschesoftware einzusetzen). Es ist nicht ausreichend, den Datenträger zu entsorgen oder organisatorische Maßnahmen zu treffen.

Von der Lösch-Verpflichtung ausgenommen sind personenbezogene Daten, die

- erforderlich sind für die Vertragserfüllung,
- das Recht auf freie Meinungsäußerung und Information berühren,
- zur Erfüllung von öffentlichen Aufgaben erforderlich sind, zum Beispiel in den Bereichen Statistik, Forschung und Gesundheitsschutz,
- für das Geltendmachen oder Verteidigen von Rechtsansprüchen benötigt werden.

Das Recht auf Vergessen greift auch für Dritte, die die Daten vom Verantwortlichen erhalten haben.

5.3. Rechte des Betroffenen

Die Freiwilligkeit – ob der Beschäftigte an einem BEM teilnehmen möchte oder nicht – ist ein wesentliches Grundprinzip des BEM-Verfahrens.

Die Erhebung der Gesundheitsdaten wie

- Ursache der Arbeitsunfähigkeit,
- Gesundheitszustand und Behandlungsverlauf,
- Gesundheitsprognose

ist nur mit Einwilligung des betroffenen Beschäftigten erlaubt.

Dafür bedarf es nach § 167 Absatz 2 Satz 3 SGB IX und der entsprechenden datenschutzrechtlichen Gesetzgebung

- einer vorherigen Aufklärung,
- eines Hinweises zu den Rechtsfolgen einer Weigerung,
- eines Hinweises zum Widerrufsrecht (für die Zukunft),
- der Schriftform.

Hier eignet sich ein transparentes Informationsschreiben (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 49) an die betroffenen Beschäftigten. Den betroffenen Beschäftigten sollten dann zur Beantwortung dieses Informationsschreibens verschiedene Antwortmöglichkeiten (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 53) durch Ankreuzen eröffnet werden.

5.4. Offenbarung von Krankheits- oder Behinderungsdaten

Das BEM braucht eine ausreichende Datengrundlage. Um zu bestimmen, was als ausreichende Datengrundlage zum Gesundheitsstand der betroffenen Person anzusehen ist, empfiehlt sich die deutliche Unterscheidung von drei Datenkategorien:

5.4.1. Daten zur medizinischen Diagnose

Die eigentlichen medizinischen Diagnosen sind für die Planung von Maßnahmen im BEM nicht erforderlich. Nur der Betriebsarzt, der der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt, sollte die Diagnose kennen, um Aussagen darüber treffen zu können, ob im Einzelfall der Zeitpunkt für Maßnahmen im BEM geeignet ist beziehungsweise ob geplante Maßnahmen im BEM dem Krankheitsgeschehen genügend Rechnung tragen.

5.4.2. Daten zur Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb

Gibt es plausible Hinweise darauf, dass bestimmte Arbeitsbedingungen mit erhöhten Erkrankungsraten von Beschäftigten im Zusammenhang stehen, ist der Betrieb auf entsprechende

Daten angewiesen, um handeln zu können. Dies betrifft nicht nur generelle Zusammenhänge, sondern auch den Einzelfall.

5.4.3. Daten zu den gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten

Informationen zu den gesundheitsbezogenen Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten sind für BEM unerlässlich. Für die Planung von Maßnahmen ist es notwendig, die Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten einer Person zu kennen, eventuell auch zu erwartende Einschränkungen, die sich durch den Krankheitsverlauf oder dessen Auswirkungen ergeben können. Dabei gilt:

»Vertrauen ist die wichtigste Basis im BEM-Verfahren.«

Hier ist zu beachten, dass die betroffenen Beschäftigten über ihre datenschutzrechtlichen Rechte im BEM-Verfahren aufgeklärt werden und ihre schriftliche Einwilligung geben.



5.5. Benennung von Gesundheits- und Behinderungsdaten für betriebliche Präventionsarbeit – Daten zur medizinischen Diagnose

§ 167 Absatz 2 SGB IX enthält eine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten. Es geht darin um die Möglichkeiten im Betrieb oder in der Dienststelle, eine tätigkeits- und arbeitsplatzbezogene Gesundheitsförderung zu betreiben. Im Vordergrund steht somit immer die Frage, ob betriebliche beziehungsweise dienstliche Faktoren (mit-)ursächlich für Arbeitsunfähigkeitszeiten sind. Ohne Benennung der Ursachen, die den mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeiten im Sinne des § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX zugrunde liegen, ist diese Frage nicht zu beantworten. Ist ein solcher Zusammenhang allerdings offensichtlich ausgeschlossen und der Beschäftigte offenbart die Erkrankungsursache nicht, endet hier bereits das BEM beim Erstkontakt. Sind hingegen Zusammenhänge zwischen Arbeitsunfähigkeitszeiten und betrieblichen Gegebenheiten denkbar, braucht der Arbeitgeber Informationen von dem oder der Beschäftigten, um gemeinsam Maßnahmen zur Abhilfe prüfen und gegebenenfalls umsetzen zu können.

Diese Informationen der betroffenen Person sind besonders schutzwürdig und bedürfen ihrer Einwilligung. Es muss vorab auf die Ziele von BEM sowie auf die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen werden. Aus der Einwilligungserklärung muss der Zweck der Datenerhebung, der Datenverarbeitung oder Datennutzung („Durchführung von BEM“) klar hervorgehen. Die strikte Zweckbindung ist wichtig: Die im Zusammenhang mit BEM erhobenen, verarbeiteten oder genutzten Daten dürfen auf

keinen Fall für andere Zwecke genutzt werden. Die Einwilligung muss schriftlich erfolgen. Sofern die datenschutzrechtliche Einwilligung gemeinsam mit der Zustimmung zum BEM-Verfahren gegeben wird, muss sie besonders hervorgehoben werden.

Eine datenschutzrechtliche Einwilligung ist grundsätzlich vor dem Beginn von BEM erforderlich. Ein nachträgliches Einverständnis genügt nicht. Die Einwilligung kann jedoch jederzeit erweitert oder widerrufen werden. Wenn die betroffene Person die Einwilligung widerruft, dürfen von da an keine Daten mehr verarbeitet werden. Bereits erhobene Daten müssen gelöscht werden. Auf das Widerrufsrecht muss in der Einwilligung hingewiesen werden. Sind Daten (rechtmäßig) an Dritte übermittelt worden, müssen diese Dritten über den Widerruf informiert werden.

Ist eine datenschutzrechtliche Einwilligung erteilt worden, können die betroffenen Beschäftigten jederzeit Auskunft über die Art und den Umfang der gespeicherten Daten verlangen. Sie haben außerdem Anspruch darauf, dass ihre Daten gelöscht werden, wenn deren Speicherung nicht mehr zulässig ist. Der betroffenen Person ist eine Kopie ihrer Einwilligungserklärung auszuhändigen.

5.6. Der Betriebsarzt als Moderator und Verwalter von Krankheits- und Behinderungsdaten

Im Spannungsfeld zwischen dem, was der Arbeitgeber zur Durchführung von BEM im Einzelfall an Informationen unumgänglich benötigt, und dem, was eine betroffene Person an sensiblen Krankheits-, Behinderungs- und weiteren persönlichen Daten zu offenbaren bereit ist, kann der Betriebsarzt eine entscheidende, beiden Seiten gerecht werdende Funktion einnehmen. Der Betriebsarzt hat nach § 3 Absatz 1 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) unter anderem

- die Beschäftigten zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die
- Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,
- Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,
- arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen (zum Beispiel zum Arbeitsrhythmus, zur Arbeitszeit und zur Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs sowie der Arbeitsumgebung) nachzugehen,
- insgesamt die Arbeitsbedingungen zu beurteilen sowie
- auch Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung von Beschäftigten mit Behinderung in den Arbeitsprozess zu klären.

Der Betriebsarzt ist bei der Anwendung seiner arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei (§ 8 Absatz 1 Satz 1 ASiG). Der Betriebsarzt ist nur seinem ärztlichen Gewissen unterworfen und hat die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, den Interessenvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung und allen übrigen Dritten strikt zu beachten (vergleiche § 8 Absatz 1 Satz 3 ASiG). Wichtig ist ferner, dass der Betriebsarzt ausdrücklich nicht die Aufgabe hat, Krankmeldungen der Beschäftigten auf ihre Berechtigung hin zu überprüfen (§ 3 Absatz 3 ASiG). Nach Auffassung der Inklusionsämter ist der Betriebsarzt in medizinischer Hinsicht ein geeigneter und sachkundiger Moderator des BEM-Prozesses. Er ist es wegen seiner Schweigepflicht gewohnt, sensible Krankheits- und Behinderungsdaten nicht ungeschützt zu offenbaren,

sondern die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse und Bewertungen daraus mit den Beteiligten im Betrieb/in der Dienststelle ohne Benennung der einzelnen Krankheitsdiagnosen zu erörtern. Damit können die Erfordernisse fachgerechter Sachverhaltsaufklärung und das berechnigte Interesse der betroffenen Beschäftigten am Schutz ihrer personenbezogenen Daten im BEM-Verfahren zusammengeführt werden.

5.7. Verpflichtung der übrigen Beteiligten zum Schutz der personenbezogenen Daten

Die gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX am BEM-Verfahren neben dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber beteiligten Stellen unterliegen im Hinblick auf die Weitergabe personenbezogener schutzwürdiger Daten wie Krankheitsdiagnosen und Behinderungsart an den Arbeitgeber einem strengen Datenschutz:

- die Interessenvertretungen gemäß § 79 BetrVG, § 10 BPersVG und § 9 LPVG NRW,
- die Schwerbehindertenvertretungen gemäß den §§ 178 Absatz 3 und 179 Absatz 7 SGB IX,
- die Rehabilitationsträger und das Inklusionsamt gemäß § 35 SGB I in Verbindung mit den §§ 67 folgende SGB X.

Für alle Beteiligten gilt, dass eine Verletzung der Schweigepflicht strafbewehrt ist (§ 203 StGB).



Problematisch ist die Frage der Weitergabe von Daten für die Vertreter des Arbeitgebers, wenn sie/er Vorgesetzter des Betroffenen ist oder ein Beschäftigter der Personalabteilung. Diese könnten im weiteren Verlauf des Verfahrens in Konflikt mit ihren übrigen Aufgaben geraten.

Daher sollte bei der Einführung des BEM konkret festgelegt werden, wer den Arbeitgeber in einem BEM- beziehungsweise Integrationsteam vertritt. Ist dies zum Beispiel der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen (§ 181 SGB IX), der nicht gleichzeitig in der Personalabteilung angesiedelt ist, könnte dieser zur Schweigepflicht auch gegenüber dem Arbeitgeber und der Personalabteilung verpflichtet werden. Eventuell ist hier noch eine entsprechende Verschwiegenheitsverpflichtungserklärung notwendig (siehe Kapitel 7.2., Musterdokumente und Vorlagen, Seite 62). Ist es eine andere Person, besteht möglicherweise die Notwendigkeit, die Diskussion im BEM-Team auf die Auswirkungen der Erkrankung auf die Tätigkeit und mögliche betriebliche Ursachen zu beschränken. Die Art der Erkrankung und andere Fragen zur Gesundheitsprognose dürfen dann nicht besprochen werden, weil der Arbeitgeber hierauf eine mögliche spätere Kündigung stützen könnte.

Wichtig ist auch hier, dass die Weitergabe von personenbezogenen Daten immer nur mit Einwilligung des betroffenen Beschäftigten erfolgen darf.

5.8. Dokumentation im BEM-Verfahren

Eine dem BEM vergleichbare Problematik im Hinblick auf die Aufbewahrung sensibler personenbezogener Daten von Beschäftigten besteht im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen hinsichtlich gefährlicher Arbeits-

stoffe. Bei diesen Untersuchungen werden aus Gründen der ärztlichen Schweigepflicht nur der Zeitpunkt der Vorsorgeuntersuchung und die Daten vermerkt, die über die Eignung oder Nichteignung für die Beschäftigung beziehungsweise Weiterbeschäftigung etwas aussagen. Nicht dokumentiert, sondern nur vom Arzt schriftlich festgehalten werden die erhobenen Befunde, Diagnosen und sonstige medizinische Daten. Diese Handhabung empfehlen die Inklusionsämter auch für das BEM.

Alle weiteren Informationen, die im Zusammenhang mit BEM erhoben werden, werden getrennt von der Personalakte in einer BEM-Akte aufbewahrt und spätestens nach drei Jahren vernichtet. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass sensible Gesundheitsdaten grundsätzlich in besonderer Weise aufbewahrt werden und vor unbefugter zufälliger Kenntnisnahme durch Einschränkung des Kreises der Informationsberechtigten geschützt werden müssen. Die Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag reicht hierzu aus. Zu empfehlen ist die Aufbewahrung in einem verschlossenen Schrank (siehe Kapitel 6, Grundlegende Rechtsprechung Nummer 42).





6. Grundlegende Rechtsprechung zu BEM (Stand 16.07.2024)

1. Die Interessenvertretungen – Aufgaben und Rollen (Kapitel 1.3.3.)

BAG, Entscheidung vom 7. September 2021, 9 AZR 571/20

Nur der Betriebs- bzw. Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung können die Einleitung und Durchführung eines BEM-Verfahrens vom Arbeitgeber verlangen, nicht jedoch die betroffene Person selbst.

2. Externe Partner – Aufgabe und Rolle (Kapitel 1.3.5.a)

Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13. August 2018 – 16 Sa 1466/17

Es bedarf einer Hinweispflicht des Arbeitgebers, dass, sofern Leistungen zur Teilhabe oder Begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, die örtlichen gemeinsamen Rehabilitationsträger hinzugezogen werden.

3. Externe Partner – Aufgabe und Rolle (Kapitel 1.3.5.c)

LAG Köln, Beschluss vom 23. Januar 2020, Az. 7 Sa 471/19

Ein Beschäftigter hat im Rahmen von BEM keinen Anspruch darauf, dass sein Rechtsanwalt am BEM-Gespräch teilnimmt.

4. Für alle Beschäftigten (Kapitel 2.1.1.) und wann muss ein Arbeitgeber tätig werden? (Kapitel 2.1.7.)

BAG, Urteil vom 7. September 2021 – 9 AZR 571/20

BEM muss immer vom Arbeitgeber ausgehen, die betroffene Person hat kein Individualrecht auf Durchführung von BEM.

5. Für alle Beschäftigten (Kapitel 2.1.1.)

BAG, Urteil vom 18. November 2021 – 2 AZR 138/21

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, erneut BEM anzubieten, wenn die betroffene Person innerhalb eines Jahres nach Abschluss von BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist.

6. Für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte (Kapitel 2.1.2.)

LAG Hamm, Urteil vom 24. Januar 2007 – 2Sa 991/06

Liegen die Voraussetzungen für BEM vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat/MAV sowie die Rehabilitationsträger und das Inklusionsamt einzuschalten.

7. Für Beamte (Kapitel 2.1.3.)

BVerwG, Beschluss vom 4. September 2012 – 6 P 5.11 sowie das Urteil vom 5. Juni 2014 – 2 C 22.13 und Bayerischer VGH, Beschluss vom 15. März 2016 – 17 P 14.2689

Der Personalrat hat ein Anrecht auf Mitteilung der Namen der BEM-berechtigten Beschäftigten, unabhängig von deren Zustimmung.

8. Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“? (Kapitel 2.1.5.)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10. Januar 2017 – 8 Sa 359/16

Ist ein erforderliches BEM unterblieben, trägt der Arbeitgeber die Darlegungslast für dessen Nutzlosigkeit.

9. Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“? (Kapitel 2.1.5.)

LAG Düsseldorf, 19. Dezember 2020, 12 Sa 554/20,67

Der Arbeitgeber muss nach einer Durchführung von BEM erneut ein BEM-Verfahren durchführen, wenn innerhalb eines Jahres erneut die Voraussetzungen vorliegen.

10. Die Berechnung der Frist von sechs Wochen (Kapitel 2.1.6.)

Beschluss vom 15. Dezember 2022, BAnz AT 13.03.2023 BG

Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses über eine Änderung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie der telefonischen Feststellung von Arbeitsunfähigkeit

11. Die Berechnung der Frist von sechs Wochen (Kapitel 2.1.6.)

LAG Hamm, Urteil vom 10. November 2016 – 15 Sa 640/16

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde.

12. Die Berechnung der Frist von sechs Wochen (Kapitel 2.1.6.)

LAG Berlin-BB, 10 Sa 864/19

Offensichtlich nutzloses BEM – Arbeitsunfähigkeit – Rehabilitationsmaßnahme

Ob Zeiten einer Rehabilitationsmaßnahme als Arbeitsunfähigkeitszeiten anzusehen sind, bestimmt sich nach der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie.

13. Wann muss ein Arbeitgeber tätig werden? (Kapitel 2.1.7.)

BAG, Urteil vom 30. September 2010 – 2 AZR 88/09

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist auch dann durchzuführen, wenn keine betriebliche Interessenvertretung im Sinne von § 93 SGB IX gebildet ist.

14. Wann muss ein Arbeitgeber tätig werden? (Kapitel 2.1.7.)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10. Januar 2017 – 8 Sa 359/16

Eine vom Arbeitnehmer als Schicksal bezeichnete vorherige Erkrankung begründet nicht die Nutzlosigkeit von BEM.

15. Wann muss ein Arbeitgeber tätig werden? (Kapitel 2.1.7.)

BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 – 2 AZR 565/14

Der Arbeitgeber hat auch dann die Pflicht zur Durchführung von BEM, wenn eine befristete Rentenbewilligung vorliegt.

16. Wann muss ein Arbeitgeber tätig werden? (Kapitel 2.1.7.)

BAG, Urteil vom 2. November 2016 – 10 AZR 596/15

Ein Personalgespräch während einer Arbeitsunfähigkeit kann nur bei einem dringenden betrieblichen Anlass angewiesen werden.

17. Zustimmung zum BEM (Kapitel 2.2.1.)

BAG, Urteil vom 29. Juni 2017 – 2 AZR 47/16

Der Hinweis auf die Freiwilligkeit von BEM und die jederzeitige Widerrufbarkeit der Zustimmung zur Teilnahme durch den Arbeitnehmer ist zwingend erforderlich.

18. Zustimmung zu BEM (Kapitel 2.2.1.) und Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber (Kap. 2.3.) und Einführung des BEM (Kapitel 3.1.)

BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 755/13

Der Arbeitgeber muss die Initiative zur Durchführung von BEM ergreifen und auf die Ziele sowie den Umgang der erhobenen und verwendeten Daten hinweisen. Hat er diese nicht ergriffen, muss er zur Darlegung der Verhältnismäßigkeit einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten Kündigung die Nutzlosigkeit von arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen aufzeigen.

19. Zustimmung zu BEM (Kapitel 2.2.1.)

BAG, Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10

Es bedarf der Hinweispflicht auf die Art und den Umfang der für BEM erhobenen und verwendeten Daten.

20. Zustimmung zu BEM (Kapitel 2.2.1.) und Beteiligung/Teilnahme der Interessenvertretungen an BEM (Kapitel 2.2.3)

BAG, Beschluss vom 22. März 2016 – 1 ABR 14/14

Die Beteiligung des Betriebsrats setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus.

21. Zustimmung zu BEM (Kapitel 2.2.1.)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.01.2020 – 26 TaBV 865/19, Rn. 30, 32

Es bedarf der Erforderlichkeit der Betriebsratsschulung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

22. Zustimmung zu BEM (Kapitel 2.2.1.)**LAG, Baden-Württemberg, Entscheidung vom 28. Juli 2021, 4 Sa68/20**

Wenn der Arbeitgeber im BEM-Verfahren die Offenlegung sensibler Gesundheitsdaten verlangt, ist in besonderem Maße auf die Freiwilligkeit hinzuweisen.

23. Ablehnung/Abbruch von BEM (Kapitel 2.2.2.)**LAG Düsseldorf, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 13 Sa 356/16**

Hat der Arbeitgeber, weil der Beschäftigte anderthalb Jahre zuvor ein BEM abgelehnt hat, versäumt, ein erneutes Verfahren zu veranlassen, obwohl die Voraussetzungen vorlagen, hat dies kündigungsrechtliche Folgen.

24. Ablehnung/Abbruch von BEM (Kapitel 2.2.2.)**BAG, Urteil vom 15. Dezember 2022, Az. 2 AZR 162/22, Rn. 18**

Es ist dem Arbeitgeber auch ohne eine datenschutzrechtliche Einwilligung möglich und zumutbar, zunächst mit dem beabsichtigten BEM-Verfahren zu beginnen. Im Erstgespräch kann der Verfahrensablauf besprochen werden.

25. Beteiligung/Teilnahme der Interessenvertretungen am BEM (Kapitel 2.2.3.)**BAG, Beschluss vom 11. November 1997 – 1 ABR 21/97**

Das Bundesdatenschutzgesetz gilt auch für die Datenverarbeitung durch Betriebsräte.

26. Beteiligung/Teilnahme der Interessenvertretungen am BEM (Kapitel 2.2.3.)**BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 – 1 ABR 46/10**

Der Betriebsrat hat, unabhängig von dessen Zustimmung, ein Anrecht auf Mitteilung der Namen der BEM-berechtigten Beschäftigten.

27. Beteiligung/Teilnahme der Interessenvertretungen (Kapitel 2.2.3.)**BAG, Beschluss vom 13. März 2012 – 1 ABR 78/10**

Für die Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement kann der Betriebsrat die Einführung von Verfahrensregelungen nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 und 7 BetrVG verlangen und gegebenenfalls über die Einigungsstelle nach § 87 Absatz 2 BetrVG durchsetzen.

28. Beteiligung/Teilnahme der Interessenvertretungen (Kapitel 2.2.3.)**BVerwG, Beschluss vom 23. Juni 2010 – 6 P 8.09**

Der Personalrat hat keinen Anspruch auf Mitteilung des Antwortschreibens der Beschäftigten bezüglich einer Teilnahme oder einer Ablehnung von BEM.

29. Untersuchung Betriebsarzt/Amtsarzt (Kapitel 2.2.4.)**BVerwG, Beschluss vom 5. November 2010 – 6 P 18/09**

Der Personalrat hat mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Dienststellenleiter eine amtsärztliche Untersuchung anordnet.

30. Untersuchung Betriebsarzt/Amtsarzt (Kapitel 2.2.4.)

OVG, Urteil vom 8. April 2022 – Az. MV 2 LZ 537/21, Rn. 6,8

BEM ist nicht zwingend vor einem Zurruesetzungsverfahren durchzuführen. Die Verfahren sind unabhängig voneinander.

31. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber (Kapitel 2.3.)

LAG Nürnberg, Entscheidung vom 18. Februar 2020, 7 Sa 124/19

Eine fehlerhafte Einladung zum BEM-Verfahren steht dem Unterlassen von BEM gleich.

32. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber (Kapitel 2.3.)

LAG Hamburg, Urteil vom 8. Juni 2017, 7 SA 20/17

Ist denkbar, dass BEM ein positives Ergebnis erbracht hätte, wurde vorschnell gekündigt mit der Folge, dass die Kündigung unwirksam ist.

33. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber (Kapitel 2.3.)

BAG, Urteil vom 15. Dezember 2022, 2 AZR 162/22

Die Zustimmung des Inklusionsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass (unterbliebenes) BEM die Kündigung nicht hätte verhindern können.

34. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber (Kapitel 2.3.)

ArbG Köln, Urteil vom 20. Dezember 2023 – 18 Ca 3954/23

Kündigungen, die gegen § 164 Absatz 2 SGB IX verstoßen, sind unwirksam.

Der Arbeitgeber ist auch während der Probezeit verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

35. Folgen einer Ablehnung/Abbruch von BEM für den Beschäftigten (Kapitel 2.4.)

LAG Frankfurt, Urteil vom 3. Juni 2013 – 21 Sa1456/12

Eine ordentliche, krankheitsbedingte Kündigung ist bei mangelnder Durchführung unwirksam.

36. Nützliche Informationen (Kapitel 3.4.)

BSG, Urteil vom 24. Januar 2013 – B 3 KR 5/12 R

Bewilligt die Krankenkasse auf einen Leistungsantrag zur Hilfsmittelversorgung nur einen Festbetrag, bleibt sie als erstangegangener Rehabilitationsträger verpflichtet zu prüfen, ob ein anderer Rehabilitationsträger die Mehrkosten zu übernehmen hat.

37. Nützliche Informationen (Kapitel 3.4.)

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. April 2014 – L13R2341/13

Ein drohender Arbeitsplatzverlust begründet keinen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Weiterbildungsmaßnahmen in einem Berufsförderungswerk.

38. Nützliche Informationen (Kapitel 3.4.)

SG Dresden, Urteil vom 28. Februar 2011 – S 24 KN 625/09

Ein Anspruch gegenüber dem Rehabilitationsträger auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form von technischen Arbeitshilfen (hier: behinderungsgerechter Bürostuhl) hat Vorrang vor den Ansprüchen gegenüber Arbeitgebern nach Teil 2 SGB IX auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung.

39. Nützliche Informationen (Kapitel 3.4.)

OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 18. Mai 2011 – OVG 6 B 1.09

Kostenübernahme für Arbeitsassistenten

40. Nützliche Informationen (Kapitel 3.4.)

BAG, Urteil vom 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09

Leidensgerechter Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sein Direktionsrecht neu auszuüben und die Tätigkeit des Beschäftigten neu zu bestimmen, wenn dieser dies aus persönlichen Gründen verlangt.

41. Nützliche Informationen (Kapitel 3.4.)

BAG, Urteil vom 14. März 2006 – 9 AZR 411/05

Beschäftigungsanspruch für Menschen mit Schwerbehinderung

Beschäftigte mit Schwerbehinderung können einen Anspruch auf Versetzung oder Vertragsänderung haben, soweit der Arbeitsvertrag eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt.

42. Dokumentation im BEM-Verfahren (Kapitel 5.8.)

BAG, Urteil vom 12. September 2006 – 9 AZR 271/06

Beschäftigte haben ein Anrecht auf eine geschützte Aufbewahrung ihrer sensiblen Gesundheitsdaten in der BEM-Akte, diese wird getrennt von der Personalakte aufbewahrt.



7. Materialien und Hilfen aus der Praxis

7.1. Stolpersteine

Die Einführung von BEM wird nur gelingen, wenn alle am Prozess Beteiligten, sowohl der Arbeitgeber als auch die Interessenvertretung, nicht nur formal, sondern auch inhaltlich hinter der Gesundheitsprävention und dem BEM stehen. Es kommt im Wesentlichen auf die Transparenz des Vorgehens an. Die Kommunikation, warum BEM eingeführt wird und welchen Nutzen es für die verschiedenen Zielgruppen bringt, ist ein wichtiges Mittel, um mögliche Widerstände zu überwinden. Zudem ist in BEM die Vertrauensbasis ein wichtiger Bestandteil eines jeden einzelnen Verfahrens. BEM zielt zwar auf die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses, jedes einzelne BEM-Verfahren ist aber stets ergebnisoffen: Vieles geht, aber nicht jede Erkrankung lässt sich auskurieren, nicht jede Belastung verringern, nicht jeder Arbeitsplatz leidens-/behinderungsgerecht gestalten.

Mögliche Stolpersteine in BEM könnten sein:

- Die Beschäftigten sind nicht ausreichend informiert über ihre Rechte bezüglich der Offenlegung ihrer personenbezogenen Daten
 - BEM wird nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen angeboten, Auswahl erfolgt intransparent
 - Widerstände aus Angst vor Bedeutungs- und Machtverlust (Führungskräfte)
 - Wichtige betriebliche Funktionsträger zeigen mangelnde Bereitschaft zur Mitwirkung
 - Bedenken vonseiten des Arbeitgebers aus Angst vor Kosten und Zweifel am Nutzen
 - Keine verbindlichen Regelungen, wer für was verantwortlich ist
 - BEM ist zu kompliziert geregelt, überreguliert und formalisiert
 - Überzogene Erwartungen von einzelnen Beteiligten an BEM
 - Instrumentalisierung des BEM für Eigeninteresse
- Die Bedeutung von BEM wird nicht erkannt
 - Unklare Kommunikation im Betrieb zur gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zu BEM
 - Die Beschäftigten akzeptieren BEM nicht: mangelnde Information, Angst vor Kontrolle und Datenmissbrauch

7.2. Musterdokumente und Vorlagen

Informationsschreiben zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX

Was bedeutet BEM?

Das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind neben fachlicher und sozialer Kompetenz ausschlaggebende Faktoren für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von (*Arbeitgeber einfügen*)

Aber nicht immer lassen sich Krankheit und Unfälle vermeiden, ganz unabhängig davon, ob ihre Ursache im beruflichen oder privaten Umfeld liegt. Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie zielt auf das Wohlbefinden der Beschäftigten. Damit Beschäftigte auch bei längeren und häufigen Erkrankungen optimal betreut werden, fordert der Gesetzgeber ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM“. Gemeinsam sollen konkrete präventive betriebliche Angebote zur Gesunderhaltung erörtert werden.

Aktuelle BEM-Formulierung gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei Menschen mit Schwerbehinderung außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Durch diese Gesetzgebung ist der Arbeitgeber verpflichtet, BEM anzubieten. Dieser Vorgabe kommen wir gerne nach. Die Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Unterstützung. Die Teilnahme ist freiwillig, aber eine rege Inanspruchnahme wünschenswert. Alle BEM-Gespräche unterliegen einer strengen Schweigepflicht.

Ziel und Nutzen von BEM ...

... ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeit gemeinsam nachzugehen, um diese künftig zu vermeiden und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Präventionsmaßnahmen und Rehabilitationsbedarf sollen frühzeitig erkannt werden und entsprechende Maßnahmen frühzeitig eingeleitet werden.

Der Arbeitsplatz der betroffenen Person soll langfristig erhalten bleiben. BEM nutzt sowohl dem einzelnen Mitarbeitenden als auch seinem Arbeitgeber und den Sozialversicherungssystemen.

Welche Personen können am BEM beteiligt werden?

An BEM können mehrere interne wie auch externe Personen beteiligt sein:

- Arbeitgeber bzw. Beauftragte oder Beauftragter des Arbeitgebers (kann auch extern sein)
- Mitarbeitende mit krankheitsbedingten Fehlzeiten
- Interessenvertretung (Betriebs-, Personalrat, Mitarbeitervertretung, ggf. Schwerbehindertenvertretung)
- BEM-Team (Integrationsteam, falls vorhanden)
- Person des Vertrauens
- Betriebs-, Werksarzt

- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Rehabilitationsträger, gegebenenfalls Inklusionsamt/Integrationsfachdienst
- etc.

Die Einbindung der Personen oder Stellen erfolgt nur im Rahmen des Erforderlichen und nur mit Zustimmung der betroffenen Person.

Datenschutz und Dokumentation

Die strenge Einhaltung des Datenschutzes ist eine Grundvoraussetzung für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement – BEM“. Die Erhebung der Gesundheitsdaten ist grundsätzlich nur mit Einwilligung der betroffenen Person möglich.

Man unterscheidet zwischen Daten, die in die Personalakte aufgenommen werden dürfen:

- Angebot der Durchführung von BEM (Beginn)
- Einverständniserklärung
- Ablehnung oder Abbruch des Verfahrens
- Konkret angebotene Maßnahmen
- Umsetzung der Maßnahmen
- Ergebnis der Maßnahmen (Abschluss)

und Daten, die nicht in die Personalakte dürfen:

- Ärztliche Aussagen und Gutachten über Krankheitsursachen, Behandlungsverlauf und aktuellen Gesundheitszustand
- Stellungnahme der Rehaträger oder des Integrationsfachdienstes
- Gesprächsnotizen
- Protokolle allgemein

Ist die Teilnahme freiwillig?

Ja, die Teilnahme ist freiwillig. Auch eine erteilte Einwilligungserklärung kann jederzeit widerrufen werden und schließt somit die Verarbeitung und Verwendung bereits erhobener Daten aus. Die Ablehnung hat keine unmittelbaren Folgen und muss auch nicht begründet werden.

Zu beachten ist jedoch, dass im Fall einer möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung Sie sich nicht darauf berufen können, dass kein BEM durchgeführt oder eine leidensgerechte oder behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

Fazit: BEM dient nicht der Kontrolle Ihrer Arbeitsunfähigkeit. Es geht darum, Fähigkeiten und Erfahrungen, die Sie mitbringen oder im Laufe der Zeit erworben haben, dem Unternehmen weiterhin zu erhalten.

Beide Seiten, Sie als Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiterin, aber auch wir als Arbeitgeber können von einem erfolgreich durchgeführten BEM profitieren.

Flyer für betroffene Personen

Betroffene Personen sind bereits mit dem Angebot (der Einladung/dem Informationsschreiben) gut über das BEM zu informieren. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) hat hierzu einen Flyer erarbeitet, der in 20 verschiedene Sprachen übersetzt wurde. Die Flyer stehen Ihnen unter www.bih.de/integrationsaemter/themen-kompakt/bem/ als Download im PDF-Format kostenfrei zur Verfügung.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) Der gesunde Weg zurück in den Job

Wenn ein Arbeitnehmer länger oder häufiger ausfällt, kann ein BEM weiteren Arbeitsunfähigkeiten vorbeugen oder den Wiedereinstieg erleichtern.



Das BEM-Verfahren im Überblick:

- Ein Mitarbeitender ist sechs Wochen am Stück oder innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person ein BEM an und holt ihre Zustimmung ein. Parallel werden die betrieblichen Interessenvertretungen über das Angebot informiert.
- Der Arbeitgeber startet bei Zustimmung ein BEM-Verfahren.
- Betriebs-/Personalrat oder Mitarbeitervertretung werden beteiligt. Bei einem Mitarbeiter mit Schwerbehinderung wird auch die Schwerbehindertervertretung einbezogen.
- In einem oder mehreren Gesprächen werden mögliche Maßnahmen mit allen Beteiligten erörtert und abgestimmt.
- Die Maßnahmen werden umgesetzt und ihr Erfolg wird überprüft.



Weitere Informationen finden Sie auf: bih.de/bem



5 Fragen und Antworten ... zum BEM-Verfahren



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe.

- 1 Was ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement?**
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen mit dem Ziel, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und zu erhalten. Anspruch auf ein BEM-Verfahren hat jeder Mitarbeitende, der unabhängig vom Kalenderjahr innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. In dem Fall ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein BEM-Gespräch anzubieten. Mitarbeitende entscheiden selbst, ob sie die Einladung zum BEM-Gespräch annehmen oder ablehnen.
- 2 Wer ist beteiligt?**
Arbeitgeber bieten den Mitarbeitenden ein BEM-Gespräch an und starten bei Zustimmung das Verfahren.
Mitarbeitende können sich frei entscheiden, ob sie an einem BEM-Gespräch teilnehmen möchten. Hat sich der Mitarbeitende für die Teilnahme entschieden, ist seine aktive Beteiligung am Prozess wichtig für den Erfolg des BEM. Lehnt er die Teilnahme ab, hat seine Entscheidung keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen.
Betriebliche Interessenvertretungen (Betriebs-/Personalrat oder Mitarbeitervertretung und ggf. Schwerbehindertenvertretung) sind wichtige Ansprechpersonen. Sie kennen die betrieblichen Verhältnisse und können Hinweise zur Optimierung der Arbeitsbedingungen geben. Im Rahmen ihrer Mitwirkungs- und Überwachungsrechte haben sie die Möglichkeit, auf eine Einschaltung des Integrations-/Inklusionsamtes und weiterer Externer hinzuwirken.
- 3 Wie läuft das BEM-Verfahren ab?**
In einem oder mehreren gemeinsamen Gesprächen klären alle Beteiligten mögliche Ursachen am Arbeitsplatz ab und erörtern geeignete Maßnahmen, um diese
- 4 Welche Rolle hat das Integrations-/Inklusionsamt?**
Integrations-/Inklusionsämter bringen umfangreiches Fachwissen und Erfahrung im BEM mit und kennen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur begleitenden Hilfe am Arbeitsleben. Sie unterstützen bei der Antragstellung und binden bei Bedarf weitere Experten ein. Sollten Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellte betroffen sein, kann das Integrations-/Inklusionsamt in seinem Zuständigkeitsbereich auch selbst mögliche Leistungen erbringen.
Das Integrations-/Inklusionsamt bietet darüber hinaus entsprechende Fortbildungen für betriebliche Akteure an.
- 5 Warum ist die Teilnahme am BEM-Verfahren sinnvoll?**
BEM soll die Ursachen für längere oder wiederkehrende Arbeitsunfähigkeiten beseitigen und so erneuten Ausfällen vorbeugen. Für Mitarbeitende bietet das BEM-Verfahren die Chance, gemeinsam die individuelle Arbeitssituation zu verbessern.



Für mehr Informationen: Gern können Sie sich an Ihr regionales Integrations-/Inklusionsamt wenden. Weitere Informationen finden Sie auf der Website der BIH → bih.de/bem



Einladung

Sehr geehrte/-r Frau/Herr,

die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns sehr wichtig.

Deshalb bieten wir jedem, der innerhalb der vergangenen 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war/ist, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) unsere Unterstützung an.

Wir laden Sie auf diesem Wege herzlich zu einem solchen BEM-Gespräch ein, in dem wir gemeinsam versuchen zu klären, welche Maßnahmen zur Unterstützung Ihrer Gesunderhaltung bzw. Ihrer Gesundheit ergriffen werden können.

Gemeinsam erörtern wir Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit bei noch andauernder Erkrankung überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Dabei sind Sie selbstverständlich nicht verpflichtet, über Ihre Diagnose oder Befunde Auskunft zu geben.

Ihre Teilnahme am BEM-Gespräch ist freiwillig und bedarf Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Selbstverständlich wird der Inhalt des Gesprächs absolut vertraulich behandelt und ohne Ihre Zustimmung nicht weitergegeben. Gerne kann auch eine Person des Vertrauens Sie begleiten.

Bitte schicken Sie das Rückantwortschreiben innerhalb der nächsten 14 Tage an die Personalabteilung/das BEM-Team/den BEM-Beauftragten, ob Sie dieses Angebot annehmen möchten.

Mit freundlichen Grüßen

Rückantwortschreiben zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX (bitte zurück an Personalabteilung)

Name, Vorname:

Sehr geehrtes/geehrte/-r BEM-Team/-Beauftragte/-r,

zur Einleitung von BEM erkläre ich:

Ich möchte am BEM-Verfahren teilnehmen.

Neben dem BEM-Team/der/dem Beauftragten soll folgende weitere Person teilnehmen:
ein Vertreter des Betriebs-/Personalrats/der Mitarbeitervertretung

Name:

und/oder die Schwerbehindertenvertretung

Name:

Person des Vertrauens

Zwecks Terminabstimmung erreichen Sie mich unter folgender Telefonnummer oder
E-Mail:

Grundsätzlich stimme ich der Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu, aber
aufgrund meines derzeitigen Gesundheitszustands kann ich einen Termin nicht wahrnehmen. Ich melde
mich verbindlich zu einem späteren Zeitpunkt.

Ich stimme der Durchführung von BEM nicht zu. Mir ist bekannt, dass ich mich im Fall einer
Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf ein nicht durchgeführtes BEM-Verfahren nach
§ 167 Abs. 2 SGB IX berufen kann.

Weitere Mitteilungen an (freiwillig): _____

Datum

Unterschrift

Gesprächsleitfaden Erstgespräch



Erklärungen zum Datenschutz sowie Vereinbarung über den Schutz persönlicher Daten im Rahmen von Maßnahmen in BEM

Name: _____

Vorname: _____

Personalnummer: _____

Vorgesetzter: _____

Das Unternehmen/die Dienststelle _____

vertreten durch _____

(Name BEM-Beauftragte/-r des Arbeitgebers beziehungsweise Vertreterin/Vertreter des Arbeitgebers)

und _____

(Name Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

erklären und vereinbaren Folgendes zum Schutz personenbezogener Daten und über die Mitwirkung an BEM:

Für den Arbeitgeber, vertreten durch, wird erklärt, dass sowohl alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen als auch alle sonstigen Schweigepflichten (zum Beispiel § 203 StGB – Ärztliche Schweigepflicht) bei der Durchführung von BEM beachtet und sichergestellt werden.

Frau/Herr erklärt, dass sie/er über die Ziele und das Verfahren von BEM umfassend informiert worden ist.

Ich bin über die Freiwilligkeit, persönliche Angaben mitzuteilen, unterrichtet worden und habe selbst die Möglichkeit, darüber zu entscheiden, wem diese Angaben zugänglich gemacht werden.

Über die Speicherung und Nutzung mitgeteilter persönlicher Angaben zu BEM-Zwecken wurde ich ebenfalls belehrt.

Sie/er willigt ein, dass ausschließlich die Angaben, die im Rahmen von BEM erhoben und auf einem Datenblatt dokumentiert werden, den Mitgliedern des BEM-Teams, mit deren Beteiligung sie/er einverstanden ist, zum Zwecke ihrer/seiner Eingliederung bekannt gemacht werden.

Ihr/ihm wurde mitgeteilt, dass die Mitglieder des BEM-Teams zur Wahrung des Datengeheimnisses schriftlich verpflichtet wurden und dass eine Verletzung dieser Geheimhaltungspflicht arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

Ärztliche Angaben zu Krankheitsdiagnosen werden nicht erfasst und auch nicht zur Personalakte genommen.

In die Personalakte werden im Rahmen von BEM ausschließlich folgende Unterlagen übernommen:

- Durchschrift des „Erstschreibens“ und eventuell Vermerk über telefonischen oder persönlichen „Erstkontakt“
- Zustimmung beziehungsweise Ablehnung der betroffenen Person
- Durchschrift der Erklärung zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen von Maßnahmen in BEM
- Abschlussvermerk

Alle sonstigen Unterlagen und Dokumente (zum Beispiel Vermerke über vereinbarte Maßnahmen; Protokolle über Arbeitsversuche; Verlauf und Ergebnis; Protokolle über Maßnahmen der stufenweise Wiedereingliederung und Weiteres), die im Zusammenhang mit BEM anfallen, werden außerhalb der Personalakte in einer separaten BEM-Akte geführt, die spätestens drei Jahre nach Abschluss der Maßnahmen mit allen in ihr enthaltenen Daten vernichtet wird.

Alle erhobenen Daten werden ausschließlich für die Ziele genutzt, die für einen zu vereinbarenden Maßnahmenplan gemeinsam erarbeitet werden.

Ich bin darüber unterrichtet, dass ich Einsicht in alle Unterlagen und Dokumente, die meine Person betreffen, nehmen kann (dies bezieht sich nicht auf handschriftliche Aufzeichnungen, die nicht Bestandteil einer Akte werden).

Mir ist bekannt, dass eine Weitergabe von BEM-Daten an Personen oder Stellen, die nicht an dem BEM-Verfahren beteiligt sind (zum Beispiel Einrichtungen der Rehabilitation), ebenfalls nur nach meiner vorherigen schriftlichen Zustimmung für den konkreten Einzelfall der Weitergabe erfolgt.

Ich bin darüber informiert, dass ich die Einwilligung zur Durchführung von BEM jederzeit für die Zukunft widerrufen kann.

Ort, Datum

Mitarbeiterin/Mitarbeiter

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Datenblatt für das BEM-Verfahren

Name: _____

Vorname: _____

Personalnummer: _____

Kostenstelle: _____

Vorgesetzte/-r: _____

Schicht: _____

Vollzeit/Teilzeit: _____

Geburtstag: _____

Betriebszugehörigkeit: _____

Schwerbehinderung/
Gleichstellung: _____

Ausbildung: _____

Tätigkeiten im Unternehmen: _____

Fehlzeiten: _____

Leistungseinschränkungen laut Betriebsarzt oder sonstiger ärztlicher Stellungnahme:

BEM-Erstkontakt am/durch: _____

BEM-Erstgespräch am/durch: _____

Einverständniserklärung für BEM liegt vor: _____

Sonstiges: _____

Maßnahmen-Blatt BEM

Name: _____

Vorname: _____

Personalnummer: _____

Datum	Maßnahme	Ergebnis	Zeichen

Protokoll

Name, Vorname: _____

Teilnehmer: _____

Aktueller Sachstand: _____

Vereinbarung/Maßnahmen durch wen/bis wann? _____

Verbleib: _____

Ort, Datum: _____

Beschäftigte/-r

BEM-Beauftragte/-r

weitere Personen

Datenblatt zum Abschluss des BEM-Verfahrens (geeignet für die Personalakte)

Name _____

Vorname _____

Personalnummer _____

Informationsgespräch am _____

Ergebnis:

Zusage BEM

Absage BEM

Vertagung

Beginn des BEM-Verfahrens _____

Ende des BEM-Verfahrens _____

Gründe für die Beendigung des BEM-Verfahrens:

Das BEM-Verfahren wurde abgebrochen/eingestellt.

Die Person ist wieder dienst- beziehungsweise arbeitsfähig und eingegliedert.

Folgende Maßnahmen wurden durchgeführt:

Technische Maßnahmen:

Organisatorische Maßnahmen:

Andere Gründe für die Beendigung des BEM-Verfahrens:

Datum

Unterschrift (BEM-Beauftragte/-r)

(Auszug aus Konzept zu BEM nach § 167 Absatz 2 SGB IX der Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Arbeit und Rehabilitation, Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus, BEM-Beauftragte: Monika von Wrede)

Schweigepflichtentbindung – Einwilligung zur Weitergabe an Dritte im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX

Herr/Frau _____ Geburtsdatum: _____

Ansprechperson _____

1. Entbindung von der Schweigepflicht

Hiermit entbinde ich folgende Personen gegenüber der oben genannten Ansprechperson von ihrer Schweigepflicht. Ich willige somit zur Weitergabe von Daten, die zur Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) notwendig sind, an die Ansprechperson ein.

Hausarzt/Hausärztin:

Name:

Anschrift:

Telefonnummer:

Facharzt/Fachärztin:

Name:

Anschrift:

Telefonnummer:

Weitere Personen:

Name:

Anschrift:

Telefonnummer:

2. Einwilligung zur Weitergabe von Daten an Dritte

Hiermit erlaube ich folgenden Institutionen die Weitergabe meiner Daten, die für die Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) erforderlich sind, an die Ansprechperson. Diese ist dazu berechtigt, entsprechende Daten anzufordern.

Kostenträger:

Adresse:

Telefonnummer:

Weitere Institutionen:

Adresse:

Telefonnummer:

Ort/Datum

Unterschrift

Verschwiegenheitserklärung der Beteiligten über den Datenschutz im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX

Zwischen

Herr/Frau _____

und

Herr/Frau _____

Ich wurde heute darüber belehrt, dass Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse oder medizinisch bedingte Leistungseinschränkungen, die zur Erfüllung der Aufgaben im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zur Kenntnis gelangen, Dritten gegenüber geheim zu halten sind und nicht unbefugt offenbart werden dürfen.

Sämtliche Unterlagen, die solche Einzelangaben enthalten, sind so zu bewahren, dass Dritte keine Einsicht nehmen, keine Änderungen oder Löschungen vornehmen und nichts entnehmen können.

Die oben genannten Daten dürfen ausnahmsweise, nur mit Zustimmung der betroffenen Person und nur soweit es zum Zwecke des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erforderlich ist, an die weiteren Mitglieder des BEM-Teams bzw. an beteiligte Personen des BEM-Verfahrens übermittelt werden.

Die oben genannten Verpflichtungen gehören zu den Nebenpflichten des Unterzeichners im Rahmen von BEM. Verstöße ziehen entsprechende rechtliche Konsequenzen nach sich.

Das Mitglied des BEM-Teams bestätigt mit der Unterschrift gleichzeitig den Empfang einer Ausfertigung dieser Vereinbarung.

Ort/Datum _____

Mitglied BEM-Team

sonstige Beteiligte

BEM-Evaluationsbogen

Wie gut treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	Trifft über- haupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
Das Anschreiben zu einem Eingliederungsgespräch hat mich gut über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch das Anschreiben wurde ich motiviert, ein Erstgespräch zu vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Möglichkeit, weitere Personen zur Anwesenheit bei dem Erstgespräch nennen zu können, war für mich wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Wiederholungsschreiben war sinnvoll, weil:				
· sich mein Gesundheitszustand verschlechtert hat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· ich das erste Schreiben nicht so wichtig genommen habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch das Erstgespräch wurde ich gut über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Eingliederungsgespräch wurden meine Fragen und Wünsche aufgegriffen und erörtert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Gespräch mit der/dem BEM-Beauftragten hatte ich ausreichend Zeit, über mein Gesundheitsproblem zu sprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin über den Schutz meiner Daten ausreichend informiert worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine eigenen Vorschläge zur Wiedereingliederung wurden aufgegriffen und in die Maßnahmenauswahl einbezogen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Vorschläge des/der BEM-Beauftragten zu meiner Wiedereingliederung waren hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Bei meiner Wiedereingliederung habe ich folgende Maßnahmen in Anspruch genommen: Mehrfachankreuzungen sind möglich!</p>				
<input type="checkbox"/> Stufenweise Wiedereingliederung	<input type="checkbox"/> Arbeitsgestaltung	<input type="checkbox"/> Technische Arbeitsgestaltung		
<input type="checkbox"/> Veränderte Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzmaßnahmen Umschulung	<input type="checkbox"/> Interne Weiterbildung		
<input type="checkbox"/> Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/> Umsetzung auf gesundheitsgerechten/ leidensgerechten Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/> Medizinische Rehabilitation		
<input type="checkbox"/> Psychotherapie	<input type="checkbox"/> Psychosoziale Beratung	<input type="checkbox"/> Konfliktmanagement		
<input type="checkbox"/> Arbeitsmedizinische Begleitung	<input type="checkbox"/> Beratung über Förderleistungen	<input type="checkbox"/> Renten-, Sozial- und Rechtsberatung		

Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu BEM

In einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu BEM sollten folgende Punkte behandelt werden:

1. Präambel

- gemeinsame Grundlage und gemeinsame Ziele von Arbeitgeber, betrieblicher Interessenvertretung und Schwerbehindertenvertretung für BEM im Betrieb
- gemeinsame Arbeit mit dieser Vereinbarung zum Wohl der Beschäftigten
- gemeinsame Weiterentwicklung

2. Ziele von BEM

- die in § 167 Absatz 2 SGB IX genannten Ziele
- Konkretisierung nach den betrieblichen Gegebenheiten

3. Geltungsbereich

gilt für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, nicht nur für diejenigen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte

4. Maßnahmen zur Umsetzung

- Beauftragung: BEM- beziehungsweise Integrationsteam, Betriebsarzt oder sonstige/-r BEM-Beauftragte/-r
- Verantwortlichkeiten
- Erfassung von Arbeitsunfähigkeitszeiten, Bedarfsfeststellung, Auslösung des BEM-Verfahrens
- Maßnahmen, betriebliche Angebote zur Eingliederung
- Koordination der Aktivitäten im Einzelfall
- übergreifende Maßnahmen: Sensibilisierung von Führungskräften, Information und Kommunikation des Themas Eingliederung im Betrieb

5. Datenschutz (siehe auch: Hinweise zum Datenschutz, Seite XX)

6. Geltungsdauer

Auch: Nach XX Jahren wird die BEM-Vereinbarung aufgrund der Auswertung der Erfahrungen überarbeitet.

Weiterführende Hinweise zur Gestaltung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind zu finden unter: www.iqpr.de, www.teilhabepraxis.de sowie www.rehadat.de

8. Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ASiG	Arbeits sicherheitsgesetz
AU	Arbeits unfähigkeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGH	Bundesgerichtshof
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V.
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
br	Behindertenrecht, Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation
BR	Betriebsrat
BSG	Bundessozialgericht
BV	Betriebsvereinbarung
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DSG NRW	Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen
DV	Dienstvereinbarung
EU-DSGVO	Europäische Datenschutzgrundverordnung
IFD	Integrationsfachdienst
IV	Inklusionsvereinbarung
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LPVG NRW	Landespersönlichkeitsvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
LTA	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
MAV	Mitarbeitervertretung
öD	Öffentlicher Dienst
OVG	Oberverwaltungsgericht
PR	Personalrat
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SchwB AV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch
StGB	Strafgesetzbuch
VG	Verwaltungsgericht

Impressum

Herausgeber: Landschaftsverband Rheinland, LVR-Inklusionsamt, 50663 Köln, Telefon 0221 809-0, und Landschaftsverband Westfalen-Lippe, LWL-Inklusionsamt Arbeit, 48133 Münster, Telefon 0251 591-01

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Neumarkt 1a, 50670 Köln, cwh.de

Autorinnen und Autoren: Petra Wallmann (LWL), Simone Zimmer (LVR), Andrea Pesch (www.bgm-pesch.de)

Redaktion: Petra Wallmann (LWL), Timo Wissel (LVR), Simone Königs (verantwortlich für den Verlag), Bettina Tanneberger

Konzept, Satz, Gestaltung: CW Haarfeld GmbH, Christian Gaiduk (Art Director), Rolf Stuckwisch

Fotos: Krakenimages.com/shutterstock; CW Haarfeld; LVR; LWL; Rido, Song_about_summer, insta_photos, Mangostar, Halfpoint, GamePixel, Thapana_Studio, 3rdtimeluckystudio, Chinnapong/shutterstock

Herstellung: CW Haarfeld GmbH

Druck: Bösmann Medien und Druck GmbH & Co KG, Ohmstraße 7, 32758 Detmold

Copyright: Landschaftsverband Rheinland, Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Editorischer Hinweis:

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwandten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe bekennen sich ausdrücklich zur Vielfalt. Wir verstehen Diversity als Auftrag und Chance zugleich. Unser Ziel ist es, alle Menschen anzusprechen und Vielfalt abzubilden. Gleichzeitig möchten wir auch dem vielfach geäußerten Wunsch nach gut lesbaren Publikationen Rechnung tragen. Beides lässt sich gleichzeitig leider nicht immer in Gänze umsetzen. Sollten Sie Optimierungsvorschläge haben, kontaktieren Sie uns gern.

Die Bezeichnung „Menschen mit Schwerbehinderung“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen mit Behinderung.

Die Broschüre wurde durch die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Verkauf und Nachdruck – auch auszugsweise – sind nicht erlaubt.

IHR EXPERTE.

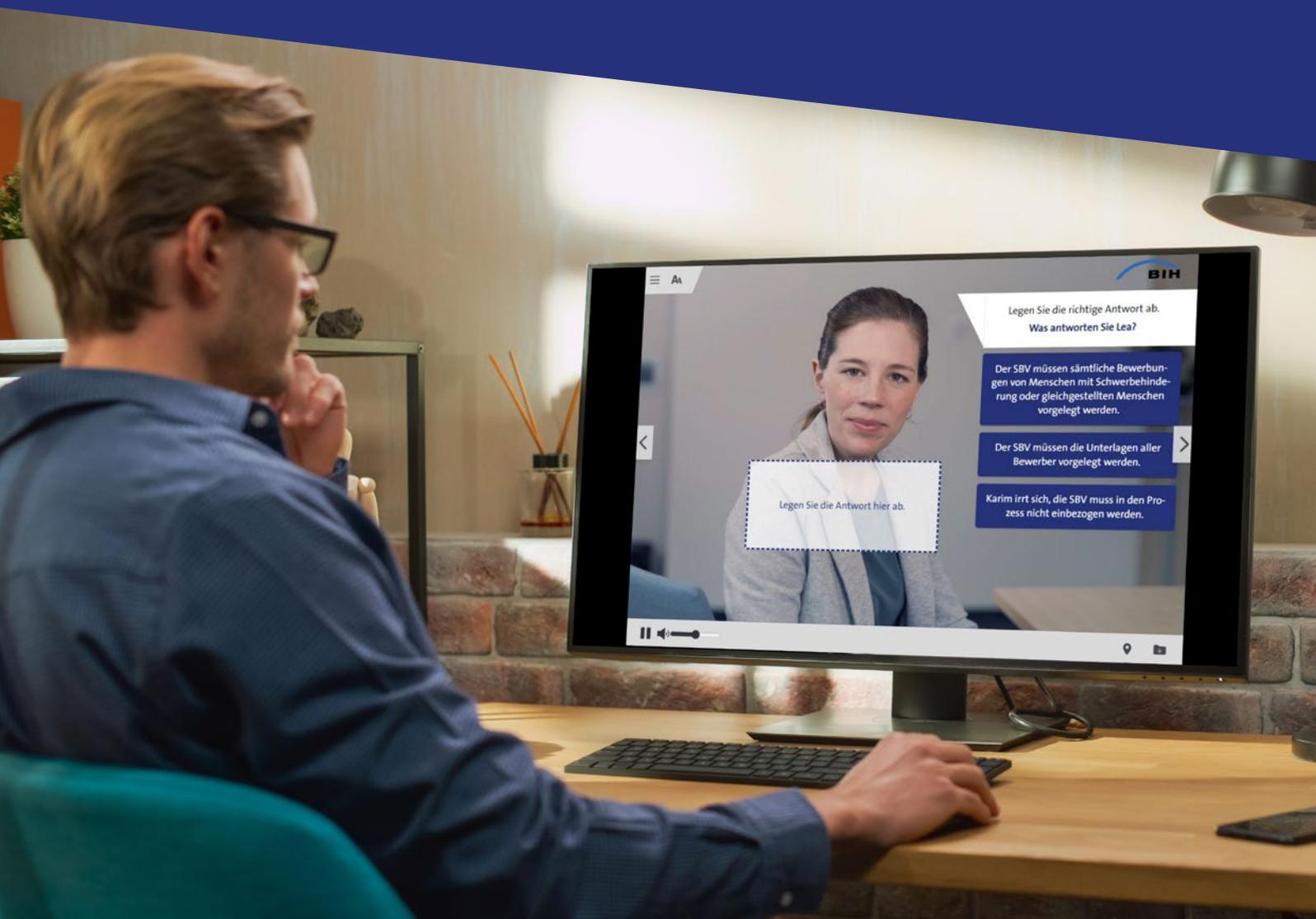


Expertenwissen zum Thema Inklusion im Beruf finden Sie im ZB Digitalmagazin unter: www.zb-magazin.de. Sie wollen in Zukunft keine Ausgabe mehr verpassen? Dann melden Sie sich hier für die kostenfreie **digitale ZB-Abo-Info** an.



Lernen inklusive

in der digitalen Lernwelt der BIH-Akademie



praxisrelevant • aktuell • barrierearm

Kostenlose E-Learning-Kurse für Schwerbehindertenvertretungen, Inklusionsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Arbeitgebende und alle, die sich für Inklusion begeistern.



LWL-Inklusionsamt Arbeit

Gartenstraße 215-217, 48147 Münster

Telefon: 0251 591-01, E-Mail: inklusionsamt-arbeit@lwl.org

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de, www.lwl.org

LVR-Inklusionsamt

Deutzer Freiheit 77-79, 50679 Köln

Telefon: 0221 809-0, E-Mail: inklusionsamt@lvr.de

www.inklusionsamt.lvr.de