

Merkblatt zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Was bedeutet BEM?

BEM ist die Abkürzung für „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und ist im § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) geregelt. Konkrete Regelungen finden Sie in der Dienstvereinbarung über die Ausgestaltung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Was ist BEM?

BEM ist ein strukturiertes Verfahren zur erfolgreichen Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter (Stichwort: Prävention statt Ruhestand oder Rente). Es ist Ausdruck vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle, den betroffenen Beschäftigten sowie der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung.

Wozu dient das BEM?

Sein Ziel ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Arbeitsplatz zu erhalten.

Für wen gilt das BEM?

Das BEM gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wer führt das BEM durch?

Das BEM wird von einem sogenannten Integrationsteam durchgeführt, das sich aus jeweils einem Mitglied der Personalabteilung (Leitung) und - mit Zustimmung der oder des betroffenen Beschäftigten - des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten und einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt.

Wann findet das BEM statt?

Das BEM ist durchzuführen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war und der Durchführung des BEM zugestimmt hat.

Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Bei der Jahresfrist ist nicht auf das Kalenderjahr, sondern darauf abzustellen, ob die betroffene Person in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

Wie berechnet sich die Frist von sechs Wochen?

Bei einer ununterbrochenen Erkrankung ist diese 6-Wochen-Frist nach 42 Kalendertagen erreicht. Bei mehreren nicht zusammenhängenden Erkrankungen innerhalb von 12 Monaten ist die Zahl der Arbeitstage und die betriebsübliche Arbeitswoche zu berücksichtigen. Da im Allgemeinen in der 5-Tage-Woche gearbeitet wird, ist die Frist nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeit erreicht. Das gilt auch dann, wenn die betroffene Person beispielsweise teilzeitbedingt nur an 2 Tagen in der Woche arbeitet. Auch hier ist die 6-Wochen-Frist erreicht, wenn die betroffene Person an 30 allgemeinen Arbeitstagen arbeitsunfähig ist.

Was zählt bei den Krankheitstagen mit?

Bei der eben genannten Fristberechnung zählen auch die Tage mit, an denen die betroffene Person ohne AU-Bescheinigung krankgemeldet ist (kurzzeitige Erkrankungen).

Auch Tage, an denen Kuren oder Reha-Maßnahmen durchgeführt werden, sind zu berücksichtigen. Ob die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ihren Grund in einer Erkrankung oder mehreren unterschiedlichen Erkrankungen haben, ist unerheblich.

Muss die betroffene Person dem Integrationsteam die Diagnose der Erkrankung mitteilen?

Soweit im BEM-Verfahren medizinische Diagnosen relevant werden könnten, um einen Lösungsansatz zu finden, wird dies mit Zustimmung des Betroffenen ausschließlich zwischen der oder dem Betroffenen und der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt abgeklärt. Ärztliche Diagnosen sowie Daten zur Gesundheitsprognose können von der oder dem betroffenen Beschäftigten mit der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt nur erörtert werden, soweit dies unabweisbar erforderlich ist. Sie dürfen von dieser oder diesem nicht ohne Einverständnis und ohne Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person anderen am BEM-Verfahren Beteiligten zugänglich gemacht werden. Grundsätzlich wird dann lediglich das Ergebnis der Erörterung der Leitung des Integrationsteams bekannt gegeben.

Ist für die Durchführung des BEM die Zustimmung der betroffenen Person erforderlich?

Ja, die Zustimmung ist für alle Verfahrensschritte erforderlich. Zunächst ist die betroffene Person darüber zu informieren, warum die Dienststelle nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit an sie herantritt, welches Ziel dies hat und wer in dem Verfahren beteiligt werden soll. Vor einem weiteren Schritt ist dann zunächst die schriftliche Einwilligung der betroffenen Person einzuholen. Die einmal erteilte Zustimmung kann von der betroffenen Person danach aber auch jederzeit widerrufen werden.

Was passiert, wenn die betroffene Person die Durchführung eines BEM ablehnt?

Nur wenn es im Nachgang zu einem dienstrechtlichen oder arbeitsgerichtlichen Verfahren kommen sollte - insoweit etwa bei Tarifbeschäftigten nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung - kann sich die betroffene Person nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt wurde, wenn sie es vorher abgelehnt hatte.

Kann die betroffene Person den Gesprächspartner aus dem Integrationsteam selbst bestimmen?

Da es bei diesen Gesprächen immer auch um sensible Sachverhalte gehen kann, ist es selbstverständlich, dass sich die betroffene Person die Gesprächspartner auswählt, denen sie das größte Vertrauen entgegenbringt.

Welche Informationen aus dem BEM-Verfahren kommen in die Personalakte?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht und welche dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen zur Umsetzung der

Ergebnisse des BEM-Verfahrens zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit getroffen worden sind (etwa: Umsetzung, Wiedereingliederungsmaßnahme o. ä.). Darüber hinausgehende Informationen im Rahmen des BEM-Verfahrens sind in einer separaten BEM-Akte aufzubewahren. Für den Zugang zu dieser gelten die personalaktenrechtlichen Regelungen entsprechend. Sie wird drei Jahre nach Abschluss des BEM-Verfahrens an die betroffene Person herausgegeben.

Können die im Rahmen des BEM-Verfahrens erhobenen Krankheitsdaten von der Dienststelle zu anderen Zwecken herangezogen werden?

Nein! § 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX verlangt ausdrücklich, dass die Beschäftigten auf Art, Umfang und Verwendungszweck der erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen sind. Soweit besondere Arten personenbezogener Daten - wie Krankheitsdaten - erhoben, verarbeitet oder genutzt werden sollen, muss sich die Einwilligung der betroffenen Person auch ausdrücklich auf diese Daten beziehen. Die im BEM-Verfahren erteilte Einwilligung der betroffenen Person zur Verarbeitung ihrer krankheitsbezogenen Daten bezieht sich nur auf dieses Verfahren. Eine Verwendung der Daten zu anderen Zwecken würde eine Zweckänderung darstellen, die ohne entsprechende Einwilligung unzulässig ist.

Wie läuft das BEM-Verfahren konkret ab?

1. Das Personalabteilung stellt fest, ob bei einer oder einem Beschäftigten Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb der letzten zwölf Monate vorliegt. Dies geschieht unter Beachtung der Dienstvereinbarung zur Einführung der flexiblen Arbeitszeit.
2. Telefonische/schriftlicher Erstkontakt durch das Personalreferat mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter. Unter Hinweis auf die Zielsetzung und das Verfahren des BEM werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter weitere schriftliche Informationen angekündigt und ein Gesprächsangebot unterbreitet. Die oder der Beschäftigte wird mit der schriftlichen Information gebeten, ihre/seine jederzeit widerrufliche Zustimmung zur Teilnahme am BEM-Verfahren zu erklären oder abzulehnen.
3. Erstgespräch nach Zustimmung zwischen der oder dem Beschäftigten und der oder dem Vorsitzenden des Integrationsteams oder auf Wunsch der oder des Beschäftigten mit einem anderen oder weiteren Mitgliedern des Integrationsteams. In diesem Erstgespräch sollen aus der Sicht der oder des Betroffenen mögliche betriebliche oder arbeitsplatzbedingte Ursachen und Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit, verbleibende Leistungspotenziale sowie Lösungsmöglichkeiten thematisiert werden.
4. Fallbesprechung mit der oder dem betroffenen Beschäftigten (auf Wunsch) im Integrationsteam. Verschiedene Lösungsmöglichkeiten - gegebenenfalls unter Hinzuziehung von Rehabilitationsträgern und Integrationsamt - werden in Hinsicht auf ihre Effektivität für die oder den Betroffene/n und die Realisierungsmöglichkeiten im Hause untersucht und konkrete Maßnahmen zum Vorschlag an die oder den Betroffene/n werden erarbeitet.
5. Vereinbarung eines konkreten Maßnahmeplans zur Überwindung/Vermeidung

der Arbeitsunfähigkeit gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten. Die Vereinbarung wird zwischen der Dienststelle (Federführung Personalabteilung) und der oder dem Beschäftigten entsprechend der Dienstvereinbarung geschlossen und zur BEM-Akte genommen.

6. Umsetzung des Maßnahmeplans unter konstruktiver Mithilfe aller Beteiligten. Die Umsetzung der Maßnahmen wird für alle Beteiligten nachvollziehbar von der Personalabteilung protokolliert.

7. Der Erfolg der Maßnahme wird spätestens im Abstand von jeweils 6 Monaten zweimal vom Integrationsteam überprüft und abschließend dokumentiert. Die oder der betroffene Beschäftigte kann das Verfahren in jedem Stadium durch Mitteilung gegenüber dem Integrationsteam beenden.