

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Gesetzliche Vorschrift und konkrete
betriebliche Umsetzung

Gesetzliche Grundlage

- ▶ [SGB IX § 84 Abs. 2](#)
„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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 (betriebliches Eingliederungsmanagement).“
- ▶ Die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist für den Arbeitgeber verpflichtend, eine rechtliche Sanktion ist aber bei Nichtbeachtung nicht vorgesehen.
- ▶ Das Landeskirchenamt dringt in seiner [Rundverfügung G 9/ 2010](#) auf Umsetzung der rechtlichen Vorschrift zum BEM
 - Gesamtausschuss und LKA haben eine umfangreiche Handreichung, Musterdienstvereinbarung und weitere Papiere zum Thema erarbeitet, welche der Rundverfügung angehängt sind.

Voraussetzung des BEM

- ▶ Obwohl SGB IX die Teilhabe und Rehabilitation behinderter Menschen regelt, gilt § 84 Abs. 2 ausdrücklich für alle Beschäftigten (auch Beamte, Auszubildende, Praktikanten).
- ▶ Innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig.
 - Es zählen sowohl ununterbrochene als auch wiederholte Arbeitsunfähigkeiten mit oder ohne Bescheinigung.
 - Als Zeitraum gelten nicht das Kalenderjahr, sondern die jeweils zurückliegenden 12 Monate.
 - Notwendige Regelung: Wer erfasst die Arbeitsunfähigkeitszeiten?
- ▶ Ob die Erkrankung betriebsbedingt ist, spielt keine Rolle.
- ▶ Für den Arbeitgeber ist das Angebot des BEM Pflicht, für den betroffenen Beschäftigten ist die Teilnahme freiwillig. Ein Widerruf der Teilnahme ist jederzeit auch innerhalb des laufenden Prozesses möglich.

Beteiligte am BEM

- ▶ Arbeitgeber
 - Er muss beim Vorliegen der Voraussetzungen dem Mitarbeiter das BEM anbieten.
- ▶ Mitarbeiter
 - Teilnahme am BEM ist freiwillig. Einverständnis kann auch im laufenden Prozess zurückgezogen werden.
- ▶ MAV
 - Das BEM und die individuelle Durchführung der Maßnahme sind mitbestimmungspflichtig. Die MAV ist im Vorfeld über die Notwendigkeit der Maßnahme zu informieren. Sie nimmt mit Zustimmung des Mitarbeiters am BEM teil.
 - Umfang der Mitbestimmung ist strittig, [siehe BVerwG-Urteil](#)
- ▶ Vertrauensperson der Schwerbehinderten
 - Ist einzubeziehen, falls es sich um schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiter handelt. Nimmt mit Zustimmung des Mitarbeiters am BEM teil.
- ▶ Hinzuziehung weiterer Personen mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters, wenn die Hinzuziehung für die Überwindung der gesundheitlichen Schwierigkeiten nützlich erscheint, z. B. zuständiger Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Rehabilitationsträger, Integrationsamt.

Ziele des BEM

- ▶ **Gesellschaftspolitischer Anspruch:**
 - Rehabilitation statt Entlassung.
 - Reduzierung der hohen gesellschaftlichen Kosten langer Arbeitsunfähigkeitszeiten.
 - weniger krankheitsbedingte Kündigungen.
- ▶ **Konkrete Ziele:**
 - Erhaltung der Arbeitsfähigkeit durch individuell geeignete und abgestimmte Maßnahmen.
 - Überwindung bestehender und Verhinderung erneuter Arbeitsunfähigkeit.
 - Erhaltung des Arbeitsplatzes für den Mitarbeiter.

Beispiele für Maßnahmen zur dauerhaften Erhaltung des Arbeitsplatzes

- ▶ Grundsätzlich sind der Fantasie bei der Auswahl der Maßnahmen keine Grenzen gesetzt.
- ▶ stufenweise Wiedereingliederung,
- ▶ technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
- ▶ Veränderungen in der Arbeitsorganisation,
- ▶ Veränderungen in der Arbeitsumgebung,
- ▶ Veränderungen in der Arbeitszeitgestaltung,
- ▶ Veränderung der Arbeitsinhalte,
- ▶ Qualifizierungsmaßnahmen,
- ▶ Arbeitsversuche,
- ▶ medizinische Rehabilitation,
- ▶ unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen (z. B. Coaching, Supervision).

Folgen eines nicht durchgeführten BEM

- ▶ SGB IX § 84 Abs. 2 sieht keine Rechtsfolgen für den Arbeitgeber vor, wenn er seiner Verpflichtung zur Durchführung des BEM nicht nachkommt.
- ▶ Der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist ohne vorheriges BEM-Angebot im Regelfall nicht durchsetzbar. Der Arbeitgeber müsste dann nachweisen können, dass die durch das BEM verfolgten Ziele von vornherein nicht erreichbar waren.
- ▶ Die Ablehnung eines BEM-Angebotes durch den Arbeitnehmer darf keine negativen Folgen für ihn haben. Bei einer späteren krankheitsbedingten Kündigung kann sich der Arbeitnehmer aber nicht auf das nicht durchgeführte BEM berufen.

BEM und MAV

- ▶ Einführung BEM und konkrete individuelle Durchführung unterliegen der Mitbestimmung (MVG § 40 Nr. 2).
- ▶ Zur Einführung bietet sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung an, um ein geordnetes und systematisches Verfahren sicherzustellen.
 - Gesamtausschuss und LKA haben eine [Musterdienstvereinbarung](#) entwickelt, deren Anwendung wir empfehlen.
- ▶ Die MAV hat auch bei jeder individuellen Einzelmaßnahme ein Mitbestimmungsrecht.
 - Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung sind juristisch strittig (Problem des Datenschutzes).
 - MAV wird über erfüllte Voraussetzung und Einleitung des BEM-Verfahrens mit Namensnennung informiert.
 - Eine weitere Beteiligung der MAV findet nur mit Einwilligung des Beschäftigten statt.
- ▶ Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten wird analog informiert und eingebunden, wenn eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt.

Datenschutz

- ▶ Der Datenschutz nimmt eine hohe Priorität ein. Nahezu alle Unterlagen werden separat aufbewahrt.
- ▶ Gesundheitsdaten und weitere Aufzeichnungen werden spätestens 3 Jahre nach Abschluss des BEM vernichtet.
- ▶ Zur Personalakte werden genommen:
 - Verfügung über Einladung zum Erstgespräch,
 - Erklärungsbogen mit Einverständniserklärung bzw. Ablehnung der BEM-Durchführung,
 - Maßnahmenblatt mit der Dokumentation des Abschlusses des BEM-Verfahrens.

Verfahrensablauf des BEM

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