



Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement

PRÄVENTION

Gesund leben und arbeiten

- Prävention ist Teamarbeit
- Klare Regeln mit der Inklusionsvereinbarung

BEM

Lang erkrankt – was tun?

- BEM einführen
- Vorgehen im Einzelfall
- Tipps für die Praxis
- Häufige Fragen

SO HILFT DAS INTEGRATIONSAMT



Prävention bedeutet: gesundheitlichen Risiken und negativen Folgen am Arbeitsplatz vorbeugen. Sind sie schon eingetreten, hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).



GESUND LEBEN UND ARBEITEN

Die betriebliche Prävention dient dazu, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung frühzeitig zu erfassen, zu beheben oder erst gar nicht entstehen zu lassen.

Prävention schließt auch die gesundheitliche Vorsorge mit ein, denn Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren können zu Behinderungen oder chronischen Erkrankungen führen beziehungsweise bestehende Einschränkungen verschlimmern. Prävention betrifft somit alle Beschäftigten eines Betriebs.

Beschäftigungshindernisse beseitigen. Im Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist die Prävention als Aufgabe der Arbeitgeber verankert. Neben der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen dient sie auch dazu, krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren. Wenn es sich bei den Betroffenen um Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Menschen handelt, kann das Integrationsamt Arbeitgeber unterstützen.

Prävention vor Reha. Grundsätzlich hat die Prävention Vorrang vor der Rehabilitation. Der Arbeitgeber soll frühestmöglich Handlungsbedarf erkennen und entsprechend tätig werden. Prävention als Grundprinzip der sozi-

alen Sicherung ist aber auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Integrationsämter und Rehabilitationsträger maßgeblich mitgestalten. Sie tun dies durch Aufklärung, beraten und informieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der Prävention. Ihr Ziel ist auch, Betriebe für präventive Maßnahmen zu motivieren und durch Leistungen dabei zu unterstützen.

Betroffene einbeziehen. Sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das persönliche Verhalten beeinflussen die Gesundheit. Daher umfasst betriebliche Prävention sowohl die Anpassung der Arbeitsumstände durch die Beseitigung von Gesundheits- und Beschäftigungsrisiken als auch die Förderung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens der Beschäftigten. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, Mitarbeitende frühzeitig in die Planung von Präventionsmaßnahmen einzubeziehen und ihre Gesundheitskompetenz zum Beispiel durch Schulungen zu stärken. ■

Prävention ist Teamarbeit

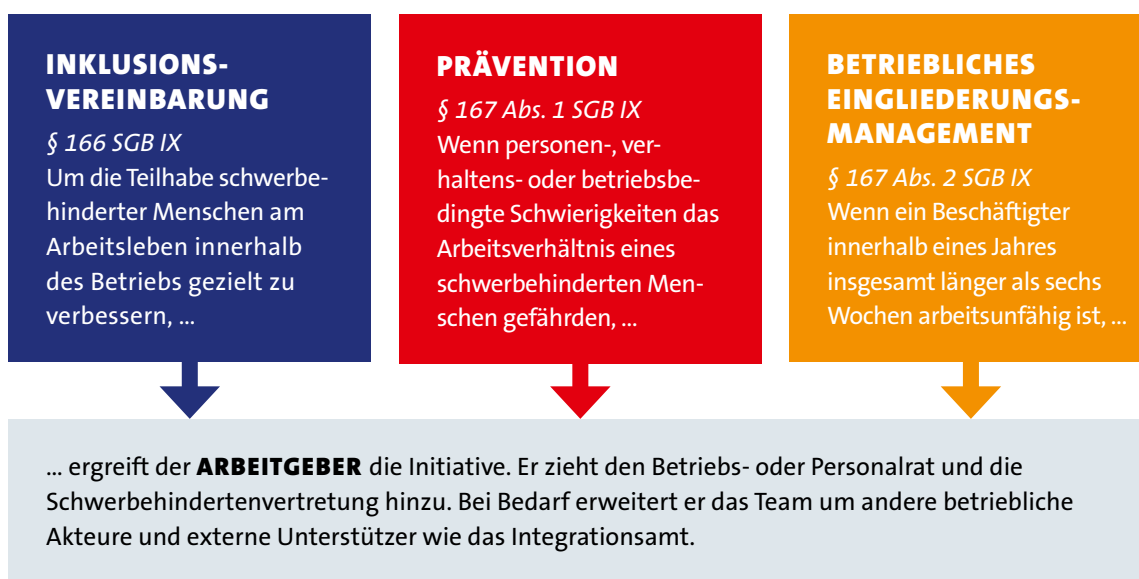
Die beiden wichtigsten Instrumente der Prävention nach dem Schwerbehindertenrecht sind die Inklusionsvereinbarung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Ihr Erfolg gründet auf Teamarbeit: zwischen Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalrat und Schwerbehindertenvertretung.

Eine Inklusionsvereinbarung dient als Basis für die betriebliche Prävention. Durch gezielte Maßnahmen kann der Betrieb gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz vorbeugen. Beispielsweise durch ergonomische und behinderungsgerechte Arbeitsplätze oder auch durch Weiterbildungsangebote. Im besten Fall kann sich durch die Prävention ein Betriebliches Eingliederungsmanagement erübrigen. Aus diesem Grund werben die Integrationsämter für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung.

BEM im Betrieb einführen. Zum Schutz langzeiterkrankter Mitarbeiter hat der Gesetzgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement für alle Beschäftigten eingeführt. Da aus einer Langzeiterkrankung eine Behinderung entstehen kann, ist es sinnvoll, am BEM von vornherein die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Sie weiß, welche Unterstützung es für Menschen mit (drohender) Behinderung gibt, und ist bei der Beantragung von Leistungen sowie bei der Umsetzung von Maßnahmen behilflich.

Tatsächlich gewinnt Prävention im Betrieb zunehmend an Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung. Von ihrem Engagement zugunsten einer Inklusionsvereinbarung und eines gut funktionierenden Betrieblichen Eingliederungsmanagements profitieren Betriebe und ihre Beschäftigten gleichermaßen.

Präventionsbedarf ermitteln. Prävention soll möglichst frühzeitig ansetzen. Methoden und Frühwarnsysteme, mit deren Hilfe sich Präventionsbedarf rasch erkennen lässt, sind zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen oder arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, aber auch Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Inklusionsvereinbarung und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Damit können Betriebe gesundheitliche Risiken, Risikofaktoren, strukturelle Barrieren und Gesundheitspotenziale der Beschäftigten ermitteln. ■



Klare Regeln mit der Inklusionsvereinbarung

Prävention ist besonders dann erfolgreich, wenn konkrete Maßnahmen und Ziele verbindlich festgelegt werden. Als geeignetes Mittel bietet sich dafür eine Inklusionsvereinbarung an.

In einer Inklusionsvereinbarung werden praxisbezogene, auf den Betrieb beziehungsweise auf die Dienststelle individuell zugeschnittene Zielvereinbarungen abgeschlossen. Sie dienen dazu, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung spürbar zu verbessern. Auf dieser Grundlage sind gezielte Maßnahmen möglich, mit denen ein Betrieb gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten vorbeugt. Zudem bietet die Inklusionsvereinbarung Arbeitgebern und Beschäftigten verlässliche und belastbare Rahmenbedingungen für die betriebliche Prävention.

Initiativrecht. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufgenommen werden. Aber auch die Schwerbehindertenvertretung kann initiativ werden. In Betrieben ohne Vertrauensperson übt die Interessenvertretung der Beschäftigten, also Betriebs- oder Personalrat, dieses sogenannte Initiativrecht aus. Beteiligt an den folgenden Verhandlungen sind, soweit im Betrieb vorhanden, der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und die Interessenvertretung der Beschäftigten.

Konkret werden. Für das Gelingen der betrieblichen Prävention ist entscheidend, dass in der Inklusionsvereinbarung Maßnahmen, Zuständigkeiten und Fristen möglichst konkret und verbindlich benannt werden. Die Ziele müssen realistisch sein: Kleine Schritte mit kurzen Laufzeiten sind besser nachzuvollziehen als unerfüllbare Gesamtkataloge.

Die Inklusionsvereinbarung enthält typischerweise Regelungen und Maßnahmen, um Beschäftigten mit Behinderung eine barrierefreie Arbeitsumgebung und geeignete Arbeitsbedingungen zu bieten. Dazu gehören etwa:

- Anpassung der Arbeitsplätze
- Barrierefreier Zugang zu den Gebäuden und Einrichtungen
- Maßnahmen zur Prävention und zum Gesundheitsschutz
- Förderung der Weiterbildung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderung
- Maßnahmen zur Konfliktlösung bei Problemen am Arbeitsplatz

Die Vereinbarungen sind ein wichtiger Schritt, um die Chancengleichheit im Betrieb sicherzustellen und das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu schärfen. Sie tragen dazu bei, Diskriminierung zu vermeiden und Inklusion aktiv zu fördern.

Rat und Unterstützung

Sie haben mit diesem ZB info einen ersten Überblick über die Inklusionsvereinbarung erhalten. Sie wollen mehr erfahren? Alle Informations- und Beratungsangebote des Integrationsamts zur Inklusionsvereinbarung finden Sie unter:

→ bih.de/integrationsaemter > Themen kompakt > Inklusionsvereinbarung

Vermittlung durch das Integrationsamt



Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Wenn die Verhandlungen aufgrund von Meinungsverschiedenheiten ins Stocken geraten, kann das Integrationsamt zwischen den Partnern moderieren und vermitteln.



AUFBAU EINER INKLUSIONSVEREINBARUNG

1. Präambel/Leitbild

Das Leitbild einer Inklusionsvereinbarung für den Betrieb legt für alle Beteiligten tragbare, allgemeine Ziele fest. Grundaussagen können beispielsweise lauten „berufliche Integration von Menschen mit Behinderung durch partnerschaftliche Zusammenarbeit“ oder „Normalität für alle“.

2. Bestandsaufnahme

Hier wird die aktuelle Situation im Betrieb festgehalten. Dazu gehören Angaben wie der Umsetzungsgrad gesetzlicher Vorgaben (zum Beispiel Beschäftigungsquote oder Rechte der Beschäftigten mit Schwerbehinderung), die bestehenden Formen innerbetrieblicher Zusammenarbeit oder die Verfahrensabläufe im Betrieb.

3. Zielvorgabe

In diesem Teil werden die Ziele der Inklusionsvereinbarung festgelegt. Im Gegensatz zum Leitbild sind hier konkrete Einzelziele gefragt, beispielsweise die Verbesserung der Beschäftigungsquote, die Beschäftigungssicherung oder die Gestaltung des Arbeitsumfelds. Gesetzlich ist ausdrücklich festgelegt, dass die gleichberechtigte Teilhabe

von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben von Anfang an zu berücksichtigen ist. Dies gilt für die Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen im Betrieb oder in der Dienststelle.

4. Umsetzung

Haben sich die Beteiligten auf Ziele verständigt, folgen in diesem Abschnitt konkrete Maßnahmen, die umgesetzt werden sollen. Dabei ist entscheidend, reine Absichtserklärungen zu vermeiden. Stattdessen sind klare Verantwortlichkeiten, Inhalte und Zeiträume zu benennen. So können zum Beispiel Regelungen zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung vereinbart werden, um die schulische Inklusion auch auf das Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle zu übertragen. Zur späteren Erfolgsmessung sollte zudem ein Konzept für das Controlling und Berichtswesen erstellt werden.

5. Verschiedenes

Zuletzt werden die Unterzeichnenden und externe Berater namentlich aufgeführt. Die Laufzeit und Kündigungsmöglichkeiten sowie Regelungen bei Verstößen gegen die Vereinbarung bilden die abschließenden Elemente. ■



LANG ERKRANKT – WAS TUN?

Es kann jeden treffen: Eine Erkrankung, ein Unfall ... und schon fällt im Betrieb ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin für längere Zeit aus. Dann ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gefragt.

Wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber aktiv werden: Er lädt den Betroffenen zu einem Gespräch ein und informiert bei Zustimmung die Interessenvertretung. Gemeinsam mit der zuständigen Interessenvertretung wird erörtert, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, einem Rückfall vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Das gilt für jeden betroffenen Beschäftigten – egal, ob behindert oder nicht behindert!

Frühzeitig und professionell eingesetzt, hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement dabei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu fördern, Fehlzeiten und Kosten zu senken sowie dem Unternehmen bewährte Mitarbeiter zu erhalten. Den betroffenen Beschäftigten gilt es zu vermitteln, dass BEM nicht zur Überprüfung der Arbeitsfähigkeit dient, sondern zur Unterstützung der Wiedereingliederung.

Das Verfahren. BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die zu der Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit nötig sind. Je nach Lage kann das Verfahren komplex sein und eine Reihe von Beteiligten erfordern, die beispielsweise eine externe Expertise beisteuern. Deshalb ist es hilfreich, eine systematische Vorgehensweise zu entwickeln – passend zum eigenen Betrieb.

Vereinbarung treffen. Zur BEM-Einführung gehört:

- Beschäftigten zur Teilnahme einladen
- Verantwortliche für den Gesamtprozess und für Teilschritte ermitteln und informieren
- Verfahrensablauf besprechen
- Alle erhobenen Daten vertraulich behandeln und nur im Rahmen von BEM nutzen
- Ergebnis kontrollieren und Fall auswerten
- Dokumentationsformen und -pflichten festlegen

Für alle Beteiligten sollten die einzelnen Vereinbarungen festgehalten werden. ■

BEM einführen

Ein vorgeschriebenes Konzept für die Einführung von BEM gibt es nicht. Das lässt Spielraum für die Praxis.

Bei kleinen und mittleren Betrieben reicht es oft, im Einzelfall strukturiert vorzugehen (siehe Schaubild unten). In größeren Unternehmen – ab etwa 200 Mitarbeitern – empfiehlt sich die Bildung eines BEM-Teams, das sowohl den Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements organisiert als auch die Einzelfallarbeit durchführt. Zu dem Team gehören in der Regel Arbeitgebervertreter, Betriebs- oder Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung. ■

Gesetzliche Grundlage

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt.

→ gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html



CHECKLISTE: **BEM EINFÜHREN**

1. Informieren und überzeugen

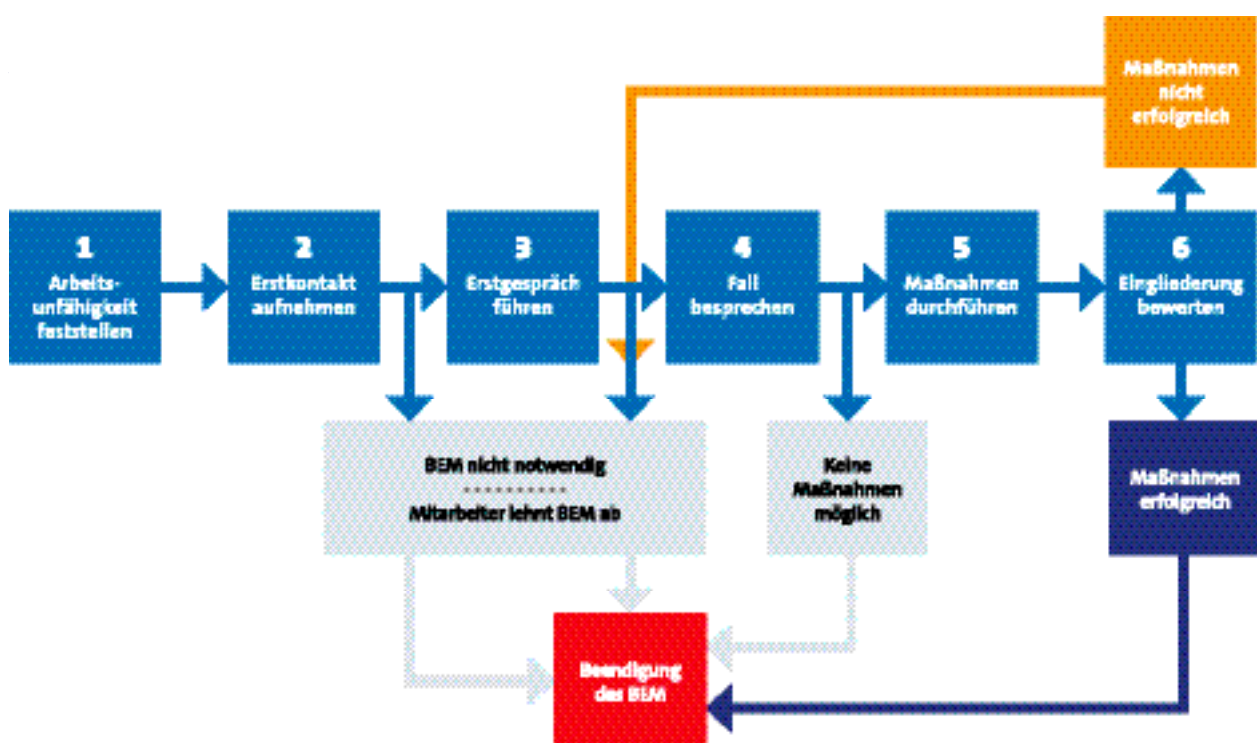
- Führungskräfte mit den Zielen des BEM und dem Verfahren vertraut machen und sensibilisieren
- Belegschaft über das BEM informieren, z. B. mit einem Rundschreiben oder bei einer Versammlung
- Informationen über betriebliche Strukturen, Prozesse sowie Zuständigkeiten zusammentragen
- Unterstützungsangebote und zuständige Ansprechpartner bei den Leistungsträgern (zum Beispiel Krankenkasse) ermitteln

2. BEM-Team einrichten

- Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im BEM klären und handelnde Personen im BEM-Team benennen
- Arbeit organisieren, zum Beispiel regelmäßige Treffen und Austausch mit dem Betriebsarzt

3. BEM installieren

- Struktur, Verlauf und Verfahren des BEM passend zum Betrieb organisieren
- Verbindliche Regelungen zum BEM festlegen
- Umsetzung des BEM in der praktischen Arbeit starten
- Erfahrungen, Ergebnisse und Rückmeldungen auswerten
- Verfahren des BEM optimieren
- Verbindliche Regelungen zum BEM festlegen



Vorgehen im Einzelfall

Nach der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Unternehmen kann die Einzelfallarbeit beginnen.

Ausgelöst wird das Verfahren in der Regel durch eine Meldung aus der Personalabteilung: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin war in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig. Jetzt kommt das Betriebliche Eingliederungsmanagement zum Einsatz. Wer es durchführt, das bestimmt der Arbeitgeber: Er kann zum Beispiel das BEM-Team oder – in kleinen Betrieben – eine Ansprechperson damit beauftragen. Auf Basis der Analyse werden im BEM-Verfahren von den Beteiligten gemeinsam Maßnahmen entwickelt, um den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass der oder die Betroffene möglichst dauerhaft wieder arbeitsfähig wird. Typische Maßnahmen sind:

- Anpassung des Arbeitsplatzes
- Veränderung der Arbeitszeit
- Fort- und Weiterbildungsangebote
- Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen
- Stufenweise Wiedereingliederung (auch bekannt als „Hamburger Modell“) ■

Beteiligte im BEM



Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Initiative für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen. Das heißt, er muss zunächst mit dem betroffenen Mitarbeiter oder der betroffenen Mitarbeiterin Kontakt aufnehmen. Für alle folgenden Schritte sind die Zustimmung und die Beteiligung des Mitarbeiters erforderlich. Außerdem sind der Betriebs- oder Personalrat und zudem – bei schwerbehinderten Beschäftigten – die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Ferner können weitere betriebliche Partner einbezogen werden, zum Beispiel der betriebsärztliche Dienst. Unterstützung bieten auch externe Stellen wie Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Rentenversicherung, Krankenkasse, Berufsgenossenschaften und Agentur für Arbeit.

CHECKLISTE: **BEM ANWENDEN**

1. Arbeitsunfähigkeit feststellen

- Regelmäßig Krankenstände auswerten
- Betroffene Beschäftigte ermitteln (6-Wochen-Frist)
- Feststellen, ob eine Schwerbehinderung bekannt ist
- Feststellen, ob eine betriebsärztliche Stellungnahme vorliegt
- Prüfen, welche weiteren Schritte im BEM notwendig sind

2. Erstkontakt aufnehmen

- Mit dem Mitarbeiter schriftlich, telefonisch oder persönlich Kontakt aufnehmen
- Den Mitarbeiter über die Praxis des BEM im Betrieb sowie über den Datenschutz informieren
- Auf die Bedeutung seiner Mitwirkung hinweisen
- Grundsätzliche Zustimmung des Mitarbeiters zum BEM einholen

3. Erstgespräch führen

- Über den Zweck des Gesprächs informieren
- Chancen und Grenzen des BEM aufzeigen
- Betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit klären
- Wünsche und Befürchtungen des Mitarbeiters besprechen
- Nächste Schritte vereinbaren

4. Fall besprechen

- Qualifikationen, Stärken und krankheitsbedingte Einschränkungen ermitteln
- Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters klären
- Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprechen und auswählen
- Gemeinsam das weitere Vorgehen planen

5. Maßnahmen durchführen

- Maßnahmen organisieren
- Förderung beim zuständigen Leistungsträger beantragen
- Maßnahmen umsetzen
- Mitarbeiter während der Maßnahmen begleiten
- Rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und beheben

6. Eingliederung bewerten

- Die Einzelfallarbeit bewerten (Voraussetzung: Dokumentation)
- Regelmäßig mit den Beteiligten Erfahrungen austauschen
- Mitarbeiter und Vorgesetzte zum BEM befragen
- Das BEM zum Abschluss bringen
- Entwicklung der Krankheitszeiten des Mitarbeiters nach Abschluss des BEM im Blick behalten

Tipps für die Praxis

Wer die folgenden Empfehlungen beherzigt, schafft die besten Voraussetzungen dafür, dass Betriebliches Eingliederungsmanagement gelingt.



Vertrauen schaffen

Ziel des Erstkontaktes ist es, dem betroffenen Mitarbeiter die positive Aufmerksamkeit des Betriebs zu signalisieren und sein Vertrauen zu gewinnen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Kontaktaufnahme behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung erfolgt. Ein Anschreiben beispielsweise sollte wohlwollend formuliert sein, die Fürsorge des Betriebs zum Ausdruck bringen und den Mitarbeiter nicht unter Druck setzen.



Alle ins Boot holen

Wenn der betroffene Mitarbeiter einverstanden ist, binden Sie den Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung mit ein. Erweitern Sie das Team bei Bedarf um Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräfte, Integrationsamt, Agentur für Arbeit und andere. Gemeinsam kommen Sie Ihrem Ziel schneller näher.



Positionen klären

Schaffen Sie im ersten Gespräch mit der oder dem BEM-Beauftragten oder dem BEM-Team eine gute Atmosphäre. Erklären Sie dem erkrankten Mitarbeiter den Ablauf und die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Informieren Sie sorgfältig über den Umgang mit Informationen und Daten. Fragen Sie nach Wünschen und Erwartungen des Betroffenen. Klären Sie unterschiedliche Sichtweisen und suchen Sie gemeinsam nach den Ursachen der Arbeitsunfähigkeit. Stimmen Sie ab, welche Informationen Sie einholen und weitergeben möchten (z. B. von Ärzten).



Fakten sammeln und auswerten

Im BEM-Team werten Sie die gesammelten Informationen aus und besprechen weitere Schritte. Der Betriebsarzt spielt hier oft eine wichtige Rolle. Er darf Diagnosen nicht ohne Einwilligung des Betroffenen weitergeben. Liegt die Zustimmung vor, erstellt der Arzt auf Grundlage der ärztlichen Diagnose ein Leistungsprofil und informiert den Betroffenen und die oder den BEM-Beauftragten darüber, was künftig bei der Arbeit zu beachten ist. Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten helfen der Technische Beratungsdienst des Integrationsamts und die Integrationsfachdienste, die Empfehlungen umzusetzen. Sie informieren auch über Fördermöglichkeiten.



Sorgfältig planen

In welcher Zeit sind die Maßnahmen realistisch? Erstellen Sie gemeinsam im BEM-Team einen Präventionsplan. Vereinbaren Sie, wer was wann zu tun hat und dafür verantwortlich ist. Bei Mitarbeitenden, die lange krank waren, empfiehlt sich eine stufenweise Wiedereingliederung. Diese erarbeiten Arzt und Patient gemeinsam. Währenddessen hat der Beschäftigte weiterhin den Status „arbeitsunfähig“. Dem Wiedereingliederungsplan müssen der Arbeitgeber und der Kostenträger (zumeist Krankenkasse oder Rentenversicherung) zustimmen.



Dranbleiben

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement garantiert noch keine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Manchmal spielt einfach die Gesundheit des Betroffenen nicht mit oder es fehlt an Beschäftigungsmöglichkeiten. Trotzdem gilt: BEM lohnt sich. Denn alle sehen: Der Betrieb kümmert sich und das zahlt sich aus. ■



Foto: shutterstock/michaeljung

Häufige Fragen

In der Praxis tauchen immer wieder auch rechtliche Fragen auf. Die häufigsten haben wir hier beantwortet.

Muss der Arbeitgeber das BEM als System einführen?

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung mit BEM-Team und auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat besteht nicht. Das Gesetz fordert die Anwendung in jedem Einzelfall. Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM-Verfahrens erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber BEM erneut durchführen beziehungsweise anbieten.

Gibt es Sanktionen gegen den Arbeitgeber, wenn er kein BEM-Verfahren durchführt?

Unmittelbar gibt es keine Sanktionen. Im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber jedoch beweisen, dass auch bei ordnungsgemäßer Durchführung von BEM die Kündigung unvermeidbar gewesen wäre.

Muss der Arbeitgeber die Interessenvertretungen informieren?

Der Betriebs- oder Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung erfüllt. Daher müssen sie informiert werden, wenn ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen arbeitsunfähig war. Diese Information – und nur diese – darf der Arbeitgeber auch ohne Einverständnis der betroffenen Person weitergeben. Außerdem steht es dem Betroffenen zu, eine Vertrauensperson zu den Gesprächen im Rahmen vom BEM hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Einladungsschreiben darauf hinzuweisen.

Wann muss ein BEM-Gespräch geführt werden?

BEM muss dem Gesetz nach eingeleitet werden, sobald ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres insgesamt sechs Wochen krank war. Das Verfahren kann daher auch schon vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz beginnen.

Wie viel muss der Arbeitgeber wissen?

Grundsätzlich gilt: nur so viel, wie erforderlich ist, um das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchführen zu

können. Das heißt: Der Arbeitgeber muss nicht die Diagnose der Erkrankung kennen, wohl aber die gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz.

Müssen die Arbeitsunfähigkeitszeiten immer auf derselben Erkrankung beruhen?

Für die Verpflichtung, ein BEM anzubieten, ist es unerheblich, ob eine oder mehrere Krankheitsphasen vorliegen, ob es sich um dieselbe oder verschiedene Erkrankungen handelt.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter BEM ablehnt?

Diese Entscheidung hat keine arbeitsrechtlichen Folgen und muss auch nicht begründet werden. Der Mitarbeiter nimmt sich jedoch die Chance, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der Interessenvertretung eine Verbesserung seiner Arbeitssituation zu finden.

Was ist beim Datenschutz zu beachten?

Ein wirksamer Datenschutz ist eine grundlegende Voraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit schriftlicher Einwilligung der BEM-berechtigten Person erfolgen. Diese muss bereits im Rahmen des BEM-Angebots umfassend über Art der erhobenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufgeklärt werden.

Welche BEM-Informationen kommen in die Personalakte?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht und welche konkreten Maßnahmen zur Überwindung beziehungsweise Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit angeboten und umgesetzt werden. Andere Informationen aus dem BEM-Verfahren sind in einer separaten BEM-Akte aufzubewahren. ■

So hilft das Integrationsamt bei der Prävention und bei BEM

INKLUSIONS- UND BEM-VEREINBARUNG

Beratung und Vermittlung beim Abschluss

INFORMATION UND BERATUNG

zur Vorbereitung und Weiterentwicklung, zum Beispiel durch Integrationsfach- und Technische Beratungsdienste

FINANZIELLE LEISTUNGEN

für Arbeitgeber und Beschäftigte mit Schwerbehinderung zur Umsetzung von Maßnahmen

KURSE

für die betrieblichen Verhandlungsparteien beziehungsweise Mitglieder des BEM-Teams

BEM-INHOUSE-SCHULUNGEN

in Ihrem Betrieb

BEM-PRÄMIE

für vorbildliche Lösungen

Rat und Unterstützung

Sie haben mit diesem ZB Info einen ersten Überblick über das Präventionsverfahren und über Betriebliches Eingliederungsmanagement erhalten. Bevor Sie sich an die Arbeit machen, möchten wir Ihnen zeigen, wie das Integrationsamt Sie dabei unterstützen kann. Das Schaubild oben bringt es auf den Punkt.

Sie wollen mehr erfahren? Alle Informations- und Beratungsangebote des Integrationsamtes zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement finden Sie unter:

→ bih.de/integrationsaemter > Themen kompakt > BEM

Impressum

ZB Info **Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement** (Stand: Dezember 2024) • **Herausgeber:** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) e. V. • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** CW Haarfeld GmbH, cwh.de • **Redaktion:** Carola Fischer (verantwortlich für den Herausgeber), Simone Königs (verantwortlich für den Verlag), Bettina Tanneberger, Celia Roos • **Titelbild:** Getty Images/jackSTAR • **Layout:** CW Haarfeld GmbH • **Druck:** Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, boesmann.de

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 Bezeichnung „Integrationsämter“ schließt auch die Inklusionsämter mit ein, die in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland die Aufgaben der Integrationsämter wahrnehmen.



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Alles zum Thema

Aktuelle Infos, Tipps und interaktive Arbeitshilfen
rund um die SBV-Wahl finden Sie unter:

bih.de/integrationsaemter
> Themen kompakt > BEM



Fotos: shutterstock/veve17, Jacob Lund

ZB RATGEBER

Betriebliches Eingliederungsmanagement Wissen vertiefen

Alle wichtigen Informationen rund um das
Eingliederungsmanagement im Betrieb.

BROSCHÜRE

Handlungsempfehlungen zum BEM Planmäßig vorgehen

Um BEM im Unternehmen einzuführen, empfiehlt
sich der Aufbau eines strukturierten Prozesses.

ZB KURS VOR ORT

Seminare besuchen

Veranstaltungen in Präsenz zum besten Austausch
über Fachinhalte.

→ bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen

BIH-Akademie

Wissen ausbauen

Bequem vom Arbeitsplatz oder von zu Hause aus
Seminare verfolgen.

→ bih.de/integrationsaemter/akademie/flexibel-lernen

Geschäftsstelle der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V.
c/o LVR-Inklusionsamt
50663 Köln

bih.de/integrationsaemter

