

RATGEBER FÜR BETRIEBSRÄTE

Betriebliches Eingliederungs- management (BEM)



ERSTELLT VON: FRANZ-RÖHR-BILDUNGSWERK E.V.



INHALTSVERZEICHNIS

1

RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND ZIELE

2

VOR- UND NACHTEILE

3

BETEILIGUNG DES BETRIEBSRAT AM BEM

4

DAS BEM-VERFAHREN

5

DAS BEM-GESPRÄCH

6

MASSNAHMEN ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG

Vorwort

Dieser Ratgeber ist dazu gedacht, Ihnen als Betriebsräten eine Orientierungshilfe im BEM-Prozess zu bieten. Von der gesetzlichen Grundlage bis zu den konkreten Handlungsschritten im Betrieb – wir möchten Ihnen einen Einblick in die Schlüsselrolle geben, die Sie bei der Umsetzung des BEM spielen können. Ihre Beteiligung ist nicht nur rechtlich vorgesehen, sondern auch von entscheidender Bedeutung, um die Interessen der Mitarbeitenden zu vertreten und den langfristigen Erfolg des BEM zu gewährleisten.

1. Rechtliche Grundlagen und Ziele

Was ist das BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Instrument zur erfolgreichen Wiedereingliederung langfristig erkrankter Mitarbeitende. Das Hauptziel besteht darin, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Rechtsgrundlage

Gemäß § 167 Abs. 2 des Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind Arbeitgeber (AG) verpflichtet, innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochene oder wiederholte Arbeitsunfähigkeit durch ein BEM anzugehen. Dies dient der Sicherung des Arbeitsplatzes und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.

Ziele des BEM

Kurzfristige Ziele:

- Verbesserung des Gesundheitszustands
- Vorbeugung neuer Arbeitsunfähigkeit
- Schutz des Arbeitsverhältnisses

Mittel- und langfristige Ziele:

- Erhalt und Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Vermeidung von Krankheiten und frühzeitiger Verrentung
- Dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes
- Förderung von alters- und leidensgerechter Arbeitsplätze



BEM-Verfahren nur nach Zustimmung

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist freiwillig. Ohne Einwilligung der betreffenden KollegenInnen dürfen keine Maßnahmen eingeleitet werden. Sie müssen ausdrücklich in die Verarbeitung ihrer Gesundheitsdaten zustimmen, soweit es für die Durchführung des BEM erforderlich ist.

2. Vor- und Nachteile des BEM

VORTEILE

NACHTEILE



- Lohnfortzahlungskosten und Lohnkosten für Vertretungskräfte werden eingespart.
- Verringert die Fehlzeiten und damit die Personalkosten.
- Sicherung des Personals in Zeiten des Fachkräftemangels.

- Kosten Z. B. Gutachten durch den Arzt oder Reha-Berater, Kosten für mögliche Maßnahmen zur Eingliederung (Umschulungen...).
- Zeitaufwand für das BEM-Verfahren: Vorbereitung und Durchführung, sowie die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zur Eingliederung der ArbeitnehmerInnen.



- Schutz vor Kündigung, Arbeitslosigkeit und Frühverrentung.
- Nachhaltige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere von älteren ArbeitnehmerInnen.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Ergreifung konkreter Verbesserungsmaßnahmen.

- Nur große Betriebe (ab 200 MitarbeiterInnen) sind zu BEM verpflichtet.
- Befürchtung der Stigmatisierung des BEM und der Arbeitsleistung der ArbeitnehmerInnen.
- Für die Durchführung des BEM müssen persönliche Gesundheitsdaten mit dem Arbeitgeber geteilt werden.

3. Beteiligung des Betriebsrat am BEM

Auftrag nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Der Betriebsrat (BR) hat darüber zu wachen, dass alle Gesetze, die zugunsten der ArbeitnehmerInnen erlassen werden, auch umgesetzt werden. Dazu zählt auch das BEM. Der AG ist daher verpflichtet, Ihnen eine Liste der BEM-Berechtigten auszuhändigen (also die erforderlichen Fehlzeiten der KollegInnen). Des Weiteren ist noch jedes Informationsschreiben weiterzuleiten, dass den erkrankten KollegInnen vor/zu Beginn des BEM-Prozesses zugesandt wird.

Alle weiteren Schritte können dann nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen KollegInnen erfolgen.

Ein **Mitbestimmungsrecht** im BEM-Verfahren fällt dem Betriebsrat (oder den weiteren Interessenvertretern) nicht zu. Allerdings kann der Betriebsrat aktiv einen Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV) verlangen. In der Ausgestaltung einer BV hat der Betriebsrat vor allem in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.

Tipp



In größeren Unternehmen kann es sinnvoll sein, dass sogenannte "Integrationsteams" oder "BEM-Teams" eingerichtet werden. Wenn Sie als Betriebsrat einen festen Platz im "Team" inne haben, dann bleiben Sie stets informiert und haben somit einen größeren Einfluss auf die Ausgestaltung der BEM-Maßnahmen.

3. Beteiligung des BR am BEM

Initiativrecht

Sollte der BR von Kollegen wissen, denen kein BEM-Verfahren angeboten wurde, so kann der BR aktiv das BEM-Verfahren für die betroffenen KollegInnen einfordern.

Achtung: Die KollegInnen selbst können nicht aktiv werden und sind auf den Betriebsrat in dieser Sicht angewiesen.

Dabei ist jedes Informationsschreiben weiterzuleiten, dass den erkrankten KollegInnen vor und zu Beginn des BEM-Prozesses zugesandt wird. Alle weiteren Schritte können dann nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen KollegInnen erfolgen.

Der AG ist daher verpflichtet, dem BR eine Liste der BEM-Berechtigten auszuhändigen (also die erforderlichen Fehlzeiten der KollegInnen).

Eine anonymisierte Unterrichtung, die nur die bloße Anzahl der betroffenen KollegInnen erkennen lässt, reicht für die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe des BR nicht aus. Datenschutzrechtliche Gründe stehen der namentlichen Übermittlung in diesem Fall nicht entgegen.



BAG-Urteil

Das BAG hat aber auch entschieden, Der BR darf sich im BEM-Verfahren nicht aufzwingen, eine entsprechende Regelung in einer BV ist unwirksam. Wer am Prozess zu beteiligen ist entscheidet die betroffene Person.

4. Das BEM-Verfahren

Das BEM-Verfahren besteht aus folgenden Schritten:

Einladung: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern schriftlich zu einem BEM-Gespräch einladen. In der Einladung muss den Arbeitnehmern über Ziele und Ablauf des BEM-Verfahrens informiert werden.

Gespräch: Im BEM-Gespräch erörtern Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen die Gründe für die Arbeitsunfähigkeit. Sie tauschen sich über mögliche Maßnahmen der Eingliederung aus.

Maßnahmenplan: Auf Grundlage des Gesprächs wird ein Maßnahmenplan erstellt. In der Folge wird dieser für die Eingliederung der ArbeitnehmerInnen umgesetzt.

Nachbereitung: Nach Umsetzung der Maßnahmen wird geprüft, ob diese erfolgreich umgesetzt wurden.

Am Verfahren nimmt die **betroffene Person, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten** (sofern eine Schwerbehinderung vorliegt oder die betroffene Person damit einverstanden ist), **ein Mitglied des Betriebsrates** (sofern die betroffene Person damit einverstanden ist), sowie **der AG** teil.

5. Das BEM-Gespräch

Wichtig:

Der BEM-Prozess beginnt mit dem Angebot des AG ein BEM durchzuführen. Umgekehrt endet das BEM, wenn die betroffene Person geringere Arbeitsunfähigkeitszeiten hat, oder sie ihre Zustimmung zur Durchführung zurücknimmt. Ohne die Zustimmung der betroffenen Person findet kein BEM statt.

Ziel des Gespräches:

Das Ziel ist die Erarbeitung möglicher Maßnahmen zur Wiedereingliederung der betroffenen Person am Arbeitsplatz.

Im Gespräche sollten folgende Punkte besprochen werden:

- Der aktuelle Gesundheitszustand der ArbeitnehmerIn
- Die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit
- Die beruflichen Ziele der ArbeitnehmerIn
- Individuelle Maßnahmen zur Wiedereingliederung

Wichtig:

Ein genauer Ablauf ist nicht durch den Gesetzgeber bestimmt. Daher sollte die konkrete Regelung des Verfahrensablauf durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass der betroffenen Person bei Unterbreitung des ersten Gesprächsangebot eine Frist zum Überlegen von mindestens einer Woche eingeräumt wird. Der AG muss den BR über die Inanspruchnahme bzw. über die Ablehnung des angebotenen BEM-Verfahrens informieren.



Durch das Teilhabestärkungsgesetz im Juni 2021 wird den Berechtigten ausdrücklich das Recht eingeräumt, eine Vertrauensperson der eigenen Wahl zu den Gesprächen im BEM einzuladen.

6. Maßnahmen zur Wiedereingliederung

Die Maßnahmen der Wiedereingliederung sind immer individuell auf die Bedürfnisse und die Situation der betroffenen Person abgestimmt. Dabei können arbeitsplatzbezogene als auch personenbezogene Maßnahmen getroffen werden.

Beispielhaft können folgende Maßnahmen der Wiedereingliederung genannt werden.

Arbeitsplatzbezogene Maßnahmen

- Änderung der Arbeitsplatzbedingung z. B. Anpassung der Arbeitszeit, der Arbeitsaufgaben oder des Arbeitsplatzes.
- Ergonomische Maßnahmen z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes oder die Bereitstellung von Hilfsmitteln.
- Qualifizierungsmaßnahmen z. B. Maßnahmen, die die Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerIn erhalten oder verbessern sollen.



6. Maßnahmen zur Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung wird in einem Stufenplan festgelegt.

Folgende Informationen sollte dieser enthalten:

- Die Ziele der Wiedereingliederung
- Die Maßnahmen der Wiedereingliederung
- Den Zeitplan der Wiedereingliederung
- Die Verantwortlichkeit für die Durchführung der Maßnahmen

Die Wiedereingliederung beginnt in der Regel mit einer Probephase. Die Dauer der Probephase ist individuell unterschiedlich und soll dabei helfen den ArbeitnehmerInnen wieder an die Arbeit heranzuführen.

Bei erfolgreichem Verlauf werden die Maßnahmen schrittweise gesteigert. Ziel dabei ist die Integration der ArbeitnehmerIn in die Tätigkeit.

Impressum

Alle Rechte vorbehalten. Die Inhalte in diesem Ratgeber wurden mit größter Sorgfalt erstellt und aufbereitet. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir trotzdem keine Gewähr übernehmen. Das Franz-Röhr-Bildungswerk e.V. übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen. Der Ratgeber erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Er soll lediglich Anregungen geben und ersetzt keine professionelle Beratung.

Verantwortlichkeit

Leonardo Chiarelli

Nachweise

Canva.de

BetriebsratsPraxis24

Deutsche Rentenversicherung

