

Handlungsempfehlungen zum
**Betrieblichen
Eingliederungsmanagement**



BEM

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

LVR 

Qualität für Menschen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort – Blick hinter die Kulissen 3

1

Auf einen Blick 5

BEM – Ziele und Nutzen 5

BEM nach „Schema F“? 5

BEM – individuell und dynamisch6

Dialog und Konsens6

Die Beschäftigten im Mittelpunkt.....7

Aus den Erfahrungen lernen7

2

Grundlagen des BEM..... 8

Gesundheitsförderung als Betriebskultur 8

Die gesetzliche Regelung des § 167 Absatz 2 SGB IX im Überblick 9

Ziel des BEM9

Beteiligte Personen und Stellen 10

BEM – letztlich ein Gewinn für alle Beteiligten 13

Die Sicht der Arbeitgeber 13

Die Sicht der Beschäftigten 14

Aus der Sicht der Schwerbehindertenvertretung,
der Betriebs- und Personalräte 15

Häufig gestellte Fragen 16

1. Anwendungsbereich des § 167 Absatz 2 SGB IX 16

2. Beteiligung der betroffenen Person 20

3. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber 25

4. Umsetzung des BEM 29

Hinweise zur Handhabung des Datenschutzes 34

Grundsätzliches 34

Umgang mit Daten im BEM 35

**Regelungsempfehlung bei Kollektivvereinbarungen –
zum Beispiel bei der BEM-Vereinbarung 42**

3

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Einzelfall 45

Aufgaben und Rollen der Beteiligten im Einzelfall 45

Die Prozesskette 46

Der Verfahrensablauf im Überblick 46

Die Schritte im BEM 47

Impressum

- Herausgeber:
Landschaftsverband
Rheinland
– LVR-Inklusionsamt –
50663 Köln
Tel. 02 21 / 8 09-0
Landschaftsverband
Westfalen-Lippe
– LWL-Inklusionsamt
Arbeit –
48133 Münster
Tel. 02 51 / 5 91-01
- Autoren:
Petra Wallmann
Christina Wortmann
Christoph Beyer
- Redaktion:
Petra Wallmann
- Gesamtherstellung:
Landwirtschaftsverlag
GmbH, 48165 Münster
- 7. aktualisierte Auflage
November 2018

4	Einzelfallübergreifender systematischer Ansatz des BEM	54
	BEM-Team	55
	Was müssen das BEM-Team beziehungsweise die beauftragten Personen wissen?.....	55
	Wo findet das BEM-Team weiterführende und nützliche Informationen zur Umsetzung einer BEM-Vereinbarung?	57
5	Einführung des BEM	60
	Organisation der Einführung als Projekt	60
	Phasen der Einführung	61
	Überzeugungsarbeit, Aufklärung, Sammeln von Informationen	61
	Auftragsklärung für die Einführung	61
	Projektorganisation	61
	Projektstart und Beginn der operativen Arbeit	61
	Erste Zwischenbilanz	62
	Abschluss des Projekts und Überführung in die betriebliche Praxis	62
	Möglichkeit und Bedeutung externer Hilfen	62
	Mögliche Stolpersteine und wie man sie vermeidet	62
	Leistungen der Inklusionsämter	63
	Prämien für die Einführung	64
6	Praxisteil.....	65
	Materialien zur Prozesskette	65
	A. Fragen zur Vorbereitung des Erstkontaktes/Erstgesprächs aus Sicht des BEM-Beauftragten	65
	B. Hinweise für den Arbeitgeber zum Erstkontakt	65
	C. Anschreiben für Arbeitgeber bei fehlender Reaktion auf das Erstanschreiben.....	69
	D. Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch	70
	Erklärungen zum Datenschutz sowie Vereinbarung über den Schutz persönlicher Daten im Rahmen von Maßnahmen des BEM.....	73
	Datenblatt für das BEM	75
	Maßnahmen-Blatt BEM	76
	Checkliste zur Vorbereitung einer Fallbesprechung	77
	Empfehlungen zur Gesprächsführung.....	78
	Organisation und Protokoll Arbeitsversuch.....	79
	Datenblatt zum Abschluss des BEM (geeignet für die Personalakte)	80
	Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM	81
	Vorschlag für eine Präsentation vor der Geschäftsleitung	82
	Abkürzungsverzeichnis	85

Vorwort – Blick hinter die Kulissen

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

mit der nunmehr 7. Auflage stehen die Inklusionsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe mit diesen aktualisierten Handlungsempfehlungen den Betrieben und Dienststellen und deren betrieblichen Akteuren mit Rat und Tat zur Seite.

Wir – das LVR-Inklusionsamt in Köln und das LWL-Inklusionsamt Arbeit in Münster – haben uns zum Ziel gesetzt, Betriebe und Dienststellen bei der Einführung und Durchführung des BEM zu unterstützen und zu begleiten. Seit Inkrafttreten des § 84 Absatz SGB IX in 2004 (jetzt § 167 SGB IX neuer Fassung) ist das Thema und gesetzliche Anliegen – die Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsmöglichkeit von Beschäftigten zu erhalten – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Wandels der Arbeit hochaktuell.

Allerdings kann es nicht für alle Betriebe und Dienststellen ein einheitliches Vorgehen geben, wie sie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement erarbeiten, einführen und leben können. Dafür sind die Betriebe und Dienststellen zu unterschiedlich – kleines Unternehmen, großer Konzern, unterschiedliche Strukturen, unterschiedliche Unternehmenskulturen et cetera.

Es gibt aber einige grundsätzlich zu berücksichtigende Hinweise und Handreichungen, die wir Ihnen mit diesen Handlungsempfehlungen geben können, damit ein BEM in Ihrem Betrieb gelingt.

Die Handlungsempfehlungen wurden mit Arbeitgebern, Schwerbehindertenvertretungen und Betriebs- und Personalräten erarbeitet, die die präventive und positive Bedeutung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements kennen und schätzen gelernt haben. So entwickelte sich auch die neue Überarbeitung über den Austausch mit denjenigen, die die Handlungsempfehlungen letzten Endes in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle anwenden. Hierzu führt das LVR-Inklusionsamt regelmäßig BEM-Praxistage durch. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit bietet hierzu im Rahmen von Schulungen für BEM-Teams den Austausch untereinander und mit dem Inklusionsamt an.

Die aktuelle Rechtsprechung, die in der Zwischenzeit ergangenen Gesetze, Urteile und gerichtlichen Entscheidungen sind bei der Überarbeitung der häufig gestellten Fragen eingeflossen – auch bei dem Thema Datenschutz durch die europäische Datenschutzgrundverordnung (EU DSGVO), welches im BEM eine zentrale Bedeutung hat.

Bei unseren Kontakten mit den Betrieben und Dienststellen stellen wir vermehrt fest, dass Prävention und BEM einen immer größeren Stellenwert bekommen und zum Thema werden.

Wir wünschen Ihnen und Ihrem Betrieb beziehungsweise Ihrer Dienststelle eine gewinnbringende Lektüre für ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Köln, Münster im November 2018

Prof. Dr. Angela Faber

LVR-Dezernentin Schulen,
Inklusionsamt, Soziale Entschädigung
LVR-Inklusionsamt

Matthias Münning

LWL-Sozialdezernent
LWL-Inklusionsamt Arbeit

Auf einen Blick

In diesem Kapitel

- BEM – Ziele und Nutzen
- BEM nach „Schema F“?

BEM – Ziele und Nutzen

Mit den Regelungen rund um die Prävention (§ 167 Absatz 1 und Absatz 2 SGB IX – § 84 Absatz 1 und 2 SGB IX alte Fassung) überträgt der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle. Auf den Einzelfall angewendet soll das BEM helfen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, den Arbeitsplatz zu erhalten. Die Idee des BEM geht aber weiter: Es geht auch darum, eine Systematik für die Vorgehensweise im Betrieb/der Dienststelle zu entwickeln, die transparent ist und alle Beteiligten bei der Umsetzung im Einzelfall unterstützt. So trägt das BEM letztlich dazu bei, die Gesundheit der Belegschaft zu schützen, zu erhalten oder schnellstmöglich wiederherzustellen.

Dafür muss man sich zunächst einmal vor Augen führen, wie viele Stunden des Tages die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz verbringen, und dass sie hier ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten einsetzen. Von daher ist es fast zwingend, Beschäftigte mit Fragen der Gesundheit nicht allein zu lassen, sondern ihnen konkrete präventive betriebliche Angebote zur Gesundheit zu unterbreiten.

Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation, Zufriedenheit der Belegschaft sind Zielgrößen des Eingliederungsmanagements. Betrieben und Dienststellen, die darauf ein besonderes Augenmerk legen, kommen die positiven Auswirkungen wiederum zugute. Gesunde und zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind motivierter und leistungsfähiger und haben weniger Fehlzeiten. Rein betriebswirtschaftlich gesehen kosten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber Geld – eine Senkung der Fehlzeiten ist in seinem eigenen Interesse.

BEM nach „Schema F“?

Nein, eben nicht. Ein für alle Arbeitgeber vorgeschriebenes Konzept, ein fertiges Schema zum Abarbeiten gibt es nicht. Gerade der Zusatz „betrieblich“ drückt aus, dass es um ein möglichst betriebsbezogenes Vorgehen geht. Das BEM wird in einem Großkonzern anders aussehen als in einem mittelständischen Betrieb und in einem kleinen Handwerksbetrieb noch einmal anders. Wo im Großbetrieb zum Beispiel die Einsetzung eines regelmäßigen „Runden Tisches“ sinnvoll ist, besteht in einem kleinen Betrieb dafür keine Notwendigkeit, wenn die Lösungsfindung im Einzelfall auf „dem kleinen Dienstweg“ zu erreichen ist. Wichtig ist, dass eine auf die Gegebenheiten des Betriebes/der Dienststelle abgestimmte Vorgehensweise entwickelt wird, die in jedem Einzelfall Anwendung findet, und dass dieses Vorgehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im jeweiligen Unternehmen bekannt und transparent gemacht wird.

BEM – individuell und dynamisch

BEM ist also immer ein individuelles betriebliches Verfahren, das genauso viele Prozessschritte umfasst, wie erforderlich sind, um im Einzelfall die Ziele zu erreichen. Das heißt, mal reichen wenige Schritte mit wenigen Akteuren aus, mal ist der Prozess aufwendiger und erfordert die Hinzuziehung mehrerer betrieblicher und außerbetrieblicher Akteure. Entscheidend ist in erster Linie das Ergebnis.

BEM – individuell und dynamisch

Als System betrachtet ist das BEM ein dynamisches Instrument. Wichtig ist, mit dem Instrument auch tatsächlich zu arbeiten; das heißt Erfahrungen sammeln und es aufgrund der Erfahrungen kontinuierlich weiterentwickeln. Ein bis ins letzte Detail ausgereiftes Konzept nutzt niemandem, wenn es nicht gelebt wird. Für den Anfang ist es sicher besser, mit weniger Regelungen auszukommen und zu starten, als so lange am Konzept zu feilen, dass es für die Praxis zu kompliziert ist, eher abschreckt als hilfreich ist – und in der Schublade landet.

Dialog und Konsens

Das BEM setzt auf Dialog und Konsens. Die beiden „Herren des Verfahrens“ sind der Arbeitgeber und die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer. Zwar verpflichtet die Vorschrift den Arbeitgeber zum Handeln, wenn die Voraussetzungen gegeben sind. Die Vorschrift sagt aber auch, dass für alles, was dann an Hilfemaßnahmen erfolgt, die Zustimmung der oder des Betroffenen erforderlich ist. Das heißt, liegt keine Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmerin oder des betroffenen Arbeitnehmers vor, kann es keine weitere Aktivität des Arbeitgebers zur Überwindung oder Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im BEM-Verfahren geben.

Zum anderen werden die einzuleitenden Maßnahmen gemeinsam mit der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer entwickelt – im Dialog. Wirken die Beschäftigten nicht mit, entwickelt sich kein Dialog.

Dieses Dialog- und Konsensprinzip gilt schließlich auch für die Mitwirkung der weiteren internen und externen Akteure. Sie sollen mit ihrem Sachverstand den Arbeitgeber und die Betroffene/den Betroffenen beraten, ihre Vorschläge einbringen und das Verfahren unterstützen.

BEM *Betriebliches* *Eingliederungsmanagement*

Die Beschäftigten im Mittelpunkt

Die freiwillige Teilnahme der oder des Beschäftigten ist eines der wesentlichen Leitprinzipien des BEM-Verfahrens. Sie oder er entscheidet selbst, ob sie oder er teilnehmen möchte oder nicht. Zu beachten ist, dass die Beschäftigten ein Selbstbestimmungsrecht über ihre gesundheitlichen Daten haben. Um die Freiwilligkeit zu gewährleisten, bedarf es einer entsprechenden Information durch den Arbeitgeber, die so gestaltet ist, dass die oder der Beschäftigte selbstbestimmt über die Teilnahme am BEM-Verfahren entscheiden kann. Diese Information kann in einem persönlichen Gespräch und/oder in einem Informationsbeziehungsweise Einladungsschreiben gegeben werden. Welche Daten die oder der Beschäftigte offenlegen möchte, ist explizit von ihr oder ihm schriftlich darzulegen. Entscheidend für die Akzeptanz der Beschäftigten für das BEM ist, dass sie erkennen können, dass BEM zur präventiven Unterstützung und nicht zur Vorbereitung einer eventuellen Kündigung angeboten wird. Insoweit kommt der Einführung des BEM im Betrieb sowie der ersten Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen besondere Bedeutung zu.

Aus den Erfahrungen lernen

Das BEM geht vom Einzelfall aus. Die Umsetzung der Vorschrift soll aber nicht beim jeweiligen Einzelfall stecken bleiben. Die Arbeitsunfähigkeitszeiten eines einzelnen Mitarbeiters können betriebliche Ursachen haben, die bei Kollegen wiederum zu Fehlzeiten führen können. Eine rechtzeitige Behebung der betrieblichen Schwachstelle hilft, dies zu vermeiden.

Das heißt, wenn die Erfahrungen aus dem Einzelfall ausgewertet werden, lassen sich daraus wertvolle allgemeine Erkenntnisse für den Betrieb/die Dienststelle ableiten, zum Beispiel im Hinblick auf eine allgemeine Gesundheitsförderung im Betrieb oder auf effektive Helferstrukturen.



In diesem Kapitel:

- Gesundheitsförderung als Betriebskultur
- Die gesetzliche Regelung des § 167 Absatz 2 SGB IX im Überblick
- BEM – letztlich ein Gewinn für alle Beteiligten
- Häufig gestellte Fragen
- Hinweise zur Handhabung des Datenschutzes
- Regelungsempfehlung bei Kollektivvereinbarungen – zum Beispiel bei der BEM-Vereinbarung

Grundlagen des BEM

Gesundheitsförderung als Betriebskultur

Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie zielt auf das Wohlbefinden der Beschäftigten. Menschen, die mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, sind produktiv und seltener krank. Geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten senken die Kosten. Betriebliche Gesundheitsförderung dient aber genauso den Beschäftigten, schließlich geht es um ihre Gesundheit. In der Arbeitswelt ist zu beobachten, wie die Anforderungen und die Arbeitsdichte immer mehr zunehmen. 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 und seelischer Erkrankungen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dieser Entwicklung.

Eine weitere Beobachtung gilt der demografischen Entwicklung: Im Jahr 2005 gab es in Deutschlands Betrieben und Dienststellen erstmals mehr Mitarbeiter, die über 50 Jahre alt sind als unter 30. Und im Jahr 2018 ist bereits mehr als jeder dritte Beschäftigte in Deutschland älter als 50 Jahre. Verknüpft man die demografische Entwicklung mit der steigenden Arbeitsbelastung für den Einzelnen, so bedeutet dies, dass die Belegschaften altern und gleichzeitig ihre Arbeitskraft intensiver genutzt wird.

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. Prävention im Sinne einer Gesundheitsförderung ist in den letzten Jahren zum integralen Bestandteil des Geschehens in vielen Betrieben und Dienst-

stellen geworden. Die Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie ist ein umfassender Ansatz. Sie beinhaltet die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Betrieb und Dienststelle, den Arbeitsschutz, das heißt die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, geht aber auch über diese „klassischen“ Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Belegschaft hinaus.

Psychische Erkrankungen der Beschäftigten treten immer häufiger auf. Ein wichtiger Bestandteil der Gesundheitsvorsorge und -fürsorge in Betrieb

und Dienststelle ist die betriebliche Suchtprävention für alkoholabhängige und -gefährdete Beschäftigte, aber auch für andere Suchtformen wie Medikamentenabhängigkeit, Konsum illegaler Drogen und Spielsucht. All dies kann Ausfluss von Belastungen im Betrieb oder in der Dienststelle sein.

Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie nimmt zum Beispiel auch das Führungsverhalten der Vorgesetzten in den Blick, um psychische Stressoren und „Krankmacher“ zu vermeiden. Durch Informationen, Aktionswochen und Ähnliches fördert der Betrieb/die Dienststelle ferner eine gesunde Lebensführung der Beschäftigten, auch im



Der steigende Arbeitsdruck bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten

privaten Bereich. Damit verbunden ist die berechtigte Erwartung, dass sich jeder Beschäftigte eigenverantwortlich um seine Gesundheit bemüht.

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. In diese umfassenden Ansätze von betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention ist das BEM eingebettet. Es befasst sich mit der Reaktion auf Arbeitsunfähigkeitszeiten von einiger Häufigkeit oder Dauer und den Möglichkeiten zu ihrer Überwindung sowie künftigen Verringerung. Das BEM ist somit Bestandteil der Gesundheit als Betriebskultur.

Die gesetzliche Regelung des § 167 Absatz 2 SGB IX im Überblick

Mit der Novellierung des SGB IX durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist das BEM 2004 gesetzlich eingeführt worden. Das BEM hat seinen Standort in dem mit der amtlichen Überschrift „Prävention“ versehenen § 167 SGB IX (§ 84 SGB IX alter Fassung). Dessen 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 deren Arbeitsfähigkeit wieder (vollständig) herzustellen. Die gesetzliche Verpflichtung zum BEM in § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX zielt darauf ab, durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis im Einzelfall möglichst dauerhaft zu sichern. Dieser einzelfallbezogene Ansatz sollte aus der Sicht der Inklusionsämter ergänzt werden um ein gemeinsam im Betrieb/in der Dienststelle vereinbartes systematisches Vorgehen zur Sicherstellung eines erfolgreichen BEM.

Ziel des BEM

Das Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer/eines Beschäftigten gemeinsam nachzugehen, nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der



BEM ist im SGB IX gesetzlich verankert worden.

Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten. Das BEM nutzt somit sowohl dem einzelnen Beschäftigten als auch seinem Arbeitgeber und den Sozialversicherungssystemen.

Beteiligte Personen und Stellen

Am BEM sind mehrere Personen beziehungsweise Stellen innerhalb und außerhalb des Betriebs/der Dienststelle beteiligt:

Der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das BEM durchzuführen. 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 der/dem Beschäftigten zu starten.

Der Arbeitgeber bleibt für den gesamten Ablauf des BEM-Prozesses (letz-)verantwortlich, auch wenn er innerbetrieblich eine Einzelperson (den BEM-Beauftragten), ein BEM-Team, den Betriebsarzt oder vielleicht die Schwerbehindertenvertretung mit der Durchführung der weiteren Verfahrensschritte, der Veranlassung von Maßnahmen (zum Beispiel ärztliche Untersuchungen, Einschaltung des Technischen Beratungsdienstes des Inklusionsamts) beauftragt. Er kann das Verfahren auch einer externen persönlichen oder juristischen 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 behält. Auch die datenschutzrechtlichen Fragen bei der Einbindung eines externen Dritten müssen gelöst werden.

Die Beschäftigten

Beim BEM handelt es sich um eine Maßnahme zugunsten der beschäftigten Person. Das BEM dient der Überwindung beziehungsweise der Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit und soll den Arbeitsplatz der oder des Beschäftigten sichern helfen.

Eine Mitwirkungspflicht der Beschäftigten im BEM-Verfahren besteht nicht. Im Gegenteil ist das gesamte Verfahren durch das Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme geprägt.

Die freiwillige Teilnahme der oder des Beschäftigten ist eines der wesentlichen Leitprinzipien des BEM-Verfahrens. Sie oder er entscheidet selbst, ob er teilnehmen möchte oder nicht. Zu beachten ist, dass die Beschäftigten ein Selbstbestimmungsrecht über ihre gesundheitlichen Daten haben. Um die Freiwilligkeit zu gewährleisten, bedarf es einer entsprechenden Information durch den Arbeitgeber, die so gestaltet ist, dass die oder der Beschäftigte selbstbestimmt über die Teilnahme am BEM-Verfahren entscheiden kann. Entscheidend für die Akzeptanz der Beschäftigten für das BEM ist, dass sie erkennen können, das BEM zur präventiven Unterstützung und nicht zur Vorbereitung einer eventuellen Kündigung angeboten wird. Insoweit kommt der ersten Kontaktaufnahme mit der oder dem Betroffenen besondere Bedeutung zu.



Ohne die Einwilligung der oder des Beschäftigten kann kein BEM-Verfahren durchgeführt werden. Das Erfordernis der Einwilligung bezieht sich dabei auf alle Verfahrensschritte des BEM sowie auf alle beteiligten Personen. Datenschutzrechtliche Aspekte sind zwingend zu beachten. Liegt die Einwilligung der oder des Beschäftigten nicht vor, kann es seitens des Arbeitgebers keine weiteren Aktivitäten zur Überwindung oder Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im BEM-Verfahren geben. Die Beschäftigten sind am gesamten BEM-Prozess zu beteiligen. Dies geschieht zum Beispiel durch die Einbeziehung in einzelne Maßnahmen, etwa eine Arbeitsplatzbegehung oder eine Teilnahme an Beratungsgesprächen.

Ist die oder der Beschäftigte mit dem BEM-Verfahren einverstanden, sollte sie oder er dann auch am Verfahren aktiv mitwirken. Sie oder er sollte zum Beispiel Auskunft geben über besondere Belastungen am Arbeitsplatz (betriebliche Ursachen der Arbeitsunfähigkeit) und mithelfen, Auswirkungen gesundheitlicher Probleme auf die berufliche Leistungsfähigkeit aufzuklären.

Die Preisgabe der äußerst sensiblen gesundheitlichen Daten beziehungsweise der Daten über Behinderungen und deren Folgen kann Beschäftigten nur dann zugemutet werden, wenn der Schutz dieser personenbezogenen Daten während des gesamten BEM-Verfahrens gewährleistet ist.

Das heißt für den Arbeitgeber, dass die Zahl derjenigen, die von diesen sensiblen Daten Kenntnis erlangen, auf das unumgänglich Notwendige zu beschränken ist. Die Beschäftigten sind auch darüber aufzuklären, wer welche Daten erhält, wo diese gespeichert werden, wie diese berichtigt werden können und wann diese gelöscht werden.

Für die Beschäftigten bedeutet es, dass die Entscheidung zur Mitteilung von Krankheitsdaten ihnen selbst überlassen bleibt. Es wird empfohlen, sensible Daten nur dann und nur insoweit zu offenbaren, wie sie für die Sachverhaltsermittlung im Verfahren von Bedeutung sind.

Die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen durch den Arbeitgeber und alle übrigen Beteiligten des BEM-Prozesses ist von ausschlaggebender Bedeutung für die vertrauensvolle Mitwirkung der Beschäftigten beim BEM und für die Gewissheit der Beschäftigten, dass das Verfahren tatsächlich in ihrem Interesse und nicht zur Vorbereitung einer Kündigung durchgeführt wird. Erteilt die/der Beschäftigte ihre/seine Zustimmung zur Einleitung des BEM-Verfahrens nicht oder zieht sie/er diese Zustimmung später zurück oder beteiligt sich im weiteren Ablauf des BEM-Prozesses nicht mehr an den erforderlichen Maßnahmen, so endet das BEM-Verfahren an dieser Stelle. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht mehr zu einer Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des BEM verpflichtet.

Die Frage, ob sensible gesundheitliche Daten für das BEM-Verfahren genutzt werden können, hängt auch davon ab, ob diese für die Umsetzung des Verfahrens „zwingend erforderlich“ sind. Hierüber ist die betroffene Person in geeigneter Weise unter Hinweis darauf aufzuklären, dass sich die Frage nach einer gegebenenfalls freiwilligen Preisgabe von Krankheitsangaben nur dann stellen könnte, wenn sie nach einer Erörterung der sonsti-

*Datenschutz ist wichtig
für eine vertrauensvolle
Mitwirkung*



gen belastenden Gesichtspunkte und infrage kommender Hilfsangebote unabweisbar erscheint.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass die oder der Beschäftigte es – nach entsprechender datenschutzrechtlicher Zustimmung – nicht hinnehmen muss, ihre/seine medizinischen Daten über Inhalt, Umfang und Details der Erkrankung vor medizinischen Laien auszubreiten. In der Regel kommt daher allenfalls in Betracht, dass diese Daten dem in § 167 Absatz 2 Satz 2 SGB IX genannten Betriebsarzt mitgeteilt werden. Ist kein Werks- oder Betriebsarzt vorhanden, so kommt auch die Hinzuziehung eines arbeitsmedizinischen Dienstes in Betracht. Der Arzt übernimmt es, die medizinischen Erkenntnisse den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des BEM in dem Erst- und gegebenenfalls den Folgegesprächen in ihren Auswirkungen auf den konkreten Arbeitsplatz zu verdeutlichen. Entsprechend den Grundsätzen für die Begutachtung der Arbeitsfähigkeit kommt es dabei in der Regel nicht auf die medizinischen Details an, wie etwa die Anamnese oder die (genaue) Diagnose.

Die Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalrat

Weitere Akteure des BEM-Prozesses sind die Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten Beschäftigten) sowie der Betriebs- oder Personalrat. Sie dürfen von sich aus die Einleitung eines 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). Die Beschäftigtenvertretungen unterstützen den BEM-Prozess, sie bringen eigene Vorschläge ein und fördern das Verfahren durch Unterstützung der oder des einzelnen Beschäftigten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung nach dem Schwerbehinderten-, Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht. Die Schwerbehindertenvertretung, aber auch ein Betriebs- oder Personalratsmitglied kann Teilaufgaben des BEM-Prozesses im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber übernehmen. Im Betrieb oder in der Dienststelle kann ein BEM-Team gebildet werden, das beispielsweise aus der Schwerbehindertenvertretung, einem Betriebs- und Personalratsmitglied sowie weiteren innerbetrieblichen Akteuren wie dem Betriebsarzt und der Arbeitssicherheitsfachkraft bestehen kann. Diesem BEM- oder Integrationsteam kann der

Arbeitgeber, nachdem er den Erstkontakt zu der oder dem betroffenen Beschäftigten hergestellt und deren oder dessen Zustimmung zum BEM-Verfahren eingeholt hat, die weitere Durchführung des BEM-Prozesses im Betrieb/in der Dienststelle übertragen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Absprachen, die gemeinsam vom Beschäftigten, dem Arbeitgeber (Vertreter), der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs-/Personalratsmitglied im Rahmen des BEM-Verfahrens getroffen worden sind, danach auch gemeinsam getragen und umgesetzt werden. Das muss auch für eventuell notwendige betriebsverfassungs- beziehungsweise personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren gelten, in denen es um die im BEM abgesprochene (Personal-)Maßnahme geht. Das BEM ist in § 167 Absatz 2 SGB IX als Kooperationsprozess angelegt. Ein erfolgreiches BEM braucht deshalb zuverlässige Partner und wechselseitiges Vertrauen in das Worthalten aller Beteiligten.

*BEM braucht zuverlässige
Partner und wechselseitiges
Vertrauen*



Der BEM-Verantwortliche im Klein- oder Mittelbetrieb:**zum Beispiel der Betriebsarzt**

Fehlt insbesondere in Klein- oder Mittelbetrieben eine Beschäftigtenvertretung oder kommt es nicht zur Bildung eines Integrationsteams, so hat der Arbeitgeber zum Beispiel die Möglichkeit, den Betriebsarzt mit der Durchführung der einzelnen BEM-Verfahren zu beauftragen.

Externe Partner

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 schwerbehinderten Menschen. Sie sind dadurch unmittelbar in das BEM eingebunden. Ihre Einbindung ist für den Arbeitgeber verpflichtend. So hat der Arbeitgeber bereits bei der Einleitung eines BEM-Verfahrens die Hinweispflicht gegenüber dem oder der Beschäftigten, dass von ihm die zuständigen Rehabilitationsträger oder die Inklusionsämter hinzugezogen werden, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13. August 2018 – 16 Sa 1466/17). Die Beteiligung der gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen ist Mindeststandard eines BEM.

Diese externen Beteiligten haben ihre Leistungen zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit, zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, zur beruflichen Qualifizierung und zur Gewährleistung des Unfallschutzes und der Arbeitssicherheit in den BEM-Prozess einzubringen. Ihre Beteiligung empfiehlt sich erst dann, wenn die Sachverhaltsermittlung und die Gespräche während des innerbetrieblich durchgeführten einzelnen BEM-Verfahrens konkret nahelegen, dass Maßnahmen zur Teilhabe beziehungsweise zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sinnvoll erscheinen. 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.

**BEM – letztlich ein Gewinn für alle Beteiligten****Die Sicht der Arbeitgeber**

Anfangs sahen viele Arbeitgeber mit der in § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX verankerten Pflicht zur Durchführung eines BEM nur mehr Bürokratie, mehr personellen Aufwand, das heißt mehr Kosten auf sich zukommen. Dies hat sich gewandelt und hängt eng mit dem demografischen Wandel zusammen. Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten und das Achten auf die Ressourcen Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Erwerbsfähigkeit wird heute besser geachtet als bisher. Das BEM ist heute 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, um 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 bestehen in

- einer Verringerung künftiger Fehlzeiten bei der oder dem einzelnen betroffenen Beschäftigten, aber möglicherweise auch der Fehlzeiten anderer Beschäftigter, indem Erkenntnisse bezüglich krankmachender Faktoren im Betrieb, die in einem Einzelfall gewonnen worden sind, zur Verbesserung der fraglichen Arbeitsbedingungen genutzt werden. Eine Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten bedeutet, je nach Umfang dieser Verringerung, eine entsprechende Kostenersparnis.
- einem Instrument, um in Zeiten alternder Belegschaften erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Wissensträgerinnen und Wissensträger durch frühzeitiges Erkennen eines Rehabilitationsbedarfes sowie durch frühzeitige Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen gesundheitlich zu stabilisieren, damit sie dem Betrieb länger zur Verfügung stehen können.
- einer Verbesserung des Betriebsklimas und des Images des Arbeitgebers. Auch die zunächst nicht von einem BEM direkt betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten darauf, wie ein Unternehmen mit älteren und gesundheitlich beeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen umgeht. BEM macht den Betrieb fair und vorbildlich im Umgang mit älteren und gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies fördert ihre Identifikation mit dem Betrieb/der Dienststelle. Außerdem zeigt sich der Arbeitgeber mit der Einführung eines BEM sozial kompetent und weitblickend in der Personalarbeit. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Imagefaktor, auch bei Kunden und bei der Rekrutierung neuer – vor allem auch jüngerer – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Fazit: Die Vorteile für die Arbeitgeber überwiegen!

Die Sicht der Beschäftigten

„Krankheitszeiten, Krankheitsdiagnosen, die Gesundheit insgesamt sind Privatsache. Deshalb stehen in einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes auch keine Krankheitsdiagnosen, sondern nur die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. BEM macht aus dieser Privatsache eine betriebsöffentliche Angelegenheit. Was ist, wenn das BEM-Verfahren keinen Erfolg hat und weitere Arbeitsunfähigkeitszeiten zu befürchten sind? Habe ich dann nicht an der Vorbereitung meiner krankheitsbedingten Kündigung mitgewirkt?“

Arbeitsunfähigkeitszeiten sind nie Privatsache gewesen. Sie belasten den Betrieb/die Dienststelle mit Lohnfortzahlungskosten, Kolleginnen/Kollegen müssen die Arbeit zusätzlich übernehmen. Die Solidargemeinschaft der Versicherten wird ebenfalls mit Kosten belastet (zum Beispiel mit Krankengeld oder den Kosten von medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen). Wichtiger aber ist, dass das BEM zur persönlichen Gesunderhaltung

der/des einzelnen Beschäftigten wesentlich beitragen kann. Betrieblichen Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten wird nachgegangen. Einer möglicherweise drohenden Chronifizierung von Krankheiten kann vorgebeugt werden, wenn man den Ursachen der Krankheit auf den Grund geht. Der arbeitende Mensch verbringt – jedenfalls wenn er in Vollzeit beschäftigt ist – während der Zeit seiner Erwerbstätigkeit ein Drittel des Tages am Arbeitsplatz. Arbeitszeit ist Lebenszeit. Erkenntnisse aus BEM-Verfahren, die beispielsweise zu belastungsmindernden Veränderungen in der Arbeitsorganisation, zu einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung oder zur Reduzierung psychischer Stressfaktoren (unter anderem auch im Verhalten von Führungskräften) führen, aber auch die stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit besitzen vor diesem Hintergrund erhebliche Bedeutung für die Gesundheit jeder/jedes Beschäftigten.



Fazit: Die Vorteile für die Beschäftigten überwiegen!

Aus der Sicht der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- und Personalräte

„Das BEM ist ein Verfahren, in dem sich die Interessen und Rechte des einzelnen (schwerbehinderten) Beschäftigten, des Arbeitgebers, der Belegschaft und der Interessenvertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermischen. Die klare Rollenaufteilung und Arbeitsteilung – hier Arbeitgeber, dort die Beschäftigtenvertretungen, die an der Seite der einzelnen Mitarbeiterin/des einzelnen Mitarbeiters stehen – geht uns verloren. Eventuell müssen wir uns im Einzelfall auf Wunsch der/des Beschäftigten auf Kompromisse einlassen, die mit unseren grundsätzlichen Anschauungen als Arbeitnehmervertretungen nicht in Einklang stehen. Indem wir uns an BEM-Verfahren intensiv beteiligen, nehmen wir dem Arbeitgeber ein Gutteil seiner Verantwortung ab und müssen uns bei misslungenem BEM sogar noch vor der/dem Beschäftigten rechtfertigen.“



*Fazit: Die Vorteile für die Schwerbehindertenvertretungen,
Betriebs- und Personalräte überwiegen!*

Diese Sichtweise ist nicht zutreffend. Die meisten Beschäftigtenvertretungen haben die erheblichen Vorteile eines vernünftig gestalteten BEM-Verfahrens im Betrieb/in der Dienststelle erfahren. Sie gewinnen einen systematischen Ansatz für die betriebliche Gesundheitsförderung im Interesse der Beschäftigten. Ein BEM-Verfahren, das zu einer systematischen Auswertung der betrieblichen Gesundheitsgefährdungspotenziale und „krankmachender“ innerbetrieblicher Faktoren einschließlich des Führungsverhaltens von Vorgesetzten führt, bietet den Beschäftigtenvertretungen Ansätze, um ihrerseits Initiativen zur gesundheitsfördernden Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ergreifen. Die Betriebsräte können damit 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 ver-

gleichbaren 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.

Häufig gestellte Fragen

Die Regelung des § 167 Absatz 2 SGB IX wirft viele Fragen auf. Arbeits- und verwaltungsgerichtliche Entscheidungen geben Hinweise zur Interpretation und Auslegung der Vorschrift. Die nachfolgenden Fragen und Antworten zum BEM spiegeln die Auffassung der Inklusionsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe auf der Grundlage der Literatur und der Rechtsprechung wider.

Die Fragen und ihre Antworten gliedern sich in die Themenblöcke:

1. Anwendungsbereich des § 167 Absatz 2 SGB IX
2. Die Beteiligung der betroffenen Person
3. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber
4. Umsetzung des BEM

1. Anwendungsbereich des § 167 Absatz 2 SGB IX

Gilt § 167 Absatz 2 SGB IX nur für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen oder für alle Beschäftigten?

§ 167 Absatz 2 SGB IX gilt für alle Beschäftigten. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Vorschrift. In ihrem Text ist der Adressatenkreis genannt („Sind Beschäftigte...“) und weiter geregelt, dass die notwendigen Maßnahmen immer mit der Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX, aber nur bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen auch mit der Schwerbehindertenvertretung abzuklären sind (LAG Hamm, Urteil vom 24. Januar 2007 – 2 Sa 991/06; BAG, Urteil vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06, Br 2008, 77).

Gibt es Ausnahmen für befristet eingestellte Aushilfskräfte, Teilzeitkräfte oder in der Probezeit?

Grundsätzlich gilt die Vorschrift für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem regulären Beschäftigungsverhältnis stehen. Daher gilt sie selbstverständlich auch für alle Teilzeitkräfte unabhängig von der wöchentlichen Stundenzahl. Der Arbeitsplatzbegriff des § 156 SGB IX (§ 73 SGB IX alte Fassung) mit seinen Ausnahmen findet hier keine Anwendung, da allein auf die Beschäftigte/den Beschäftigten abzustellen ist. Insofern gilt die Vorschrift auch für Aushilfskräfte, wobei zu berücksichtigen ist, dass natürlich auch alle Pflichten des Arbeitgebers mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses enden. Eine Ausnahme hiervon besteht insoweit, als vor einer Kündigung innerhalb der Probezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX nicht durchgeführt werden muss. Die Recht-



sprechung begründet dies damit, dass in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate gedauert hat, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer weder der allgemeine Kündigungsschutz (§ 1 KSchG) noch der Sonderkündigungsschutz nach § 168 SGB IX (§ 85 SGB IX alte Fassung) zusteht (BAG, Urteil vom 28. Juni 2007 – 6 AZR 750/06). Die Ausführungen sind auf § 167 Absatz 2 SGB IX übertragbar, zumal nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das BEM eine Ausprägung des Verhältnismäßigkeitsprinzips ist, welches erst im Anwendungsbereich des KSchG zur Geltung kommt.

Gilt § 167 Absatz 2 SGB IX auch für Beamte?

Selbstverständlich gilt § 167 Absatz 2 SGB IX auch für Beamte. Dass diese „Beschäftigte“ sind, ist bei § 164 (§ 81 SGB IX alte Fassung) Absatz 2 SGB IX unstrittig 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 (§ 71 SGB IX alte Fassung), wonach Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber sind, auch wenn es einzelne – immer weitergehende – Regelungen für öffentliche Arbeitgeber gibt. Die Pflicht zur Durchführung eines BEM erstreckt sich auf alle Beamten mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahreszeitraumes (BVerwG, Beschluss vom 4. September 2012 – 6 P 5.11 sowie Urteil vom 5. Juni 2014 – 2 C 22.13).

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 sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Nur diese Berechnung ist mit dem Ziel des BEM, der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz, vereinbar. Eine sinnvolle Gesundheitsprävention hat keinen Bezug zu dem jeweiligen Kalenderjahr, sondern muss allein darauf abstellen, dass bei einem Beschäftigten über einen bestimmten Zeitraum gehäufte oder längerfristige Erkrankungen vorliegen (Vergleiche LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10. Januar 2017 – 8 Sa 259/16). Zur praktischen Handhabung wählen vor allem größere Arbeitgeber Stichtagsregelungen für die Erhebung der Daten. Dies ist akzeptabel, soweit die Stichtage nicht zu weit auseinander liegen (bis zu 3 Monate).

Wie berechnet sich die Frist von sechs Wochen?

Bei dieser Frage ist zu unterscheiden, ob die Erkrankung länger als sechs Wochen ununterbrochen besteht oder die Frist von sechs Wochen durch mehrere Perioden von Arbeitsunfähigkeit erreicht wird. Die erste Frist ist leicht zu bestimmen. Eine Erkrankung über sechs Wochen – 42 Tage – erfüllt die Voraussetzungen. Bei mehreren Erkrankungen ist abzustellen auf die Zahl der Arbeitstage 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 Arbeitsunfähigkeitsmeldung vor. In der Sechstagewoche sind 36 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung erforderlich. Da der Gesetzgeber lediglich vorschreibt, dass es auf die Dauer der gesundheitlichen Beeinträchtigung ankommt und daraus abgeleitet wird, 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 nach § 84 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.

Muss für die zu zählenden Tage eine AU-Bescheinigung vorliegen?

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

Zählen nur „echte“ Krankheitszeiten oder auch Arbeitsunfähigkeitszeiten wegen Kuren, Reha-Maßnahmen?

In die Berechnung der Sechswochenfrist fließen alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit ein. Für den Begriff der Arbeitsunfähigkeit ist eine vom Arzt nach objektiven Maßstäben vorzunehmende Bewertung des Gesundheitszustandes maßgebend (vergleiche Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenlosen Wiedereingliederung nach § 92 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 SGB V vom 14. November 2013, zuletzt geändert durch Beschluss vom 17. Dezember 2015, BAnzeiger AT 16. März 2016 B2). Die Arbeitsunfähigkeit beurteilt sich nach der vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung, wie sie der Arbeitgeber ohne die Arbeitsunfähigkeit als vertragsgemäß annehmen muss. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde (BAG, Urteil vom 23. Januar 2008 – 5 AZR 393/07 – Randnummer 19). Auch Kuren (gegebenenfalls abweichend bei Beamten) und Reha-Maßnahmen gehen oft mit Arbeitsunfähigkeit einher. Außerdem ist es unerheblich, ob – falls bekannt – dieselbe oder verschiedene Krankheitsursachen vorliegen. Die Berücksichtigung der Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten erfolgt erst im weiteren Verlauf des BEM, in der Regel bereits beim Erstgespräch.

Was bedeutet „wiederholt arbeitsunfähig“?

Es ist ausschließlich auf die zeitliche Komponente der wiederholten Arbeitsunfähigkeit abzustellen (insgesamt sechs Wochen). Die Art der Erkrankung muss die betroffene Person nicht offenbaren. Es kommt weder darauf an, ob berufliche oder private Ursachen zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben, noch, ob immer die gleiche oder ganz unterschiedliche Erkrankungen vorliegen. Einerseits können ganz unterschiedliche Symptome eine gemeinsame physische oder psychische Ursache haben. Andererseits ist der Arbeitgeber nicht immer über die Art der Erkrankung informiert. Aber auch dann, wenn alle Erkran-



kungen bekannt sein sollten, lohnt es sich, einen Blick auf die wirklichen Ursachen zu werfen und gemeinsam mit der betroffenen Person zu überlegen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Muss jeder Arbeitgeber ein BEM durchführen?

Das Gesetz trifft keine Differenzierungen etwa nach der Größe des Unternehmens oder der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Deshalb sind grundsätzlich alle Arbeitgeber verpflichtet, BEM mit ihren Beschäftigten durchzuführen. Insofern gilt § 167 Absatz 2 SGB IX auch in einem Betrieb ohne Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung und auch im Kleinbetrieb, ist also nicht abhängig von einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern (BAG, Urteil vom 30. September 2010 – 2 AZR 88/09). Jedoch stellt es in einem Betrieb, der nicht dem KSchG unterfällt, kein Indiz für eine Sittenwidrigkeit oder Treuwidrigkeit einer Kündigung dar, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne zuvor ein BEM durchgeführt zu haben (BAG, Urteil vom 24. Januar 2008 – 6 AZR 96/07).

Wann muss der Arbeitgeber tätig werden?

Nach Rückkehr der betroffenen Person?

Der Arbeitgeber muss tätig werden und dem betroffenen Arbeitnehmer ein BEM anbieten, sobald die Sechswochenfrist erfüllt ist. Auch die Weigerung des betroffenen Beschäftigten, Angaben zu seinem Krankheitsbild zu machen, führen nicht dazu, dass der Arbeitgeber ein BEM für entbehrlich halten darf. Gleiches gilt, wenn der oder die betroffene Beschäftigte erklärt, der Arbeitgeber könne zur Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit nichts beitragen, seine Erkrankungen seien schicksalhaft gewesen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10. Januar 2017 – 8 Sa 359/16). Von einer Aussichtslosigkeit oder Nutzlosigkeit des BEM darf erst dann ausgegangen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein BEM ordnungsgemäß angeboten worden ist und er daraufhin seine Teilnahme oder Auskünfte bestehender Beeinträchtigungen verweigert (BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 – 2 AZR 565/14). Der Arbeitgeber soll nicht erst aktiv werden, wenn der oder die Beschäftigte nach der Erkrankung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Das BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch! Es sollte bereits in der Phase der Arbeitsunfähigkeit Kontakt zu der betroffenen Person gesucht werden. Je nach konkreter Erkrankung ist dann das weitere Vorgehen abzustimmen.

Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer jedoch nur dann anweisen, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht, die Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht abgewartet werden kann, sowie die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann (BAG, Urteil vom 2. November 2016 – 10 AZR 596/15).

Das Angebot zum BEM muss der Arbeitgeber dennoch machen. Der oder die arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte ist frei, dieses Angebot anzunehmen oder abzulehnen. Kennt der Arbeitgeber bereits den Grund der Erkrankung, kann dies beim weiteren Vorgehen berücksichtigt werden. Im Ausnahmefall kann auch davon abgesehen werden, ein Angebot eines BEM zu machen, zum Beispiel bei einer schweren Krebserkrankung. Der Grund



für das Absehen von dem Angebot sollte aber auf jeden Fall in der BEM-Akte vermerkt und ein Wiedervorlagetermin gesetzt werden.

Nach einem schweren Autounfall oder einer langfristig schweren Erkrankung können Maßnahmen am Arbeitsplatz erst in Betracht kommen, wenn die Genesung fortgeschritten ist. Sind psychische Gründe Ursache der Erkrankung, kann es auch für die erfolgreiche ärztliche Behandlung wichtig sein, konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz sofort zu vereinbaren. Beispiel: Ist eine Kassiererin einer Bank Opfer eines Banküberfalls geworden und infolgedessen arbeitsunfähig, kann es notwendig sein, ihr unverzüglich die Versetzung in eine interne Abteilung zuzusagen.

Was ist, wenn keine Interessenvertretung gewählt wurde?

Wenn gar keine Interessenvertretung gewählt wurde, fehlt dem Arbeitgeber zwar der innerbetriebliche Partner für die notwendige Klärung, wie BEM im Einzelfall umgesetzt werden kann. Er bleibt aber zur Durchführung des BEM, welche in diesem Fall weder unmöglich noch sinnlos ist, verpflichtet (BAG, Urteil vom 30. September 2010 – 2 AZR 88/09). Wenn keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde, nimmt allein der Betriebs- oder Personalrat an dem Verfahren teil.

Gilt das BEM auch für kirchliche Mitarbeiter?

Ja, auch für kirchliche Arbeitgeber gilt die Pflicht zur Durchführung eines BEM (Kirchengerichtshof der evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 9. April 2018 – II-0124/52-2017).

2. Beteiligung der betroffenen Person

Kann BEM nur mit Zustimmung der betroffenen Person durchgeführt werden?

Ja! Es gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit! Daher ist die betroffene Person bereits mit dem Angebot zum BEM darüber zu informieren, warum der Arbeitgeber nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit an sie herantritt, welches Ziel dies hat, welche datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten sind (BAG, Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10), wie mit den persönlichen Daten umgegangen wird und wer in dem Verfahren beteiligt werden soll. Der nach § 167 Absatz 2 Satz 3 SGB IX erforderliche Hinweis über den Inhalt eines BEM muss auch deutlich machen, dass eine Hinzuziehung des Betriebsrates zur Klärung von Möglichkeiten nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX das Einverständnis des Betroffenen voraussetzt (BAG, Beschluss vom 22. März 2016 – 1 ABR 14/14). Vor jedem weiteren Schritt ist dann zunächst die freiwillige Zustimmung des Betroffenen erforderlich. Hinzu kommen muss die datenschutzrechtliche schriftliche Einwilligung, dass Gesundheitsdaten (Ursache der Arbeitsunfähigkeit, Gesundheitszustand und Behandlungsverlauf, Gesundheitsprognose) erhoben werden dürfen. Es bedarf hierbei schriftlich einer vorherigen Aufklärung, eines Hinweises zu den Rechtsfolgen einer Weigerung und eines Hinweises zum jederzeitigen Widerrufsrechts (für die Zukunft) (Artikel 19 EU-DSGVO). Hierbei sollte ein, am besten schriftlicher, Hinweis auf die gesetzlichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgen. Dies schließt die Information über den Datenschutz und besonders darüber



ein, dass die Einwilligung ebenfalls freiwillig erteilt wird und jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann (§ 4 Absatz 1 Satz 4 DSGVO, § 4a Absatz 1 BDSG).

Kann die Zustimmung zum BEM später zurückgezogen oder später erteilt werden?

Ja! Die Zustimmung zum BEM kann erst später erteilt und auch jederzeit zurückgezogen werden. In diesem Fall trägt die betroffene Person jedoch das Risiko, wenn bestimmte Maßnahmen nicht mehr umgesetzt werden können. Daher sollte vor einem solchen Schritt stets zuerst das Gespräch mit dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat sowie der Schwerbehindertenvertretung gesucht werden.

Darf der Arbeitgeber den Betriebsrat/Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung vor der Zustimmung der betroffenen Person informieren?

Der Arbeitgeber darf den Betriebsrat/Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung vor der Zustimmung der betroffenen Person zum BEM über das Vorliegen der Voraussetzungen informieren. Datenschutzrechtliche Gründe stehen dem nicht entgegen. Während eines laufenden BEM 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) oder die Schwerbehindertenvertretung weitergegeben werden. Vor Beginn des BEM ist der Arbeitgeber aber datenschutzrechtlich nicht gehindert, die Interessenvertretung und – bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen – die Schwerbehindertenvertretung darüber zu informieren, dass die betroffene Person länger als sechs Wochen erkrankt ist und ein Erstkontakt hergestellt wird.

Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits im Jahr 1997 festgestellt, dass der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber nicht als „Dritter“ im Sinne des Datenschutzrechts anzusehen sei, da er nicht außerhalb der speichernden Stelle, also des Unternehmens, stehe (BAG, Beschluss vom 11. November 1997 – 1 ABR 21/97).

Daran anknüpfend hat der 1. Senat klargestellt, der Betriebsrat könne verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die Arbeitnehmer namentlich benennt, welche nach § 167 Absatz 2 die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen. 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. Sie hänge nicht von der vorherigen Einwilligung des Arbeitnehmers ab. Die Wahrnehmung des Beteiligungsrechts aus § 80 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG stehe nicht zur Disposition des Arbeitnehmers. Nach § 167 Absatz 2 SGB IX müsse der Arbeitgeber in einer ersten Phase allen Arbeitnehmern mit den erforderlichen Krankheitszeiten im Jahreszeitraum ein BEM anbieten. Erst danach sei in einer zweiten Phase zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz erhalten werden könne. Das Gesetz zwingt den betroffenen Arbeitnehmer nicht, ein BEM durchzuführen, sondern verpflichtet lediglich den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer unter den gesetzlich normierten Voraussetzungen ein BEM anzubieten. Die



nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX erforderliche Zustimmung der betroffenen Person beziehe sich nur auf den Klärungsprozess, nicht aber auf die vorhergehende Phase, die mit Zugang des Angebotes über die Durchführung des BEM beim Arbeitnehmer ende. Für diesen Teil des BEM habe der Gesetzgeber kein Zustimmungserfordernis normiert. Der Übermittlung der Namen stünden auch keine datenschutzrechtlichen Gründe entgegen. Das Erheben von Daten über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Arbeitgeber und ihre Übermittlung an den Betriebsrat sei auch bei fehlender Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer nach § 28 Absatz 6 Nummer 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zulässig (BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 – 1 ABR 46/10).

Diese Sichtweise wird vom Bundesverwaltungsgericht aus personalvertretungsrechtlicher Sicht geteilt (BVerwG, Beschluss vom 23. Juni 2010 – 6 P 8/09 und Beschluss vom 4. September 2012 – 6 P 5/11 sowie Parallelentscheidung vom selben Tag – 6 P 7/11). Die Grundsätze zu den Informationsrechten des Betriebs- oder Personalrates sind auf die Schwerbehindertenvertretung zu übertragen. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist nach § 167 Absatz 2 Satz SGB IX berechtigt, vom Arbeitgeber die betroffenen schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen benannt zu bekommen, die die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen und Einsicht in die Anschreiben zu nehmen.

Kann die betroffene Person eine Teilnahme des Betriebsrates/Personalrates oder der Schwerbehindertenvertretung beziehungsweise eine Mitwirkung des betriebsärztlichen Dienstes ablehnen, wenn sie ansonsten mit der Durchführung eines BEM einverstanden ist?

Die betroffene Person kann die Teilnahme des Betriebsrates/Personalrates oder der Schwerbehindertenvertretung beziehungsweise eine Mitwirkung des betriebsärztlichen Dienstes ablehnen, wenn er ansonsten mit der Durchführung eines BEM einverstanden ist. Auf dieses Recht ist vom Arbeitgeber zur Durchführung eines BEM hinzuweisen (BAG, Beschluss vom 22. März 2016 – 1 ABR 14/14). Die aktive Beteiligung der zuständigen Interessenvertretung ist grundsätzlich geeignet, das nötige Vertrauen beim Beschäftigten für das BEM zu wecken. Gleichwohl ist es immer denkbar, dass einzelne Beschäftigte – aus welchen Gründen auch immer – kein Vertrauen zu ihrer Interessenvertretung haben (BVerwG, Beschluss vom 23. Juni 2010 – 6 P 8.09). Grundsätzlich gilt dies auch für den Betriebsarzt, soweit der Arbeitgeber nicht aus anderen Gründen berechtigt ist, diesen hinzuzuziehen.

Muss die betroffene Person dem Arbeitgeber oder dem BEM-Team die Diagnose der Erkrankung mitteilen?

Nein! Die Diagnose ist keine Information, die dem Arbeitgeber oder dem Integrationsteam zu offenbaren ist! Im Einzelfall kann es aber sinnvoll sein, den Betriebsarzt darüber zu informieren, damit dieser – gegebenenfalls nach Einholung weiterer Informationen der behandelnden Ärzte auf Basis einer entsprechenden Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person – die übrigen Beteiligten über Auswirkungen der Erkrankung am Arbeitsplatz informiert. 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. Das heißt für den Arbeitgeber, dass die Zahl derjenigen, die von diesen sensiblen Daten Kenntnis erlangen, auf das unumgänglich Notwendige zu beschränken ist. Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten darzulegen, wer diese personenbezogenen Daten erhält, wo diese und wie lange gespeichert werden. Hiermit haben sich die Beschäftigten schriftlich einverstanden zu erklären – wobei sie das Einverständnis jederzeit widerrufen können. Für die Beschäftigten bedeutet es, dass die Entscheidung zur Mitteilung von Krankheitsdaten ihnen selbst überlassen bleibt und vor allem freiwillig ist. Es wird empfohlen, sensible Daten nur dann und nur insoweit zu offenbaren, wie sie für die Sachverhaltsermittlung im Verfahren von Bedeutung sind.

Kann die betroffene Person im öffentlichen Dienst zum Amtsarzt geschickt werden?

Diese Frage beantwortet sich allein nach den allgemeinen Bestimmungen, die durch § 167 Absatz 2 SGB IX nicht erweitert werden. Insofern kann eine betroffene Person, die im öffentlichen Dienst arbeitet, gegen ihren Willen dann zum Amtsarzt geschickt werden, wenn dies nach den allgemein hierfür bestehenden Vorschriften möglich ist (zum Mitbestimmungsrecht des Personalrates BVerwG, Beschluss vom 5. November 2010 – 6 P 18/09). Es ist 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. Die Durchführung des BEM ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine beamtenrechtliche Zurrücksetzungsverfügung (BVerwG, Urteil vom 5. Juni 2014 – 2 C 22.13). Im Rahmen einer amtsärztlichen Untersuchung kann der Amtsarzt auch zu möglichen Maßnahmen des BEM Stellung nehmen (vergleiche OVG Niedersachsen, Beschluss vom 20. Januar 2007 – 5 ME 61/07). Es ist jedoch anzuraten, das amtsärztliche Verfahren klar von einem gegebenenfalls parallel verlaufenden BEM-Verfahren zu trennen.

Welche BEM-Informationen 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 konkreten Maßnahmen zur Überwindung beziehungsweise Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit angeboten und umgesetzt werden.

Darüber hinausgehende Informationen im Rahmen des BEM-Verfahrens sind in gesonderter Weise, in einer separaten BEM-Akte, aufzubewahren und spätestens nach einem Zeitraum von drei Jahren zu vernichten. Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass die Aufbewahrung sensibler Gesundheitsdaten unter Berücksichtigung ihrer/seiner Interessen geschieht. Einer solchen Einschränkung des Rechts zur Personalaktenführung steht nicht das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der Personalakte entgegen (vergleiche BAG, Urteil vom 12. September 2006 – 9 AZR 271/06). Wie er die gesonderte Aufbewahrung und damit die berechtigten Arbeitnehmer-



interessen gewährleistet, obliegt seiner Personal- und Organisationshoheit. Ärztliche Aussagen und Gutachten, Stellungnahmen der Rehaträger oder des Integrationsfachdienstes (IFD) und Ähnliches gehören nicht in die Personalakte, sondern entweder in die BEM-Akte oder in die Akte beim Betriebsarzt. Bei ärztlichen Aussagen und Gutachten sollte stets überlegt werden, ob sie überhaupt zu den Unterlagen genommen oder der/dem Betroffenen nicht besser nach Einsicht wieder zurückgegeben werden.

Können die im Rahmen des BEM-Verfahrens erhobenen Krankheitsdaten vom Arbeitgeber bei einer nachfolgenden Kündigung herangezogen werden?

Nein! § 167 Absatz 2 Satz 3 SGB IX verlangt ausdrücklich, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auf Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen ist. Soweit besondere Arten personenbezogener Daten – wie Krankheitsdaten – erhoben, verarbeitet oder genutzt werden sollen, muss sich die Einwilligung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ausdrücklich auf diese Daten beziehen (§ 4a Absatz 3 BDSG, Artikel 19 EU-DSGVO). Die im BEM-Verfahren erteilte Einwilligung des Betroffenen zur Verarbeitung seiner 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.

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

Es hat grundsätzlich keine rechtlichen Auswirkungen, wenn die betroffene Person mit der Durchführung eines BEM nicht einverstanden ist und dieses ablehnt. Die Entscheidung muss auch nicht begründet werden, der oder die Betroffene kann dies aber selbstverständlich tun (vergleiche LAG Düsseldorf, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 13 Sa 356/16). Stimmt der Arbeitnehmer trotz ordnungsgemäßer Aufklärung nicht zu, ist das Unterlassen eines BEM „kündigungsneutral“ (BAG, Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10). 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 Interessensabwägung 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 die tatsächliche Möglichkeit, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und den weiteren am BEM beteiligten Personen eine gemeinsam erarbeitete Lösung zur Vermeidung oder Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten zu finden.



3. Folgen eines fehlenden BEM für den Arbeitgeber

Gibt es Sanktionen gegen den Arbeitgeber, wenn er kein BEM macht?

Unmittelbar gibt es keine Sanktionen, insbesondere ist die fehlende Durchführung eines BEM nicht als Ordnungswidrigkeit in § 238 SGB IX (§ 156 SGB IX alter Fassung) benannt. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen § 167 Absatz 2 SGB IX stellt auch kein Indiz im Sinne des § 22 AGG für eine unzulässige Benachteiligung wegen einer Behinderung dar (BAG, Urteil vom 28. April 2011 – 8 AZR 515/10).

Jedoch gilt: Eine krankheitsbedingte Kündigung, die ohne Durchführung eines Verfahrens, das die Fragestellung des § 167 Absatz 2 SGB IX beantwortet, ausgesprochen wurde, ist in der Regel unverhältnismäßig und damit sozialwidrig. Daher muss der Arbeitgeber der/dem Beschäftigten zuvor ein BEM anbieten und im Fall der Zustimmung auch durchführen. Dabei ist die Durchführung eines BEM zwar nicht formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Nach der Rechtsprechung konkretisiert § 167 Absatz 2 SGB IX aber das dem Kündigungsrecht ohnehin innewohnende Ultima-Ratio-Prinzip insofern, als über diese Vorschrift dem Arbeitgeber das Maß an Prüfung vorgegeben wird, die er zur Verhinderung der krankheitsbedingten Kündigung vornehmen muss (grundlegend BAG, Urteil vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06, sowie Urteil vom 23. April 2008 – 2 AZR 1012/06, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 198/09, Urteil vom 30. September 2010 – 2 AZR 88/09 sowie Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10).

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung zur Durchführung eines BEM kann nicht folgenlos bleiben. Die öffentlich-rechtliche Präventionspflicht des Arbeitgebers löst insofern zugleich arbeitsvertragliche Pflichten aus. Vor einer krankheitsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber daher zunächst alle ihm zumutbaren Möglichkeiten ausschöpfen, den Arbeitsplatz behinderungs- beziehungsweise leidensgerecht auszugestalten oder die betroffene Person auf einem anderen Arbeitsplatz gegebenenfalls auch zu geänderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Das BEM gibt ihm das Verfahren, die Möglichkeiten und Hilfen für eine Weiterbeschäftigung der gesundheitsgefährdeten betroffenen Person zu klären. Es ist ein vom Arbeitgeber dem Betroffenen anzubietendes Verfahren, das die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezieht, keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten ausschließt und in dem die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08). Es geht somit um die Etablierung eines unverstellten, verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozesses (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 198/09). Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein BEM deshalb entbehrlich war, weil es wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers unter keinen Umständen ein positives Ergebnis hätte bringen können, trägt der Arbeitgeber (BAG, Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10; LAG Hamm, Urteil vom 27. Januar 2012 – 13 Sa 1493/11).

Das Fehlen eines BEM nach § 84 Absatz 2 SGB IX führt nur dann nicht zur Unwirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung, wenn feststeht, dass die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers ungewiss ist und eine Verset-



zungsmöglichkeit auf einen anderen leidensgerechten Arbeitsplatz nicht besteht (vergleiche LAG Hamm, Urteil vom 29. März 2006 – 18 Sa 2104/05; BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08).

Führt der Arbeitgeber kein BEM durch, hat dies daher negative Folgen für seine Darlegungs- und Beweislast. Er kann sich dann nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt (so zuerst BAG, Urteil vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06). Der Arbeitgeber hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer (außergerichtlich) bereits genannte Alternativen zu würdigen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheiden. Dies kann zum Beispiel im Falle einer Alkoholkrankung bei mangelnder Therapiewilligkeit des Betroffenen im Kündigungszeitpunkt gegeben sein (BAG, Urteil vom 20. März 2014 – 2 AZR 565/12). Der Arbeitgeber trägt die primäre Darlegungslast für die Nutzlosigkeit eines eigentlich erforderlichen BEM. Bezieht die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine volle Erwerbsminderungsrente, muss der Arbeitgeber vortragen, weshalb ihm nicht – gegebenenfalls nach zumutbaren Umorganisationsmaßnahmen – ein Arbeitsplatz zumindest in Teilzeit oder jedenfalls mit einer Arbeitszeit von bis zu drei Stunden täglich hätte angeboten werden können. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO gedeckt wäre, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit auf einen leidensgerechten anderen Arbeitsplatz zuzuweisen. Der Arbeitgeber hätte ihm zur Vermeidung einer Beendigungskündigung eine nach zumutbarer Umorganisation bestehende Beschäftigungsmöglichkeit zu geänderten Arbeitsbedingungen notfalls im Wege einer Änderungskündigung anbieten müssen (BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 – 2 AZR 565/14). Erst dann ist es Sache des Arbeitnehmers, sich hierauf substantiiert einzulassen und darzulegen, wie er sich selbst eine leidensgerechte Beschäftigung vorstellt (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08 und Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 198/09).

Hingegen besteht grundsätzlich keine Pflicht des Arbeitgebers, einen Arbeitsplatz „freizukündigen“ – selbst nicht zugunsten eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten. Eine Pflicht des Arbeitgebers zur „Freikündigung“ scheidet jedenfalls dann aus, wenn der Inhaber der infrage kommenden Stelle den allgemeinen Kündigungsschutz genießt. Ob ohne diesen Schutz anderes gilt, wenn der Stelleninhaber nicht seinerseits behindert ist und die Kündigung für ihn keine besondere Härte darstellt, hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts offen gelassen (BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 664/13). Für das Vorliegen dieser Voraussetzungen trägt der Arbeitnehmer, der sich auf die Möglichkeit einer „Freikündigung“ beruft, die Darlegungs- und Beweislast (BAG, Urteil vom 13. Mai 1992 – 5 AZR 437/91). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführung eines BEM unterlassen hat. Dieser Umstand führt zwar zu einer Verschärfung der ihn nach § 1 Absatz 2 Satz KSchG treffenden Vortragslast, nicht aber zu einer Umkehr der Darlegungslast in solchen Fällen, in denen sie von vornherein beim Arbeitnehmer liegt (BAG, Urteil vom 20. November 2014 2 AZR 664/13).



Was ist, wenn der Arbeitgeber das BEM nicht ordnungsgemäß angeboten hat?

Hat der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Verpflichtung aus § 167 Absatz 2 SGB IX ein Verfahren durchgeführt, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein BEM genügt, so ist das gleichbedeutend mit einem nicht durchgeführten BEM. Zu diesen Mindestanforderungen gehört, dass der Arbeitgeber den Betroffenen vor seiner Zustimmung auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen hat (BAG, Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10).

Außerdem muss der nach § 167 Absatz 2 Satz 3 SGB IX erforderliche Hinweis über den Inhalt eines BEM deutlich machen, dass eine Hinzuziehung des Betriebsrates zur „Klärung der Möglichkeiten“ nach § 167 Absatz Satz 1 SGB IX das Einverständnis des betroffenen Beschäftigten voraussetzt (BAG, Beschluss vom 22. März 2016 1 ABR 14/14).

Außerdem muss der Arbeitgeber bei Einleitung eines BEM darauf hinweisen, dass von ihm der zuständige Rehabilitationsträger oder das Inklusionsamt hinzugezogen werden, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen am Arbeitsleben in Betracht kommen. Die Beteiligung der gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen ist Mindeststandard in einem BEM (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13. August 2018 – 16, Sa 1466/17).

Kann der Arbeitgeber sich darauf berufen, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sei „offensichtlich“ nicht zu einem BEM-Verfahren bereit gewesen?

Richtig ist: Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist notwendige Voraussetzung für ein BEM-Verfahren. Jedoch muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer dazu eindeutig auffordern, beziehungsweise ihm ein entsprechendes Angebot zum BEM unterbreiten. Hat der Arbeitgeber dies nicht getan, kann er sich nicht spekulativ darauf berufen, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hätte diesem Vorgehen ohnehin nicht zugestimmt (vergleiche BAG, Urteil vom 12. Februar 2007 – 2 AZR 716/06).

Liegt das letzte Angebot eines BEM bereits mehr als ein Jahr zurück, kann der Arbeitgeber nicht davon ausgehen, die oder der Beschäftigte werde es ein weiteres Mal ablehnen und deshalb auf ein erneutes Angebot eines BEM verzichten. Das BEM muss zeitnah vor Ausspruch der Kündigung durchgeführt werden, da es ansonsten seinen Zweck nicht erfüllt (vergleiche BAG, Urteil vom 12. Februar 2007 – 2 AZR 716/06). Indem der Arbeitgeber den Anspruch der Kündigung zeitnah zu der Ablehnung eines BEM unterlassen hat, bringt er vielmehr zum Ausdruck, dass er selber bezogen auf die Beschäftigung des Arbeitnehmers keine negative Prognose gesehen hat (LAG Düsseldorf, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 13 Sa 356/16).

Entbindet die Aussage der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, der Arbeitgeber könne nichts zur Wiederherstellung ihrer/seiner Arbeitsfähigkeit tun, diesen von der Verpflichtung zum Angebot eines BEM-Verfahrens?

Nein, die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein BEM anzubieten bleibt auch in einem solchen Fall bestehen. Die pauschale Aussage der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers hat arbeitsrechtlich keine Relevanz. Der Arbeitgeber muss trotz der gegenteiligen subjektiven Ein-



schätzung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren dessen Arbeitsunfähigkeit im Falle des späteren Bestreitens beweisen. Ebenso bleibt es bei der Verpflichtung des Arbeitgebers, in einem BEM-Verfahren abzuklären, ob die subjektive Einschätzung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bezüglich der möglichen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zutreffend ist. Eine solche Äußerung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stellt auch keine (ausdrückliche) Ablehnung eines BEM-Verfahrens dar. Beruhen die Fehlzeiten eines Arbeitnehmers auf einer überdurchschnittlichen Krankheitsanfälligkeit, so kann Gegenstand eines betrieblichen Eingliederungsmanagements auch die Erarbeitung eines umfassenden Konzeptes zur Änderung der generellen (das heißt auch privaten) Lebensweise sein, damit der Arbeitnehmer auf diese Weise seine gesundheitliche Verfassung gerade bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten verbessert und damit seine Krankheitsanfälligkeit mindert (LAG Frankfurt, Urteil vom 3. Juni 2013 – 21 Sa 1456/12).

Wie entscheidet das Inklusionsamt bei einem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung, wenn kein BEM durchgeführt wurde?

Die besondere Konstellation, dass das Inklusionsamt einer beabsichtigten Kündigung vorher zustimmen muss, ergibt sich, wenn die oder der betroffene Beschäftigte schwerbehindert oder gleichgestellt ist.

In der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung wird – unter Bezug auf die Arbeitsgerichte – davon ausgegangen, dass die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Absätze 1 und 2 SGB IX keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Zustimmungsentscheidung des Inklusionsamts nach §§ 168 ff. SGB IX ist. Jedoch kann das Inklusionsamt im Rahmen seiner Ermessensentscheidung das Fehlen eines BEM gegebenenfalls zulasten des Arbeitgebers berücksichtigen, wenn bei Durchführung des Präventionsverfahrens die Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 29. August 2007 – 5 B 77.07; OVG Münster, Beschluss vom 4. Juli 2007 – 12 A 641/07 sowie Beschluss vom 25. April 2008 – 12 A 395/08 und vom 5. März 2009 – 12 A 122/09).

Und wie entscheidet das Arbeitsgericht bei einer erteilten Zustimmung zur Kündigung durch das Inklusionsamt?

Die Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen ist nur dann zulässig, wenn das Inklusionsamt nach §§ 168 ff. SGB IX (§§ 85 ff. SGB IX alter Fassung) seine Zustimmung erteilt hat. Der Sonderkündigungsschutz gewährleistet ein geordnetes Verfahren zur Prüfung der Rechte des schwerbehinderten Beschäftigten durch das Inklusionsamt, dessen Entscheidung in mehreren Instanzen gerichtlich nachgeprüft werden kann. Hierbei sind die Interessen des schwerbehinderten Menschen und die betrieblichen Interessen gegeneinander abzuwägen. Ist das Inklusionsamt nach eingehender Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass die Zustimmung der Kündigung zu erteilen ist, kann nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte davon ausgegangen werden, dass ein BEM nach § 167 Absatz 2 SGB IX die Kündigung verhindert hätte (LAG Frankfurt, Urteil vom 12. November 2013 – 8 Sa 312/13). Diese Sichtweise wird vom Bundesarbeitsge-



richt im Ergebnis geteilt. Der Zustimmungsbescheid des Inklusionsamts entfaltet jedenfalls dann keine entsprechende Indizwirkung, wenn sich aus seiner Begründung oder der des Widerspruchsbescheids Anhaltspunkte dafür ergeben, dass mögliche, kündigungsschutzrechtlich beachtliche Beschäftigungsalternativen im Verwaltungsverfahren nicht in den Blick genommen worden sind (BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 664/13; zum Präventionsverfahren vergleiche BAG, Urteil vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 182/66).

4. Umsetzung des BEM

Muss der Arbeitgeber BEM als System einführen?

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung des BEM als System mit BEM-Team und auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat/Personalrat besteht nicht (LAG Hamburg, Beschluss vom 21. Mai 2008 – H 3 TaBV 1/08). Das Gesetz fordert die Durchführung des BEM im Einzelfall. Kleinere Arbeitgeber werden daher auch nur auf den Einzelfall reagieren und versuchen, diesen mithilfe der externen Partner, also der Ansprechstellen nach § 12 Absatz 1 und 2 SGB IX, der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung nach § 32 Absatz 1 bis 3 SGB IX, der Rehaträger und gegebenenfalls des Inklusionsamts zu lösen. Bei größeren Arbeitgebern ab 200 Beschäftigten ist es allerdings sinnvoll, das Verfahren einheitlich und durch Einbeziehung eines festen BEM-Teams zu erarbeiten und umzusetzen. Dies legt auch § 166 Absatz 3 Nummer 5 SGB IX nahe, der die Regelung des BEM-Verfahrens in einer Inklusionsvereinbarung hervorhebt.

Gibt es Mindestvoraussetzungen für ein BEM?

Ja. Zwar enthält § 167 Absatz 2 SGB IX keine nähere gesetzliche Ausgestaltung des BEM, das Verfahren soll vielmehr den jeweiligen Gegebenheiten im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle angepasst werden. Gleichwohl lassen sich aus dem Gesetz gewisse Mindeststandards ableiten (zu den Aufgaben eines Integrationsteams vergleiche BAG, Urteil vom 28. September 2016 – 7 AZR 699/14). Danach entspricht jedes Verfahren den gesetzlichen Anforderungen, das die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezieht, das keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeit ausschließt und in dem die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08). Zu den Mindestanforderungen gehört, dass der Arbeitgeber den Betroffenen gemäß § 167 Absatz 2 Satz 3 SGB IX vor seiner Zustimmung auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist (BAG, Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10). Zum Mindeststandard gehört auch, dass der Arbeitgeber bei Einleitung eines BEM darauf hinweist, dass von ihm die zuständigen Rehabilitationsträger beziehungsweise das Inklusionsamt hinzugezogen werden, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13. August 2018 – 16 Sa 1466/17). Außerdem ist auf eine ordnungsgemäße Beteiligung der Interessenvertretung zu achten. Es reicht zum Beispiel nicht aus, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Nachhinein lediglich das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Untersuchung in Kopie zuschickt (LAG Frankfurt, Urteil vom 3. Juni 2013



– 21 Sa 1456/12). Die Rahmenvorschrift des § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX bezieht sich auf das Verfahren über die Klärung der Möglichkeiten, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden.

Wer soll mit ins BEM- beziehungsweise Integrationsteam?

Die Vertretung des Arbeitgebers kann aus dem Vorgesetzten oder einer Vertreterin/einem Vertreter der Personalabteilung oder zum Beispiel dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen (§ 181 SGB IX – § 98 SGB IX alter Fassung) bestehen. Wichtig ist, dass die Person, die diese Aufgaben wahrnimmt, selbst berechtigt ist, Entscheidungen zu treffen oder über Rückfragen schnell Entscheidungen des Arbeitgebers zum Beispiel über eine Veränderung des Arbeitsplatzes oder eine Versetzung herbeiführen kann. Daneben sind ein Mitglied des Betriebsrates beziehungsweise Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung und der werksärztliche Dienst hinzuzuziehen. Hier sollte eine regelmäßige Vertretung angestrebt werden. Ist die Schwerbehindertenvertretung festes Mitglied eines BEM-Teams, kann sie wie die übrigen Team-Mitglieder auch, an Verfahren mit nicht schwerbehinderten Beschäftigten beteiligt werden. § 167 Absatz 2 SGB IX benennt keine Personen oder Stellen, denen die Leitung des BEM anvertraut wäre (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 198/09). Um den Klärungsprozess gemäß § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX auf ein entsprechendes Gremium zu übertragen, bedarf es betriebsverfassungsrechtlich einer freiwilligen Übereinkunft von Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 28 Absatz 2 BetrVG.

Häufig sehen Betriebs-/Dienst- oder Inklusionsvereinbarungen (§ 166 SGB IX) zum BEM vor, dass die betroffene Person die Möglichkeit hat, zu bestimmen, welche Mitglieder des Integrationsteams in ihrem konkreten Verfahren beteiligt werden sollen.

Wichtig ist, dass bei erfolgter Einwilligung der oder des Beschäftigten zum BEM-Verfahren vonseiten des Arbeitgebers (oder der durch ihn beauftragten Person) die nächsten Schritte zur Umsetzung des weiteren Verfahrens eingeleitet werden. In der Dienstvereinbarung oder Inklusionsvereinbarung sollte festgelegt werden, welche Personen ständige Mitglieder des Integrationsteams sind und dass weitere Mitglieder nur mit Einwilligung der betroffenen Person hinzugezogen werden.

Es ist auch möglich, zusätzlich eine außenstehende Person des Vertrauens hinzuzuziehen. Es besteht jedoch keine Pflicht des Arbeitgebers, zu Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen Rechtsbeistand des Arbeitnehmers hinzuzuziehen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18. Dezember 2014 – 5 Sa 518/14 sowie LAG Hamm, Urteil vom 13. November 2014 – 15 Sa 979/14). Die externen Partner, also die Rehabilitationsträger, das Inklusionsamt, die Fachstellen oder der Integrationsfachdienst sind nicht Mitglied des Integrationsteams und nehmen – allein aus Zeitgründen – auch in der Regel nicht an dessen Sitzungen teil. Sie beraten das BEM-Team lediglich zu konkreten Leistungen.



Darf der Betriebsrat/Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung auch vor dem Arbeitgeber tätig werden und Kontakt mit der betroffenen Person aufnehmen?

Dies ist natürlich nicht verboten. Soweit es geschieht, erfolgt dies jedoch außerhalb des BEM-Verfahrens.

Wie kann man Ängste bei der betroffenen Person abbauen, wenn sich der Arbeitgeber nach sechs Wochen meldet?

Der entscheidende Punkt für den Erfolg des BEM – neben dem Datenschutz – ist die möglichst umfassende Information der Beschäftigten. BEM lebt von Vertrauen. Die Information sollte regelmäßig im Rahmen von Betriebsversammlungen, einem Rundbrief, Aushang oder Ähnlichem erfolgen. Diese umfassende Information über die Ziele, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen, die Beteiligten und den Ablauf des Verfahrens muss zudem dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber die Zustimmung der betroffenen Person zur Durchführung des BEM einholt. In dem dann folgenden Erstgespräch ist diese Information nochmals zu vertiefen.

Muss BEM ein bestimmtes Ergebnis haben?

Nein, ein BEM muss kein bestimmtes Ergebnis haben, erst recht muss und kann es nicht immer erfolgreich sein. Das Gesetz schreibt weder bestimmte Mittel vor, die auf jeden – oder auf gar keinen – Fall in Erwägung zu ziehen sind, noch beschreibt es bestimmte Ergebnisse, die das BEM haben muss oder nicht haben darf. Das Gesetz vertraut vielmehr darauf, dass die Einbeziehung aller Beteiligten und externen Stellen sowie die abstrakte Beschreibung des Ziels ausreichen, um die Vorstellungen der Betroffenen sowie internen und externen Sachverstand in ein faires und sachorientiertes Gespräch einzubringen, dessen Verlauf im Einzelnen und dessen Ergebnis sich nach den Erfordernissen des jeweiligen Einzelfalls zu richten haben (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 198/09).

Fest steht aber auch, dass das BEM-Verfahren einen Abschluss haben muss. Dies erwartet nicht zuletzt die betroffene Person. Führt der Klärungsprozess zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner übereinstimmenden Beurteilung der Möglichkeiten, verbleibt es bei einem Dissens (BAG, Beschluss vom 22. März 2016 – 1 ABR 14/14).

Muss der Arbeitgeber das im BEM gefundene Ergebnis umsetzen?

Es gibt keine Möglichkeit, dass die betroffene Arbeitnehmerin beziehungsweise der betroffene Arbeitnehmer die Umsetzung des Ergebnisses einklagen kann. Hat das BEM jedoch zu einem positiven Ergebnis geführt, ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung die empfohlene Maßnahme – soweit diese in seiner alleinigen Macht steht – als milderer Mittel umzusetzen. Dies gilt auch für Maßnahmen, die auf Empfehlung des Betriebsarztes ausgesprochen werden (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 11. April 2018 – 6Sa 361/17). Kündigt er, ohne sie umgesetzt zu haben, muss er im Einzelnen und konkret darlegen, warum die Maßnahme entweder trotz



Empfehlung undurchführbar war oder selbst bei einer Umsetzung diese keinesfalls zu einer Vermeidung oder Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten geführt hätte. Dem wird der Arbeitnehmer regelmäßig mit einem einfachen Bestreiten entgegentreten können (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08). Zu den gebotenen Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX gehört auch

Das Gelingen der Eingliederungsmaßnahmen hängt wesentlich vom Vertrauen der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters ab

die Durchführung einer ärztlich empfohlenen stufenweisen Wiedereingliederung. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, können Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 280 BGB, § 823 Absatz 2 BGB in Verbindung mit § 167 Absatz 2 SGB IX in Betracht kommen (LAG Hamm, Urteil vom 4. Juli 2011 – 8 Sa 726/11).

Muss die betroffene Arbeitnehmerin beziehungsweise der betroffene Arbeitnehmer dem im BEM gefundenen Ergebnis Folge leisten, zum Beispiel eine Rehabilitationsmaßnahme beantragen?

Die oder der betroffene Beschäftigte muss dem im BEM gefundenen Ergebnis grundsätzlich Folge leisten und zum Beispiel eine Rehabilitationsmaßnahme beantragen. Das BEM-Verfahren beinhaltet eine gemeinsame Klärung der Situation am Arbeitsplatz. Ein Ergebnis wird somit gemeinsam gesucht und gefunden. Setzt die betroffene Person die gefundene Maßnahme nicht um, muss der Arbeitgeber sie darauf hinweisen, dass sie im Weigerungsfall mit einer Kündigung rechnen muss. Lehnt die betroffene Person die Maßnahme dennoch ab oder bleibt sie trotz Aufforderung untätig, braucht der Arbeitgeber die Maßnahme vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung nicht mehr als milderes Mittel zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08; vergleiche auch LAG Frankfurt, Urteil vom 3. Juni 2013 – 21 Sa 1456/12).

Was ist, wenn das BEM zu einem negativen Ergebnis führt oder das gefundene Ergebnis fehlschlägt?

Führt das BEM zu dem Ergebnis, dass es keine Möglichkeit gibt, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder künftig zu vermeiden, ist dies ebenfalls bei einer eventuellen krankheitsbedingten Kündigung zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber genügt seiner arbeitsgerichtlichen Darlegungslast, wenn er auf diesen Umstand hinweist und behauptet, es bestünden keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten. Der nunmehr darlegungspflichtige Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast grundsätzlich nicht dadurch, dass er auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten verweist, die während des BEM behandelt und verworfen worden sind. Auch der Verweis auf nicht behandelte Alternativen wird grundsätzlich ausgeschlossen sein. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss diese bereits in das BEM einbringen. Sie/er kann allenfalls auf Möglichkeiten verweisen, die sich erst nach Abschluss des BEM bis zum Zeitpunkt der Kündigung ergeben haben (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 400/08). Ebenso verhält es sich, wenn das im BEM gefundene Ergebnis fehlschlägt. Der Arbeitgeber muss jedoch dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die realistische Möglichkeit zur Umsetzung erhält und darf zum



Beispiel bei einer stufenweisen Wiedereingliederung (§ 44 SGB IX) nicht einen ungeeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen oder bereits nach wenigen Tagen eine volle Arbeitsleistung verlangen.

Hat die betroffene Person einen eigenen einklagbaren Anspruch auf die Durchführung von BEM?

§ 167 Absatz 2 SGB IX ist vorrangig als öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers anzusehen, die zugleich arbeitsvertragliche Pflichten auslöst (vergleiche LAG Hamm, Urteil vom 24. Januar 2007 – 2 Sa 991/06). Aus dieser Verpflichtung ergibt sich jedoch auch ein Individualanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gegen ihren/seinen Arbeitgeber auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Dieser Anspruch folgt zwar nicht ohne Weiteres aus der öffentlich-rechtlichen Norm des § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX, jedoch aus § 241 Absatz 2 BGB in Verbindung mit § 167 Absatz 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (LAG Hamm, Urteil vom 13. November 2014 – 15 Sa 979/14). Ein einklagbarer Anspruch besteht außerdem in den Fällen, in denen eine Betriebs-/Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, die ein entsprechendes individuelles Recht des einzelnen Beschäftigten beinhaltet. Unabhängig hiervon kann sich die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter natürlich jederzeit an den Betriebsrat/Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Kann der Betriebsrat/Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung die Durchführung des BEM gegen den Arbeitgeber durchsetzen?

Dem Betriebsrat/Personalrat steht bei der Ausgestaltung der „Klärung der Möglichkeiten“ eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach der Rahmenvorschrift des § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX durch generelle Verfahrensregelungen ein Initiativrecht nach § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG zu. Der Betriebsrat/Personalrat kann seine Unterrichtung und eine Beratung mit dem Ziel der Verständigung über die Möglichkeiten eines BEM verlangen. Nicht erfasst vom Mitbestimmungsrecht des § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG wird eine sich anschließende Umsetzung konkreter Maßnahmen (BAG, Beschluss vom 22. März 2016 – 1 ABR 14/14).

Ist die Einführung des BEM mitbestimmungspflichtig?

Sofern der Arbeitgeber lediglich im jeweiligen konkreten Einzelfall darüber entscheidet, ob er ein BEM durchführt, besteht kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG. Dagegen besteht ein Mitbestimmungsrecht in den Fällen, in denen der Arbeitgeber für alle Beschäftigten generell ein standardisiertes Verfahren zum BEM einführt. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass bei der Ausgestaltung des BEM für jede einzelne Regelung zu prüfen ist, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht (BAG, Beschluss vom 13. März 2012 – 1 ABR 78/10). Bei vielen Arbeitgebern wird es so gehandhabt, dass Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung bereits bei der Einführung des BEM, zum Beispiel bei der Erstellung des Rundbriefes, zusammenarbeiten.



Sollte eine Betriebsvereinbarung oder eine Inklusionsvereinbarung bei Einführung des BEM als standardisiertes Verfahren abgeschlossen werden?

Ein standardisiertes Verfahren ist nur dann erfolgreich, wenn alle Beteiligten etwas für die Prävention und für die Gesundheitsfürsorge in dem Unternehmen tun wollen. Daher sollte hier ein gemeinsames Konzept aller Beteiligten angestrebt werden, von dem die Beschäftigten und der Arbeitgeber in gleicher Weise profitieren. § 166 Absatz 3 Nummer 5 SGB IX geht davon aus, dass in einer Inklusionsvereinbarung Regelungen zur Durchführung eines BEM getroffen werden. Es empfiehlt sich jedoch, in der Inklusionsvereinbarung lediglich auf eine Betriebsvereinbarung zu verweisen beziehungsweise zu regeln, dass hierzu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Der Grund hierfür liegt darin, dass eine Inklusionsvereinbarung in erster Linie die Inklusion schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen regeln soll und vornehmlich mit der Schwerbehindertenvertretung zu verhandeln ist. Der Betriebsrat/Personalrat ist dabei zu beteiligen. Da das BEM aber alle Beschäftigten betrifft, ist hier eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat/Personalrat unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung notwendig, die dann auch für alle Beschäftigten gilt. Daher empfiehlt sich eine Betriebsvereinbarung. In der Rechtsprechung wird zwar ein Anspruch der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber auf Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung, nicht jedoch auf Abschluss einer Inklusionsvereinbarung anerkannt (vergleiche LAG Hamm, Beschluss vom 19. Januar 2007 – 13 TaBV 58/06).

Hinweise zur Handhabung des Datenschutzes

Grundsätzliches

Ein wirksamer und sorgfältig gehandhabter Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das BEM. Ihm kommt beim BEM eine besondere Bedeutung zu, da das Gelingen oder Scheitern der Eingliederungsmaßnahmen wesentlich vom Vertrauen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in die Verfahren des BEM abhängt.

Soll die Zusammenarbeit der Beteiligten im BEM erfolgreich sein, erfordert das den Austausch eventuell schützenswerter Informationen zum jeweiligen Einzelfall. Es stellt sich aber die Frage, wie viel beziehungsweise darf ein Arbeitgeber wissen, um seiner BEM-Verpflichtung nach § 167 Absatz 2 SGB IX nachzukommen? Aber auch: Wie viel sollte die/der betroffene Beschäftigte von ihren/seinen Krankheits- oder Behinderungsdaten (auch) gegenüber dem Arbeitgeber offenlegen, damit ein 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, der Gesundwerdung und Gesunderhaltung der Beschäftigten 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.



Der Datenschutz ist daher grundsätzlich zu beachten. Hier gilt der allgemeine Datenschutz nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die seit Mai 2018 in Kraft getretene Datenschutzgrundverordnung der EU (EU-DSGVO) und das ebenfalls seit Mai 2018 in Kraft getretene neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG nF), welches unter anderem den Beschäftigten-Datenschutz (§26) EU-konform regelt.

Umgang mit Daten im BEM

Beschäftigten-Datenschutz allgemein

Der Beschäftigten-Datenschutz setzt sich aus mehreren Elementen zusammen:

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

- **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 selber erhoben, so ist im Zeitpunkt der Erhebung auf das Informationsrecht aufmerksam zu machen.

- **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 nF 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 Vertrages nicht von einer Datenbereitstellung, die über den Vertragszweck hinausgeht, abhängig gemacht werden.

- **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).



- **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).

- **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).

- **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 auch die personenbezogenen Daten nicht aufbewahren, wenn er selber 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 Gesundheits(schutz)
- für das Geltendmachen oder Verteidigen von Rechtsansprüchen benötigt werden.

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



Rechte der betroffenen Beschäftigten

Die Freiwilligkeit ist – wie bereits beschrieben – ein wesentliches Grundprinzip des BEM-Verfahrens. Die Beschäftigten haben ein Selbstbestimmungsrecht über ihre gesundheitlichen Daten. Sie entscheiden selbst, ob sie am BEM-Verfahren teilnehmen möchten oder nicht. Die Erhebung der Gesundheitsdaten wie

- Ursache der Arbeitsunfähigkeit
- Gesundheitszustand und Behandlungsverlauf
- Gesundheitsprognose

ist nur mit Einwilligung der/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 an die betroffenen Beschäftigten. Den betroffenen Beschäftigten sollten dann zur Beantwortung dieses Informationsschreibens verschiedene Antwortmöglichkeiten – vielleicht durch Ankreuzen – eröffnet werden. Dies könnten zum Beispiel sein:

- a. Ich bin mit der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements einverstanden.
- b. Ich bin mit der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht einverstanden.
- c. Ich bin mit der Beteiligung des Personalrats/der Schwerbehindertenvertretung bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements einverstanden.
- d. Hiermit willige ich in die Beteiligung folgender weiterer Personen/Gremien/Institutionen am BEM-Verfahren ein: ... (Name, Bezeichnungen, zum Beispiel von Fachkräften (Betriebsarzt, Arbeitssicherheitsfachkraft)).

Offenbarung von Krankheits- oder Behinderungsdaten im BEM

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

• **Daten zur medizinischen Diagnose**

Die eigentlichen medizinischen Diagnosen sind für die Planung von Maßnahmen des 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 des BEM geeignet ist beziehungsweise ob geplante Maßnahmen des BEM dem Krankheitsgeschehen genügend Rechnung tragen.



- **Daten zur Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb**

Gibt es plausible Hinweise darauf, dass bestimmte Arbeitsbedingungen mit erhöhten Erkrankungsraten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im Zusammenhang stehen, ist der Betrieb auf entsprechende Daten angewiesen, um handeln zu können. Dies betrifft nicht nur generelle Zusammenhänge, sondern auch den Einzelfall.

- **Daten zu den gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten einer Person**

Diese Daten sind für das BEM unerlässlich. Für die Planung von Maßnahmen ist es notwendig, die Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten einer Person zu kennen, eventuell auch erwartbare Veränderungen, die sich etwa durch den Krankheitsverlauf oder durch die Auswirkungen medizinischer oder rehabilitativer Maßnahmen ergeben können.

Im gesamten BEM ist die Befürchtung von betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen, dass sie sich mit der Offenbarung persönlicher Daten über ihre gesundheitliche Situation selbst schädigen könnten. Deswegen wird es auf die tatsächliche Handhabung des BEM im Betrieb ankommen, wie viel Vertrauen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Beteiligten des BEM haben.

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

Die Benennung von Gesundheits- und Behinderungsdaten als zwingende Voraussetzung für betriebliche Prävention von Beschäftigungsrisiken

§ 167 Absatz 2 SGB IX enthält eine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten. Es geht insofern um die Möglichkeiten im Betrieb oder in der Dienststelle, im Konsens eine tätigkeits- und arbeitsplatzbezogene Gesundheitsförderung zu betreiben. Im Vordergrund steht somit 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 – zum Beispiel bei einem grip-palen Infekt – so offenbart die/der Beschäftigte selbstredend die Erkrankungsursache nicht; das BEM-Verfahren endet hier bereits beim Erstkontakt. Sind allerdings Zusammenhänge zwischen Arbeitsunfähigkeitszeiten und betrieblichen Gegebenheiten denkbar, braucht der von § 167 Absatz 2 SGB IX in die Pflicht genommene Arbeitgeber Informationen von der oder dem Beschäftigten, um sachgerecht Maßnahmen zur Abhilfe gemeinsam mit allen Beteiligten prüfen zu können.

Diese Informationen des betroffenen Beschäftigten sind besonders schutzwürdig. Hierfür ist die Einwilligung der betroffenen Person notwendig. Die Person muss vorab auf die Ziele des 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 des BEM“) klar hervorgehen. Die strikte Zweckbindung ist wichtig: Die im Zusammenhang mit dem BEM er-



hobenen, 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 gegeben wird, muss sie besonders hervorgehoben werden.

Eine datenschutzrechtliche Einwilligung ist grundsätzlich vor dem Beginn des 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 Kopie ihrer Einwilligungserklärung auszuhändigen.

Der Betriebsarzt als geeigneter Moderator und Verwalter von Krankheits- und Behinderungsdaten der Beschäftigten

Im Spannungsfeld zwischen dem, was der Arbeitgeber zur Durchführung des BEM im Einzelfall an Informationen unumgänglich benötigt, und dem, was eine Beschäftigte/ein Beschäftigter 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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 behinderter Beschäftigter 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung hin zu überprüfen (§ 3 Absatz 3 ASiG). Nach Auffassung der Inklusionsämter ist der Betriebsarzt somit ein geeigneter und sachkundiger Moderator des BEM-Prozesses in medizinischer Hinsicht. 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 einerseits und die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten am Schutz ihrer personenbezogenen Daten im BEM-Verfahren andererseits zusammengeführt werden.

Die Verpflichtung der übrigen Beteiligten am BEM-Verfahren zum Schutz der personenbezogenen Daten der Beschäftigten

Die gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX am BEM-Verfahren neben der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter 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 Vertreterin beziehungsweise den Vertreter des Arbeitgebers, wenn sie/er Vorgesetzter der/des Betroffenen ist oder eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter der Personalabteilung. Diese könnten im weiteren Verlauf des Verfahrens in Konflikte zu 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.

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 der oder des betroffenen Beschäftigten erfolgen darf.



Personalakte und Aufbewahrung von einzelfallbezogenen relevanten BEM-Unterlagen mit geschützten Daten

Eine dem BEM vergleichbare Problematik im Hinblick auf die Aufbewahrung sensibler personenbezogener Daten von Beschäftigten besteht im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen hinsichtlich gefährlicher Arbeitsstoffe. Bei diesen Untersuchungen werden aus Gründen der ärztlichen Schweigepflicht in einer dem Arbeitgeber zugänglichen Kartei nur der Zeitpunkt der Vorsorgeuntersuchung und die Daten eingetragen, die über die Eignung oder Nichteignung für die Beschäftigung beziehungsweise Weiterbeschäftigung etwas aussagen. Nicht in dieser Kartei 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 einem Zeitraum von drei Jahren vernichtet. Dieser Zeitraum orientiert sich an dem Grundsatz der Zweckbindung.

Daten sollen nur für den Zweck verarbeitet werden, für den sie erhoben worden sind. Ein möglicher Zweck zur Aufbewahrung der Daten über das BEM hinaus könnte darin liegen, dass bei einem erneuten BEM-Verfahren, mit Einwilligung der/des Betroffenen, die BEM-Akte zur schnelleren Fallbesprechung dient. Eine unmittelbare Löschung der BEM-Akte nach Beendigung des Verfahrens ist ebenso denkbar.

Mit Urteil vom 12. September 2006 – 9 AZR 271/06 – hat das Bundesarbeitsgericht 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 aber die Aufbewahrung in einem verschlossenen Schrank.

Das bedeutet, dass in der Personalakte die wesentlichen Grundinformationen zum BEM aufgenommen werden, und zwar das Informationsschreiben, die Zustimmung/Ablehnung der betroffenen Person einschließlich der datenschutzrelevanten Erklärungen, dass ein BEM durchgeführt wurde und welche Maßnahmen zur Überwindung beziehungsweise Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit ergriffen wurden sowie ein Abschlussbericht. Dasselbe gilt, wenn die/der Beschäftigte der Durchführung eines BEM zu Beginn oder im Prozessverlauf nicht (mehr) zustimmt. Medizinische Daten hingegen werden nicht in die Personalakte aufgenommen. Sie verbleiben bei den beteiligten Ärzten, insbesondere dem Betriebsarzt (siehe oben) oder werden an die betroffene Person zurückgegeben.

Falls medizinische Daten, Gutachten et cetera in der BEM-Akte verbleiben sollen, sind diese in einem verschlossenen Umschlag unter Verschluss zu nehmen.

Angesichts dieser die Interessen der Beschäftigten schützenden Regelungen sollten diese bereit sein, die zum BEM erforderlichen Informationen zu möglichen Zusammenhängen zwischen Arbeitsunfähigkeitszeiten und Arbeitsbedingungen in das vom Arbeitgeber zu

Alle Beteiligten unterliegen dem gesetzlichen Datenschutz



verantwortende BEM-Verfahren einzubringen. Anderenfalls ist ein gesundheitsförderndes BEM nicht durchführbar.

Ob diese Informationen gleichfalls aus der Personalakte gelöscht werden müssen und ob hierfür wie für die Löschung der BEM-Akte eine Dreijahreszeit anzusetzen ist, ist bisher nicht geklärt.

Regelungsempfehlung bei Kollektivvereinbarungen – zum Beispiel bei der BEM-Vereinbarung

Die datenschutzrechtlichen Grundsätze gelten auch für Kollektivvereinbarungen (Artikel 5 in Verbindung mit Artikel 88 EU DSGVO). Kollektivvereinbarungen sind zum Beispiel Tarifverträge oder auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Gemäß § 26 Absatz 4 Satz 2 BDSG neuer Fassung stellen Kollektivvereinbarungen eine Rechtsgrundlage für die personenbezogene Datenerhebung und Verarbeitung in Beschäftigungsverhältnissen dar.

Mit dem neuen Datenschutzrecht erhöhen sich damit auch die Anforderungen an eine BEM-Vereinbarung, die als Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen wird. Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen sind darauf zu überprüfen, ob die – früher – vereinbarten Regelungen zum Schutz der persönlichen Mitarbeiterdaten den neuen Anforderungen genügen. Das neue Datenschutzrecht enthält keine Ausnahmen oder Übergangsfristen für bestehende Kollektivvereinbarungen.

Der Kollektivvereinbarung muss nach Artikel 5 EU DSGVO zwingend zu entnehmen sein,

- zu welchem Zweck die personenbezogenen Daten erhoben werden. Bei BEM-Vereinbarungen muss geregelt sein, dass die Daten erhoben werden, um Maßnahmen der Prävention, der Gesundheitsförderung beziehungsweise der Wiedereingliederung entwickeln zu können.
- welche Daten erhoben werden,
- wer mit den Daten arbeitet,
- wie lange die Daten gespeichert werden,
- unter welchen Umständen sie genutzt werden.

Die Datenerhebung ist grundsätzlich für die Beschäftigten klar und verständlich schriftlich aufzubereiten. Pauschale Regelungen bei bestehenden Kollektivvereinbarungen müssen näher beschrieben werden, da diese gegen die EU-DSGVO verstoßen könnten.

Folgende Daten könnten erhoben werden:

- Name, Vorname
- Geschlecht
- Personalnummer
- Kostenstelle
- Vorgesetzte/r
- Schicht



- Vollzeit/Teilzeit
- Geburtstag
- Betriebszugehörigkeit
- Schwerbehindert/gleichgestellt
- Ausbildung
- Tätigkeiten im Unternehmen
- Fehlzeiten
- Leistungseinschränkungen laut (betriebs-)ärztlicher Stellungnahme
- BEM-Erstkontakt am/durch
- BEM-Erstgespräch am/durch
- Einverständnis für BEM liegt vor
- Einverständnis zur Erhebung personenbezogener Daten liegt vor

Ob darüber hinaus Daten erhoben werden, sollte vom Einzelfall und von den Gegebenheiten im Betrieb abhängen.

Es sollte geregelt werden, dass nur autorisierte Personen der Personalakte Daten entnehmen dürfen (zum Beispiel die Personalabteilung).

Informationen oder personenbezogene Daten, die die oder der Beschäftigte der Ansprechperson mitgeteilt hat, dürfen nur mit schriftlicher Einwilligung weitergegeben werden – auch an Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretung oder Schwerbehindertenvertretung. Die Entscheidung darüber, ob und wem Krankheitsdetails mitgeteilt werden, bleibt damit der oder dem Beschäftigten überlassen.

In der Vereinbarung sollte auch geregelt werden, dass der Datenschutz und die Schweigepflicht (zum Beispiel die (betriebs-)ärztliche Schweigepflicht) durch das BEM nicht berührt werden. Datenschutzbeauftragte des Arbeitgebers sollten daher prüfen, welche Daten für das BEM grundsätzlich erhoben und verwendet werden.

Datensparsamkeit (Minimalprinzip) und Speicherdauer

Ziel sollte es sein, möglichst wenige personenbezogene Daten zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen. Es sollte daher stets hinterfragt werden, ob die Daten für das BEM wirklich nötig sind.

Eine spezielle gesetzliche Frist für die Löschung der Daten aus der BEM-Akte gibt es nicht. Sie müssen gelöscht werden, wenn sie nicht mehr erforderlich sind. Empfohlen wird allgemein, die BEM-Daten drei Jahre aufzubewahren.

Auf die elektronische Speicherung von BEM-Daten sollte verzichtet werden. Durch den geringen Aufwand einer Datenweitergabe besteht hier bei elektronischer Speicherung die Gefahr, dass sensible Informationen unberechtigten Personen zugänglich gemacht werden.

Folgen datenschutzrechtlicher Verstöße

Fehlt die Einwilligung der betroffenen Person oder ist diese unwirksam, ist eine Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung unzulässig. Geschieht sie dennoch, müssen die Daten gelöscht werden. Außerdem liegt dann eine Ordnungswidrigkeit vor, die



mit einem Bußgeld von erheblicher Höhe geahndet werden kann.

Dies gilt auch, wenn das Minimalprinzip nicht berücksichtigt wird. Auch die Verletzung der Schweigepflicht kann schwer bestraft werden.

Darüber hinaus erhalten Betroffene zivilrechtlichen Schadensersatz bei unzulässiger Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten. Im Gegensatz zu bisher werden dabei nicht nur Vermögensschäden, sondern auch immaterielle Schäden ausgeglichen.

Dafür ist die Beweislast umgekehrt worden – die für die Datenerhebung verantwortliche Stelle muss beweisen, dass die die Daten rechtskonform erhebt und verarbeitet.



Betriebliches Eingliederungsmanagement im Einzelfall

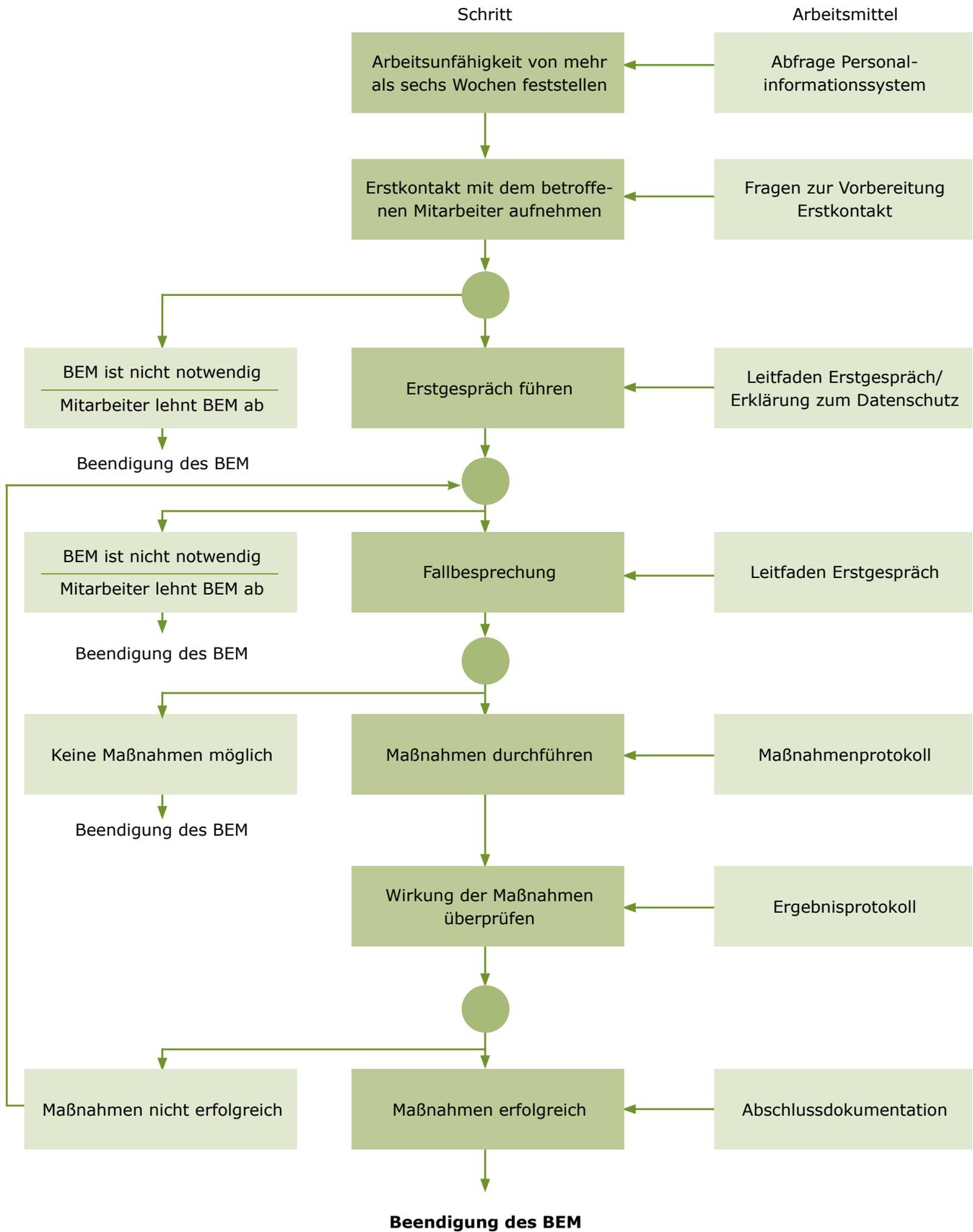
Aufgaben und Rollen der Beteiligten im Einzelfall

<p>Arbeitgeber</p>	<p>BEM ist Aufgabe des Arbeitgebers. Er ist für die Einleitung und Durchführung verantwortlich, „zugleich“ ist der Arbeitgeber „Herr des Verfahrens“.</p>
<p>Betroffene Mitarbeiterin/ betroffener Mitarbeiter</p>	<p>Ist zweiter „Herr des Verfahrens“. Ohne ihre/seine Bereitschaft kann BEM nicht durchgeführt werden. Sie/Er kann das BEM jederzeit abbrechen. Dann kann sie/er sich allerdings nicht darauf berufen, dass kein BEM angeboten beziehungsweise durchgeführt wurde.</p>
<p>Betriebliche Interessenvertretung</p>	<p>Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung sind durch das BEM nicht eingeschränkt. Die betriebliche Interessenvertretung wird vom Arbeitgeber im Rahmen des BEM eingeschaltet.</p>
<p>Schwerbehindertenvertretung</p>	<p>Bei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder diesen Gleichgestellten wird vom Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung verbindlich hinzugezogen. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ebenso wie die der betrieblichen Interessenvertretung ablehnen.</p>
<p>Betriebsarzt</p>	<p>Zur Abklärung der gesundheitlichen Einschränkungen und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters kann der Betriebsarzt hinzugezogen werden.</p>
<p>Externe Partner</p>	<p>Erbringen Leistungen zur Teilhabe in Form von Beratung, Fördermitteln, Assistenzleistungen am Arbeitsplatz oder externen Maßnahmen zur Rehabilitation und Qualifizierung.</p>



Die Prozesskette

Der Verfahrensablauf im Überblick...



Die Schritte im BEM

Wichtig sind die Schritte und die dort abzuarbeitenden Ziele und Inhalte. Dieses strukturierte Vorgehen ist für Großbetriebe, Unternehmen mittlerer Größe und für Kleinbetriebe gleichermaßen zu empfehlen. In der Spalte „Organisation, Struktur“ haben wir uns teilweise an größeren Betrieben orientiert. Kleine und mittlere Betriebe können die Vorschläge an ihre Gegebenheiten anpassen.

Schritt 1	Ziel/Inhalte	Organisation, Struktur	Hilfsmittel
<p>Feststellung der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen</p>	<p>Ziel: Sicherstellung, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter mit einer gesundheitlichen Einschränkung bei ihrer/seiner betrieblichen Eingliederung unterstützt wird.</p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Auswertung der Krankenstände, eventuell in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen. • Erfassen einer jeden Mitarbeiterin/eines jeden Mitarbeiters, die im Zeitraum von zwölf Monaten seit Ablauf der letzten Arbeitsunfähigkeit mehr als sechs Wochen (30 Arbeitstage) krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweisen. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, dass der Arbeitgeber bereits vor dieser Sechswochenfrist tätig wird. • Feststellen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. • Feststellen, ob bereits eine betriebsärztliche Stellungnahme vorliegt. • Die Fehlzeiten überprüfen: In welchen Fällen sollen Maßnahmen des BEM zum jetzigen Zeitpunkt eingeleitet werden? <p>Ergebnis: Die notwendigen Daten zur Kontaktaufnahme werden der Ansprechperson weitergegeben.</p>	<p>Konkret sollte die Erfassung der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen – abhängig von der Betriebsgröße – von folgenden Organisationen erfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsinhaber, Geschäftsführer • Personalabteilung 	<p>• falls möglich: regelmäßiger Report aus dem Personalinformatio- nensystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • vereinbarter Report mit Krankenkassen • Fragen zu Überprüfung der Fehlzeitenliste (siehe Seite 65)



2. SCHRITT

Schritt 2	Ziel/Inhalte	Organisation, Struktur	Hilfsmittel
<p>Den Erstkontakt mit der betroffenen Mitarbeiterin/dem betroffenen Mitarbeiter aufnehmen</p>	<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Aufmerksamkeit des Betriebs signalisieren • erste Informationen über das BEM vermitteln • Vertrauensbasis aufbauen <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schriftlicher, förmlicher oder persönlicher Kontakt mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter • Information über die Ziele des BEM und die Praxis im Betrieb • Aufklärung über die Freiwilligkeit der Mitwirkung und den Datenschutz <p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bekundet Interesse an der Mitwirkung am BEM (oder nicht) • Vereinbarung eines Erstgespräches mit der betroffenen Mitarbeiterin/dem betroffenen Mitarbeiter 	<p>Arbeitgeber (in Vertretung Personalabteilung) wird initiativ und informiert eine Ansprechperson. Diese Ansprechperson kann sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertreter des Arbeitgebers • Betriebsrat/Personalrat • Schwerbehindertenvertretung oder • ein beauftragtes Mitglied des Integrationsteams, falls es ein solches im Betrieb bereits gibt <p>Diese Ansprechperson sollte Namen, Abteilung und private Telefonnummer der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters erhalten und ein Erstgespräch anbieten</p>	<p>Hilfsmittel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelung des Erstkontakts in Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung • Allgemeine Informationen über das BEM für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter • siehe auch Praxisteil: Hinweise für den Erstkontakt • siehe auch: Hinweise zur Handhabung des Datenschutzes im BEM

Schritt 3	Ziel/Inhalte	Organisation, Struktur	Hilfsmittel
<p>Das erste Gespräch mit der betroffenen Mitarbeiterin/dem betroffenen Mitarbeiter führen</p>	<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauensbasis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zum Betrieb herstellen und/oder verbessern • Informationen erhalten über <ul style="list-style-type: none"> – betriebliche Ursachen und Auswirkungen der Erkrankung – hauptsächlichliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit – verbleibende Leistungspotenziale der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters – Ziele, Lösungsideen und Perspektiven der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters kennenlernen <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informieren über den Zweck des Gesprächs • über Möglichkeiten und Grenzen sowie nächste Schritte im BEM aufklären • danach fragen, ob gesundheitliche Probleme in einem Zusammenhang mit der Arbeit gesehen werden • Zielvorstellungen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erfragen • schriftliche Einwilligung zur Durchführung eines BEM-Verfahrens einholen • Aufklärung über den Datenschutz • schriftliche Einwilligung zur Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zum Zwecke des BEM einholen • nächste Schritte vereinbaren <p>Ergebnis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter stimmt weiteren BEM-Maßnahmen durch die Unterzeichnung der Einverständniserklärung zu oder lehnt diese ab. Voraussetzung dafür ist die vollständige Informiertheit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin. 	<p>In der Regel klärt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter, wer am Erstgespräch teilnimmt. Teilnehmer können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die bisherige Ansprechperson der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters • die unmittelbar vorgesetzte Person der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters • Vertreter des Betriebsarztes/Personalrates und/oder bei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter die <ul style="list-style-type: none"> • Schwerbehindertenvertretung • eventuell eine Person des Vertrauens <p>Ein vom Arbeitgeber bestimmter Gesprächsteilnehmer sollte die Gesprächsführung anhand des Gesprächsleitfadens für das Erstgespräch übernehmen. Das Gespräch wird ergebnisorientiert dokumentiert, Kopien sollten an die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, den Betriebsrat und im Falle eines einer schwerbehinderten Mitarbeiterin oder schwerbehinderten Mitarbeiters an die Schwerbehindertenvertretung gehen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann ihre/seine Zustimmung zum Prozess des BEM bekunden (nicht notwendigerweise im Erstgespräch) und eine Einverständniserklärung unterzeichnen. Falls keine Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erfolgt, ist diese Ablehnung schriftlich zu dokumentieren und vom Mitarbeiter zu unterzeichnen. Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass die Ablehnung des BEM durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter zur Personalakte gereicht wird. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann eine Begründung der Ablehnung der Personalakte beifügen.</p>	<p>Hilfsmittel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelung des Erstgespräches in der Betriebs-, Dienst- oder Inklusionsvereinbarung zum BEM (siehe Praxisteil <ul style="list-style-type: none"> – Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch, siehe Seite 70) • Formblatt Einverständniserklärung zum BEM (siehe Seite 73) • Übergabe eines Informationsblattes zum Datenschutz • Formblatt-Einwilligung zur Weitergabe von personenbezogenen Daten



4.
SCHRITT

Schritt 4	Ziel/Inhalte	Organisation, Struktur	Hilfsmittel
<p>Fallbesprechung</p>	<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle verfügbaren und notwendigen Informationen zum Fall zusammentragen (Situationsanalyse) • damit eine ausreichende Planungsgrundlage herstellen • Maßnahmen planen • die zur Eingliederung notwendigen und im Betrieb vorhandenen Ressourcen nutzbar machen <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilfreiche und notwendige Informationen, die der Eingliederung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dienen, zusammenstellen: <ul style="list-style-type: none"> – Qualifikation – Stärken – gesundheitsbedingte Leistungseinschränkungen, durch betriebsärztliche Gutachten/Stellungnahme belegt – Ziele und eigene Vorstellungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters • Angebote zur Integration, die vonseiten des Betriebes 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 <p>Ergebnis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Beteiligten formulieren einen Plan über das weitere Vorgehen, der von allen Beteiligten getragen wird. 	<p>Der Arbeitgeber benennt, wer an der Besprechung beteiligt wird. Dies sind in der Regel ein Vertreter des Arbeitgebers, Betriebs-/Personalrats, Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls Betriebsarzt</p> <p>Für die Fallbesprechung kann es hilfreich sein, externe Partner hinzuzuziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inklusionsamt • örtliche Fachstelle/örtlicher Träger des Schwerbehindertenrechts • Krankenkassen • Rentenversicherungsträger • Berufsgenossenschaften • Agentur für Arbeit • Ärzte • Reha-Kliniken • Integrationsfachdienste <p>Soweit die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter es wünscht, sollte sie/er an der Fallbesprechung teilnehmen.</p> <p>Hier ist die Einwilligungserklärung zum Datenschutz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Eventuell sind nicht alle oben genannten Beteiligten und/oder externen Partner berechtigt, personenbezogene Daten zu erfahren. Dies entscheidet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter.</p>	<p>Hilfsmittel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenblatt zum BEM (siehe Seite 75) • Checkliste zur Vorbereitung einer Fallbesprechung (siehe Seite 77)

<p>Schritt 5</p> <p>Konkrete Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung vereinbaren</p>	<p>Ziel/Inhalte</p> <p>Ziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> eine Vereinbarung zum geplanten Vorgehen treffen, die von allen Beteiligten (Betrieb, Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Betriebsrat/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls externe Partner) verstanden und mitgetragen wird <p>Inhalte:</p> <p>Die Beteiligten besprechen das weitere Vorgehen und erörtern ihre Überlegungen mit der/dem betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiter (Konsens-Prinzip und Mitwirkung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters)</p> <p>Maßnahmen können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> ein Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erstellen ein Fähigkeits- und Leistungsprofil der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erstellen Arbeitsplatzanpassung die technische Ausstattung dieses Arbeitsplatzes verbessern Arbeitsbelastung/Arbeitszeit reduzieren Arbeitsversuch organisieren auf einen anderen Arbeitsplatz umsetzen <p>Außerbetriebliche Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe (zum Beispiel Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation)</p> <ul style="list-style-type: none"> planen, intern vereinbaren mit den zuständigen Leistungsträgern beraten und Leistungen beantragen <p>Ergebnis:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitgeber und Beschäftigte/Beschäftigter vereinbaren einen verbindlichen Maßnahmenplan (wer macht was bis wann?). Die übrigen Beteiligten sorgen im Rahmen ihrer Zuständigkeit (zum Beispiel Mitbestimmungsverfahren) für die entsprechende Umsetzbarkeit. 	<p>Organisation, Struktur</p> <p>Das Team legt in Absprache mit dem Arbeitgeber fest, wer im Einzelfall für die Koordination der vereinbarten Maßnahmen verantwortlich ist (Fallmanagement), sowie, wer die Verantwortung für die Durchführung der einzelnen geplanten Maßnahmen übernimmt. Dies können beispielsweise sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> Betriebsarzt: Assessment (= Leistungsprofil erstellen), Arbeitsversuche medizinisch begleiten, Arbeitsplatz begutachten, Kontakt zum behandelnden Arzt (Hausarzt, Klinikarzt, Reha-Mediziner) aufnehmen. Gegebenenfalls erforderliche krankheitsrelevante Informationen erfragt der Betriebsarzt bei dem behandelnden Arzt nach Maßgabe einer vorliegenden Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht. Personalabteilung: Fallmanagement, Besprechungen koordinieren und moderieren, Leistungen beantragen, Arbeitsversuche mit organisieren Führungskräfte: Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz erstellen, Arbeitsversuch organisieren, Trainingsmaßnahmen am Arbeitsplatz durchführen externer Dienstleister Integrationsfachdienst: begleitende Unterstützung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit psychischen Problemen <p>Die Inanspruchnahme von Leistungen externer Partner sollte vorab geklärt werden. Zu diesem Zweck ist es hilfreich, für die Zusammenarbeit mit externen Partnern eine Ansprechperson im Betrieb zu bestimmen beziehungsweise umgekehrt sich von wichtigen Leistungsträgern eine Ansprechperson benennen zu lassen.</p>	<p>Hilfsmittel</p> <ul style="list-style-type: none"> Exemplarischer Katalog möglicher betriebsinterner Maßnahmen Katalog der externen Leistungen zur Teilhabe Protokoll, wann was durchgeführt (siehe Seite 76)
---	---	---	--



6.

SCHRITT

<p>Schritt 6</p> <p>Maßnahmen umsetzen</p>	<p>Ziel/Inhalte</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung einer erneuten AU • Weiterbeschäftigung der betroffenen Mitarbeiterin/ des betroffenen Mitarbeiters an ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz, der an ihre/seine gesundheitlichen Fähigkeiten und Einschränkungen angepasst ist. • Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters an einem anderen Arbeitsplatz <p>Inhalte:</p> <p>Die Beteiligten sorgen für eine faire und konstruktive Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Dafür bestimmte Beteiligte übernehmen in Bezug auf die Umsetzung der Maßnahmen das Controlling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie begleiten die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter während der Durchführung der Maßnahmen unterstützend und • nehmen gegebenenfalls notwendige Korrekturen vor und • erkennen rechtzeitig Schwierigkeiten und versuchen diese zu beseitigen. <p>Ergebnis:</p> <p>Die Beteiligten stellen eine erfolgreiche oder nicht erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen fest und prüfen im Fall eines Scheiterns weitere Optionen.</p>	<p>Organisation, Struktur</p> <p>Der vom Arbeitgeber oder vom Integrationsteam beauftragte Fallmanager koordiniert und kontrolliert die Umsetzung der Maßnahmen und erstattet den Beteiligten und dem Arbeitgeber Bericht zur weiteren Planung. Die Umsetzung der Maßnahmen wird protokolliert, die Ergebnisse dokumentiert.</p>	<p>Hilfsmittel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protokollblätter zum Beispiel Arbeitsversuch (siehe Seite 79)
---	--	---	---

<p>Schritt 7</p> <p>Wirkung der Maßnahme überprüfen</p>		<p>Ziel/Inhalte</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse der Maßnahmen • Gesamtergebnis erzielt <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzung für eine Auswertung der Gesamtmaßnahme ist die systematische Dokumentation des Prozesses. • 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und ihrer Vorgesetzten zum Ergebnis des BEM und wie sie den Prozess des BEM erlebt haben. • Erfassung der Krankheitszeiten von betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern nach der Durchführung des BEM. 	<p>Organisation, Struktur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswertung des einzelnen BEM-Verfahrens • Zusammenfassende Auswertung der bereits abgeschlossenen BEM-Verfahren. • Auch während der Durchführung der BEM-Maßnahmen sollte im Integrierteam eine laufende selbstkritische Überprüfung der eigenen Tätigkeit stattfinden. 	<p>Hilfsmittel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennzahlen, zum Beispiel AU-Tage, Kosten für Zusatzpersonal, Zufriedenheit Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Führungskraft mit BEM-Ergebnissen. • vereinbarter Eingliederungsplan.
--	--	---	--	---



In diesem Kapitel

- Einzelfallübergreifender systematischer Ansatz des BEM

Einzelfallübergreifender systematischer Ansatz des BEM

Wie dargelegt, handelt es sich beim BEM um ein teilweise komplexes Verfahren mit einer Reihe von Beteiligten. Daher sollte das BEM jedenfalls in größeren Betrieben/Dienststellen einzelfallübergreifend systematisch geordnet und gemeinsam verabredet werden. Dabei empfiehlt es sich, auch die Verantwortlichkeiten für den BEM-Prozess sowie für einzelne Schritte dieses Prozesses klar festzulegen. Eine solche Vereinbarung zwischen den Betriebspartnern sollte Regelungen zu folgenden Punkten beinhalten:

- zum Verfahrensablauf
- zur Zuweisung von Verantwortlichkeiten für den BEM-Prozess oder Teilschritte (zum Beispiel Integrationsteam, Betriebsarzt)
- zur Mitwirkung des/der Beschäftigten (Freiwilligkeitsprinzip)
- zur Gewährleistung des Datenschutzes
- zur Ergebniskontrolle und Fallauswertung zwecks Gewinnung von Erkenntnissen zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation sowie
- zu Dokumentationsformen und -pflichten.

Für ein systematisches einzelfallübergreifendes BEM ist eine betriebliche Vereinbarung erforderlich, zum Beispiel eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder die Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX.

An dieser Stelle sei noch einmal betont: Das BEM ist kein starres, für alle Betriebe und Dienststellen gleichartiges System. Ein BEM im öffentlichen Dienst sieht sicherlich anders aus als eines in der Privatwirtschaft, ein BEM in einem Großkonzern anders als eines in einem mittelständischen Betrieb. So unterschiedlich mögliche betriebliche Faktoren, die zu Arbeitsunfähigkeitszeiten führen, sind, so unterschiedlich können auch die gemeinsam im Betrieb/in der Dienststelle vereinbarten Schwerpunktsetzungen für ein erfolgreiches BEM sein. Wichtig ist, dass insbesondere der Arbeitgeber und die Beschäftigten, aber auch alle übrigen Beteiligten des BEM gemeinsam hinter dem gesetzlichen Anliegen – der Gesundheitsförderung und Prävention – stehen.

BEM-Team

Der Arbeitgeber benennt, wer an dem BEM- beziehungsweise Integrationsteam beteiligt wird. Dies sind in der Regel ein Vertreter des Arbeitgebers, Betriebsrat/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls Betriebsarzt. Für die Fallbesprechung im Team kann es hilfreich sein, externe Partner mit hinzuzuziehen:

Inklusionsamt	Ansprechstellen (§ 12 Absatz 1 und 2 SGB IX) + unabhängige Teilhabeberatung (§ 32 Absatz 1 und 3 SGB IX)	Krankenkassen
Rentenversicherungsträger	Berufsgenossenschaften	Agentur für Arbeit
Ärzte	Reha-Kliniken	Integrations- fachdienste

Empfehlungen:

- Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, ein konstantes BEM-Team zu bilden und diesem Raum und Zeit zur Verfügung zu stellen, um das BEM für betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter durchführen zu können.
- Auch wenn in kleinen und mittleren Unternehmen kein BEM-Team existiert, ist dringend zu empfehlen, externen Rat hinzuzuziehen. Das Inklusionsamt, Krankenkassen oder die Berufsgenossenschaft können Ansprechpartner (zum Beispiel Technischer Beratungsdienst, Integrationsfachdienst, Krankenmanagement, Berufshelfer/Disability Manager) benennen, die zu Fallbesprechungen vor Ort kommen.
- Es ist effektiver, das Hauptaugenmerk auf die verbliebenen Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu richten und nicht auf deren/dessen Erkrankung. Detaillierte Informationen über Erkrankungen sind nicht Gegenstand der Erörterungen im BEM-Team.

Was müssen das BEM-Team beziehungsweise die beauftragten Personen wissen?

Sie müssen sich Gedanken darüber machen, welche Möglichkeiten sie zur Lösung von BEM-Fällen in ihrem Betrieb haben,

- wie die berufliche Wiedereingliederung grundsätzlich organisiert wird und abläuft,
- wen Sie im Betrieb oder in der Stadt bei Problemen ansprechen können,
- welches Netzwerk sie im Betrieb und um den Betrieb herum haben,
- wie sie bei konkreten BEM-Fällen mit dem Gegenüber sprechen können (Gesprächsführung), welche Rolle sie haben.

In einer Entscheidung vom 20. November 2014 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 755/13) allgemeine Grundsätze aufgestellt, was im Rahmen eines BEM-Verfahrens zu ermitteln und umzusetzen ist:

„Nach der Konzeption des Gesetzes lässt das BEM den Beteiligten bei der Prüfung, mit

welchen Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen eine künftige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers möglichst vermieden werden und das Arbeitsverhältnis erhalten bleiben kann, jeden denkbaren Spielraum. Es soll erreicht werden, dass keine vernünftigerweise in Betracht kommende, zielführende Möglichkeit ausgeschlossen wird. Nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 15/1783 Seite 16) soll durch eine derartige Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft gesichert werden. Zugleich sollen auf diese Weise medizinische Rehabilitationsbedarfe frühzeitig, gegebenenfalls präventiv erkannt und auf die beruflichen Anforderungen abgestimmt werden. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, hat der Arbeitgeber deshalb gemäß § 167 Absatz 2 Satz 4 SGB IX auch bei nicht behinderten Arbeitnehmern die Rehabilitationsträger hinzuzuziehen. Darauf hat der Arbeitgeber bei der Einleitung des BEM auch schon hinzuweisen (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13. August 2018 – Sa 1466/17). Die Rehabilitationsträger oder das Inklusionsamt wirken darauf hin, dass die erforderlichen Hilfen und Leistungen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 SGB IX erbracht werden. Als Hilfen zur Beseitigung und möglichst längerfristigen Überwindung der Arbeitsunfähigkeit kommen dabei – neben Maßnahmen zur kurativen Behandlung – insbesondere Leistungen zur medizinischen Rehabilitation im Sinne von § 42 SGB IX in Betracht.

Denkbares Ergebnis eines BEM kann es damit sein, den Arbeitnehmer auf eine Maßnahme der Rehabilitation zu verweisen. Dem steht nicht entgegen, dass deren Durchführung von seiner Mitwirkung abhängt und nicht in der alleinigen Macht des Arbeitgebers steht. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine angemessene Frist zur Inanspruchnahme der Leistung setzen. Eine Kündigung kann er dann wirksam erst erklären, wenn die Frist trotz Kündigungsandrohung ergebnislos verstrichen ist. Durch die Berücksichtigung entsprechender, aus dem BEM entwickelter Empfehlungen wird der „Ultima-Ratio-Grundsatz“ nicht über die gesetzlichen Grenzen hinaus ausgedehnt. Die aus ihm resultierende Verpflichtung des Arbeitgebers, gegebenenfalls mildere Mittel zu ergreifen, ist nicht auf arbeitsplatzbezogene Maßnahmen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 KSchG beschränkt. Diese Vorschrift dient der Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes lediglich mit Blick auf ihren eigenen Regelungsbereich. Sie schließt die Berücksichtigung sonstiger Umstände, die eine Kündigung entbehrlich machen könnten, nicht aus. Eine Kündigung muss, damit sie durch Gründe im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG ‚bedingt‘ ist, unter allen Gesichtspunkten verhältnismäßig, das heißt, unvermeidbar sein. Daraus kann sich die Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, auf bestehende Therapiemöglichkeiten Bedacht zu nehmen. Wenn er ein BEM unterlassen hat, kann er gegen eine solche Verpflichtung nicht einwenden, ihm seien im Kündigungszeitpunkt – etwa schon mangels Kenntnis der Krankheitsursachen – entsprechende Möglichkeiten weder bekannt gewesen noch hätten sie ihm bekannt sein können.

Das bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber bei Unterlassen eines BEM, um die Verhältnismäßigkeit der Kündigung aufzuzeigen, für jede nur erdenkliche Maßnahme der Gesundheitsprävention – etwa bis zu möglichen Änderungen in der privaten Lebensführung des Arbeitnehmers – von sich aus darzulegen hätte, dass und weshalb sie zur nachhaltigen

§ 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 Bezuges (Gesetzliche Krankenversicherung)
§ 51 SGB V	Wegfall des Krankengeldes, 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 Arbeitsunfä- higkeit (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 Berufsunfä- higkeit (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 (hierzu BSG, Urteil vom 24. Januar 2013 – B 3 KR 5/12 R sowie Urteil vom 18. Mai 2011 – B 3 KR 10/10 R)
§ 44 SGB IX (§ 28 SGB IX alte Fassung)	Stufenweise Wiedereingliederung
§ 49 SGB IX (§ 33 SGB IX alte Fassung)	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (hierzu LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. April 2014 – L 13 R 2341/13; zur Abgrenzung der Zuständigkeit der einzelnen Rehabilitationsträger vergleiche SG Dresden, Urteil vom 28. Februar 2011 – S 24 KN 625/09)

§ 50 SGB IX (§ 34 SGB IX alte Fassung)

Leistungen an Arbeitgeber
(speziell Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb)

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

§ 185 Absatz 2, 3 SGB IX (§ 102 Absatz 2, 3 SGB IX alte Fassung)

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben
(weiterführende Regelungen in der SchwbAV)

§ 185 Absatz SGB IX (§ 102 Absatz 4 SGB IX alte Fassung)

Arbeitsassistenz (hierzu OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 18. Mai 2011 – OVG 6 B 1.09)

§§ 192, 193 SGB IX (§§ 109, 110 SGB IX alte Fassung)

Integrationsfachdienste, Personenkreis und Aufgaben

Nicht aus den Augen verloren werden darf hierbei jedoch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese gilt für alle Arbeitnehmer, die krankheits- bzw. behinderungsbedingt eine bestimmte Tätigkeit nicht oder nicht mehr in vollem Umfang ausüben können (vergleiche BAG, Urteil vom 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09). Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer ist der Anspruch eine behinderungsgerechte Beschäftigung darüber hinaus in § 164 Absatz 4 SGB IX ausdrücklich gesetzlich geregelt (vergleiche BAG, Urteil vom 14. März 2006 – 9 AZR 411/05).

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

www.integrationsaemter.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

In diesem Kapitel

- Organisation der Einführung als Projekt
- Phasen der Einführung
- Möglichkeit und Bedeutung externer Hilfen
- Mögliche Stolpersteine und wie man sie vermeidet
- Leistungen der Inklusionsämter
- Prämien für die Einführung

Einführung des BEM

Von ausschlaggebender Bedeutung für den Erfolg oder Misserfolg des BEM und der Gesundheitsprävention im Betrieb ist die Phase der Einführung des Systems des BEM. Mit dem Abschluss einer Vereinbarung zum BEM zwischen den Betriebspartnern ist die Arbeit nicht getan, sie beginnt damit erst.

Organisation der Einführung als Projekt

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich, warum es ein für alle Betriebe und Verwaltungen passendes Konzept für die Einführung des BEM nicht geben kann.

In kleinen und mittleren Unternehmen reichen oft allein die gut strukturierte Umsetzung des BEM im Einzelfall und die Inanspruchnahme der Unterstützung externer Hilfen (siehe Seite 55). Dies spart Ressourcen und genügt den gesetzlichen Mindestanforderungen.

Anders ist dies in Betrieben etwa ab einer Größe von 200 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern. Hier bietet es sich an, BEM in Form eines Projekts einzuführen. Dazu empfiehlt sich die Gründung eines BEM- beziehungsweise Integrationsteams. Dieses Team ist der Entwicklungsmotor des BEM. Seine einzelnen Aufgaben und Rollen wurden bereits oben beschrieben.

Das dort genannte Kernteam aus Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat/ Personalrat und Betriebsarzt kann sich bei Bedarf erweitern um:

- Arbeitsmedizinischen Dienst
- Arbeitssicherheitsbeauftragte
- Gesundheitsbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte (im öffentlichen Dienst)
- externe Partner: Reha-Träger, Inklusionsamt, Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst

Das Team sollte strukturiert arbeiten, sich vor allem in der Einführungsphase regelmäßig treffen und neben der einzelfallbezogenen Arbeit die Einführung des BEM als System begleiten. Es ist darauf zu achten, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der Mitwirkung der Beteiligten des Integrationsteams zugestimmt hat. Keiner besonderen Zustimmung bedarf die Mitwirkung von Arbeitgeber und Betriebsarzt.

Phasen der Einführung

Um BEM erfolgreich zu installieren, empfehlen wir folgende Einführungsschritte:

Überzeugungsarbeit, Aufklärung, Sammeln von Informationen

- Arbeitgeber, Betriebsrat/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung informieren sich über die gesetzliche Grundlage des § 167 Absatz 2 SGB IX (zum Beispiel in den regelmäßigen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung).
- Die Belegschaft und die Führungskräfte werden über das BEM informiert und sensibilisiert. Dazu können zum Beispiel Betriebsversammlungen, Mitarbeiterzeitungen, Intranet oder etwa ein gezieltes Rundschreiben an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden.
- Alle betriebsintern notwendigen Informationen über Strukturen und Prozesse sowie Zuständigkeiten werden zusammengetragen.
- Alle Informationen über die gesetzlichen Grundlagen werden zusammengestellt.
- Weiterhin sollten alle extern möglichen Hilfen und die für den Betrieb bei den verschiedenen Trägern von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Bundesagentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger/Berufsgenossenschaften und Inklusionsamt) zuständigen Personen ermittelt und erfasst werden.

Allen Beschäftigten muss die Sinnhaftigkeit des BEM-Verfahrens vermittelt werden. Die Beschäftigten müssen davon überzeugt werden, dass das BEM ihren ganz persönlichen (Gesundheits-) Interessen dient und nicht der Vorbereitung von personenbedingten Kündigungen wegen AU. BEM lebt von Vertrauen! Die Zusage, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden und personenbezogene Daten nicht ohne Einwilligung der Beschäftigten weitergegeben werden, ist dabei von großer Bedeutung.

Auftragsklärung für die Einführung

Mit dem Arbeitgeber wird geklärt, welche Personen konkret im Betrieb für den Aufbau des BEM zuständig sind. Es wird ein Projektteam gebildet.

Projektorganisation

Das Projektteam organisiert die Struktur, den Verlauf, das Verfahren und die Rahmenbedingungen ziel- und passgenau auf die Belange des Betriebs und vor allem der Beschäftigten im Betrieb.

Projektstart und Beginn der operativen Arbeit

Zu einem festgelegten Zeitpunkt startet das Team mit seiner operativen Arbeit: Die konkreten Einzelfälle werden anhand der Prozesskette bearbeitet. Der Anteil behinderter oder gesundheitlich eingeschränkter Beschäftigter wird ermittelt. Alle in der täglichen Arbeit anfallenden Vorgänge und Probleme werden dokumentiert.

Erste Zwischenbilanz

Nach einem gemeinsam festgelegten Zeitraum, etwa nach sechs Monaten, wird Bilanz gezogen, werden Stärken und Schwächen des Systems analysiert und die notwendigen praktischen Konsequenzen daraus gezogen.

Abschluss des Projekts und Überführung in die betriebliche Praxis

Nach erfolgreicher Umsetzung der Konsequenzen wird das System des BEM in die tägliche betriebliche Praxis überführt. Es wird eine zentrale Koordinationsstelle, etwa in der Personalabteilung, bestimmt und die Umsetzung wird im Betrieb bekannt gemacht. Dazu wird zum Beispiel eine spezielle Informationsbroschüre erstellt und an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Die Führungskräfte erhalten Schulungsangebote für die Umsetzung des BEM.

Möglichkeit und Bedeutung externer Hilfen

Um eine erfolgreiche Umsetzung des BEM im Einzelfall, aber auch im System, zu erreichen, bietet sich generell die Einbindung kompetenter externer Partner an.

Dazu gehören:

- die Rehabilitationsträger: Krankenkasse, Rentenversicherungsträger, Unfallversicherung, Agentur für Arbeit
- Reha-Kliniken
- Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation
- das Inklusionsamt bei schwerbehinderten/gleichgestellten behinderten Menschen
- die örtlichen Fachstellen bei Kreisen und Städten bei schwerbehinderten/gleichgestellten behinderten Menschen
- der Integrationsfachdienst

Die regelmäßige Zusammenarbeit mit diesen Partnern fördert deren Verständnis für die betrieblichen Belange, erleichtert die Kooperation im Einzelfall und erhöht sukzessiv die Beratungskompetenz aller am Prozess Beteiligten.

Mögliche Stolpersteine und wie man sie vermeidet

Mögliche Stolpersteine für das Projekt können sein:

- Die Bedeutung des BEM wird nicht erkannt (vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat/Personalrat oder von der Schwerbehindertenvertretung).
- Die Beschäftigten akzeptieren das BEM nicht: mangelnde Information, Angst vor Kontrolle und Datenmissbrauch.

- Die Beschäftigten sind nicht ausreichend über ihre Rechte bei der Offenlegung ihrer personenbezogenen Daten informiert.
- Widerstände aus Angst vor Bedeutungs- und Machtverlust (zum Beispiel Interessenvertretungen, Führungskräfte).
- Wichtige betriebliche Funktionsträger zeigen mangelnde Bereitschaft zur Mitwirkung.
- Boykott durch Arbeitgeber aus Angst vor Kosten und Zweifel am Nutzen.
- Es gibt keine verbindlichen Regelungen, wer für was verantwortlich ist.
- BEM ist zu kompliziert geregelt, überreguliert und formalisiert.
- Es gibt überzogene Erwartungen von einzelnen Beteiligten.
- Instrumentalisierung des BEM für Eigeninteressen.

Die Einführung des BEM wird nur gelingen, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch die Interessenvertretungen nicht nur formal, sondern auch inhaltlich hinter der Gesundheitsprävention und dem BEM stehen, dies gemeinsam den Beschäftigten vermitteln und überzeugend darlegen, dass sie gemeinsam Verantwortung in den einzelnen BEM-Prozessen übernehmen werden. Es kommt wesentlich auf die Transparenz des gewählten Vorgehens an sowie auf die offene und kooperative Beteiligung aller betrieblichen Partner. Die Kommunikation des BEM, warum es eingeführt wird und welchen Nutzen es für die verschiedenen Zielgruppen bringt, ist ein wichtiges Mittel, um mögliche Widerstände zu überwinden. Unbedingt vermeiden sollte man die Erwartungshaltung, mit dem BEM sei in jedem Einzelfall ein Allheilmittel zur Überwindung beziehungsweise Verringerung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und zur Vermeidung personenbedingter Kündigungen gefunden worden. Das 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.

Leistungen der Inklusionsämter

Beratung bei der Einführung, Prämien für die Einführung, Leistungen im konkreten Einzelfall, etwa im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – dies sind die Handlungsfelder der Inklusionsämter. Die Zielgruppen sind dabei die schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen.

Die Aufgabe der Inklusionsämter besteht nicht in der konkreten Einführung und Durchführung des BEM im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Verwaltung. Die Inklusionsämter unterstützen die Betriebe/Dienststellen bei der Umsetzung ihrer Aufgabe – so zum Beispiel mit diesen Handlungsempfehlungen. Darüber hinaus halten die Inklusionsämter der Landschaftsverbände in NRW weitere Informationsschriften zum BEM und anderen verwandten Themen bereit.

Prämien für die Einführung

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Vergabe einer Prämie an Arbeitgeber für die Einführung des BEM. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat dazu Empfehlungen erarbeitet (zu finden unter www.integrationsaemter.de).

Die Inklusionsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe haben erstmals 2006 BEM-Prämien vergeben. Dabei müssen die BEM-Regelungen des jeweiligen Arbeitgebers über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinausgehen. Voraussetzung ist das Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung zum BEM, die konkrete Regelungen zu betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten enthält und geeignet ist, die gesetzlichen Ziele der Präventionsbestimmung zu realisieren sowie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern.

Beim Landschaftsverband Rheinland finden Sie weitere Informationen zu den konkreten Kriterien und Modalitäten der Vergabe im Internet unter www.inklusionsamt.lvr.de.

Beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe finden Sie Informationen zum BEM im Internet unter www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de.

Praxisteil

Materialien zur Prozesskette

A. Fragen zur Vorbereitung des Erstkontaktes/Erstgesprächs aus Sicht des BEM-Beauftragten

1. Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in den vergangenen zwölf Monaten erstmals sechs Wochen oder länger erkrankt oder zeigen sich steigende Tendenzen im Vergleich zu vorangegangenen Perioden?
2. Liegt bereits eine betriebsärztliche Stellungnahme jüngeren Datums vor?
3. Gibt es Hinweise von anderer Seite (zum Beispiel vom Betriebsrat/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung oder einer Führungskraft), dass die Erkrankung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in Zusammenhang mit ihrer/seiner Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz steht (geäußerte Unzufriedenheit, Anzeichen von Überforderung et cetera)?
4. Liegen Erkenntnisse darüber vor, ob es sich bei der Erkrankung um einen Unfall handelt, infolge dessen durch eventuelle Unfallfolgen nicht mit einer vollständigen Wiederherstellung der Gesundheit gerechnet werden kann?
5. Ist damit zu rechnen, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nur mit Einschränkungen an den ursprünglichen Arbeitsplatz oder nur durch Veränderungen des ursprünglichen Arbeitsplatzes dahin zurückkehren kann?
6. Liegt eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vor und gibt es Hinweise darauf, dass diese in Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit steht?

B. Hinweise für den Arbeitgeber zum Erstkontakt

Zielsetzung

Der Start des BEM hat einen großen Einfluss darauf, ob Beschäftigte sich auf das BEM einlassen und aktiv an effektiven Lösungen mitwirken. Die wichtigste Zielsetzung beim Herstellen des Erstkontaktes besteht darin, der betroffenen Person die positive Aufmerksamkeit des Betriebes zu signalisieren und Vertrauen aufzubauen. Dies ist deshalb von so großer Bedeutung, da die Frage, ob ein BEM überhaupt und mit welchem Erfolg durchgeführt wird, entscheidend von der Zustimmung und Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters abhängig ist. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass die Kontaktaufnahme mit der betroffenen Person behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung erfolgt.

Der Erstkontakt im BEM ist dann erfolgreich, wenn die betroffene Person die Möglichkeit hat, sich über die Ziele des BEM und den Umfang einschließlich des Schutzes der dafür erhobenen personenbezogenen Daten zu informieren. Im Erstkontakt wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter auf die Freiwilligkeit der Teilnahme am BEM hingewiesen. Damit die Freiwilligkeit tatsächlich gegeben ist, muss eine Ablehnung des BEM ohne negative Folgen möglich sein.

In diesem Kapitel

- Materialien zur Prozesskette
- Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM
- Vorschlag für eine Präsentation vor der Geschäftsleitung

Ob der Arbeitgeber selbst, die/der direkte Vorgesetzte, der betriebsärztliche Dienst, eine BEM-Beauftragte/ein BEM-Beauftragter den ersten Kontakt herstellt, hängt von den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten ab. Die Umsetzung von BEM in der Praxis hat gezeigt, dass die Herangehensweisen hier sehr vielfältig sind.

Form des Erstkontaktes

Nachdem der Arbeitgeber oder eine von ihm benannte Ansprechperson Name, Abteilung und die private Telefonnummer der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erhalten hat, gilt es zu überlegen, ob die Kontaktaufnahme persönlich im Betrieb, telefonisch oder schriftlich erfolgen und was dabei inhaltlich zur Sprache gebracht werden soll. Ersteres hängt von den Umständen des Einzelfalles und den betrieblichen Rahmenbedingungen ab. Grundsätzlich bietet sich ein Informationsschreiben an, welches durch eine persönliche Ansprache ergänzt werden sollte.

Kontaktaufnahme im Betrieb

Wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter an seinem/ihrem Arbeitsplatz aufgesucht, sollte dies so diskret geschehen, dass dabei die Vertraulichkeit gewahrt wird. Außerdem sollte der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben werden, sich zu äußern, ob sie/er jetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt für ein kurzes Gespräch Zeit hat. Auf keinen Fall ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter an ihrem/seinem Arbeitsplatz zu überrumpeln und an Ort und Stelle mit dem Anliegen der Ansprechperson zu konfrontieren. Zeigt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Bereitschaft für ein kurzes Gespräch, sollte dazu die Örtlichkeit so gewählt werden, dass es dabei zu keiner Störung kommt.

Telefonischer Kontakt

Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht im Betrieb, kann der Kontakt telefonisch erfolgen. Besteht zwischen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und Arbeitgeber beziehungsweise der von ihm benannten Ansprechperson bereits ein guter Kontakt, kann ein Telefonat persönlicher sein als ein Brief und im Gespräch auf ihre/seine Äußerungen eingegangen werden. Andererseits kann sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch ein unangekündigtes Telefonat „überwacht“ und „überrumpelt“ fühlen und so von vornherein der Ansprechperson mit Misstrauen begegnen.

Schriftlicher Kontakt

Entscheidet sich der Betrieb dafür, mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nur schriftlich Kontakt aufzunehmen, sollte man darauf achten, dass das Schreiben wohlwollend formuliert ist, darin die Fürsorge des Betriebes zum Ausdruck kommt und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich in keiner Weise unter Druck gesetzt fühlt. Unter Umständen empfiehlt sich die Ankündigung einer telefonischen oder persönlichen Kontaktaufnahme zur weiteren Abklärung.



Inhalt des Erstkontaktes

- ➔ Wird ein persönlicher (im Betrieb), telefonischer und/oder schriftlicher Erstkontakt zur Mitarbeiterin/zum Mitarbeiterin hergestellt, sollte dieser Folgendes zum Inhalt haben:
 - Die Ansprechperson bekundet gegenüber der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Interesse an der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Wiederherstellung der Gesundheit,
 - sie gibt ihr/ihm erste kurze Informationen über das BEM sowie über die Vertraulichkeit der im Verfahren erhobenen personenbezogenen Daten,
 - sie betont die Bedeutung ihrer/seiner Bereitschaft zur Mitarbeit und
 - erkundigt sich, ob sie/er grundsätzlich an der Durchführung eines BEM interessiert ist.

Inhalt des ersten Anschreibens

- Hinweis auf Inhalt und Ziele des BEM (§ 167 Absatz 2 SGB IX)
- Feststellung der sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit
- Gesprächsangebot
- Freiwilligkeit des Mitwirkens am BEM
- Hinweis auf Art, Umfang und Verbleib der für BEM erhobenen Daten und des generellen Datenschutzes
- Umfang der Dokumentation des Arbeitgebers in der Personalakte
- Hinweis auf die Möglichkeit der Beteiligung des Personalrates/Betriebsrates/der Schwerbehindertenvertretung/des Betriebsarztes/anderer Personen des Vertrauens
- Hinweis, dass vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder das Inklusionsamt hinzugezogen werden, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen
- Fragen nach dem medizinischen Grund der Arbeitsunfähigkeit müssen nicht beantwortet werden
- Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für Rückfragen und gegebenenfalls Angebot für vorherige Beratung durch den Betriebsarzt
- Rückantwortbogen mit der Antwortmöglichkeit Einwilligung zum BEM oder Ablehnung des BEM.
- ➔ Äußert sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ablehnend, muss die Ansprechperson dies respektieren, sollte ihm/ihr jedoch die Gelegenheit geben, die Entscheidung nochmals zu überdenken.
- ➔ Bekundet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hingegen Bereitschaft zu einem BEM, kann ein Erstgespräch vereinbart werden.

Beispiel eines Erstanschreibens

Das nachfolgende Beispiel stellt weder eine zwingende Vorgabe noch eine verbindliche Empfehlung dar. Es soll Vertrauen des betroffenen Mitarbeiters in das ihm angebotene Verfahren wecken und gleichzeitig so verständlich wie möglich sein.

Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX)

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

aufgrund Ihrer länger andauernden Erkrankung/Ihrer wiederholten Kurzerkrankungen in der Vergangenheit wende ich mich/wenden wir uns heute an Sie mit dem Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Worum geht es beim BEM?

Es geht vor allem darum, frühzeitig gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und Sie darin zu unterstützen, möglichst schnell wieder gesund zu werden.

Da mir/uns Ihre Gesundheit ein großes Anliegen ist, biete ich/bieten wir Ihnen gerne ein Gespräch an.

Was ist Gegenstand des Gespräches?

Mit Ihnen möchte ich/möchten wir überlegen, welche betrieblichen Bedingungen zu Ihrer Gesundheit bzw. Gesunderhaltung verändert werden müssten. Außerdem möchte ich/möchten wir mit Ihnen besprechen, welche Schritte unternommen werden können, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Wer kann teilnehmen?

Wenn Sie möchten, können an diesem Gespräch

- der Personalrat/der Betriebsrat
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte und
- eine Person Ihres Vertrauens

teilnehmen. Ein Personalratsmitglied/ein Betriebsratsmitglied können Sie selber benennen.

Wie ist es mit Vertraulichkeit und Datenschutz?

Vertraulichkeit und Datenschutz sind wesentliche Bestandteile des BEM. Wichtig für Sie ist, dass Sie keine Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit machen müssen. Im BEM geschieht nichts ohne Ihr Wissen und Ihre Einwilligung. Ihre persönlichen Daten werden vertraulich behandelt und Sie entscheiden, wer diese persönlichen Daten erfährt. Sie werden spätestens ... Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht/Ihnen ausgehändigt.

Was sollten Sie tun?

Ich bitte Sie, mir bis zum ... auf dem beigefügten Rückmeldebogen mitzuteilen, ob Sie mein Angebot annehmen möchten und ein Gespräch wünschen. Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Lediglich Ihre Entscheidung wird in der Personalakte dokumentiert.

Ich wünsche Ihnen alles Gute und würde es sehr begrüßen, wenn wir kurzfristig einen Gesprächstermin vereinbaren könnten.

Für eventuelle Rückfragen stehe ich/stehen wir gerne zur Verfügung. Weitere Informationen zum BEM können Sie dem Intranet/dem Aushang am Schwarzen Brett/den Verwaltungsnachrichten der Stadt/der Betriebszeitung oder dem beiliegenden Flyer entnehmen.

Mit freundlichen Grüßen



C. Anschreiben für Arbeitgeber bei fehlender Reaktion auf das Erstanschreiben

Auch wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich auf das Erstanschreiben des Arbeitgebers nicht gemeldet hat, sollte versucht werden, noch mal ein positives Angebot zu machen. Hier sollte auf die Ziele des BEM und den Datenschutz eingegangen werden.

Betrifft: Vergebliche Einladung zu einem Erstgespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

Leider haben Sie unser Angebot nicht angenommen, sich bei uns für ein Erstgespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu melden. Auch auf unsere zweite Einladung und das damit verbundene Erinnerungsschreiben vom ... haben Sie nicht reagiert.

Wir gehen deshalb davon aus, dass Sie derzeit keinen Gebrauch von einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) machen möchten. Dies dokumentieren wir in Ihrer Personalakte.

Vorsorglich weisen wir noch einmal darauf hin, dass es sich beim BEM gemäß § 167 SGB IX um ein für Sie freiwilliges Präventionsverfahren handelt. Es dient der Sicherung Ihrer Beschäftigungsfähigkeit und der Vermeidung von wirtschaftlichen Krankheitsfolgen. Die Nichtteilnahme wird keine unmittelbaren Konsequenzen haben. Damit dauerhaft keine Nachteile entstehen, empfehlen wir Ihnen, im Falle anhaltender gesundheitlicher Einschränkungen das Angebot doch zu nutzen.

Wir sichern Ihnen den Schutz Ihrer persönlichen Daten – gerade was Krankheitsfolgen betrifft – zu. Informationen zu Ihrer Gesundheit werden der Personalabteilung, Ihrem Vorgesetzten oder anderen Beteiligten nur dann zur Kenntnis gebracht, wenn Sie es ausdrücklich wünschen. Und hierzu eine schriftliche Einwilligung geben. Die Beteiligten im BEM-Verfahren – das BEM-Integrationsteam – ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. An Kündigungen oder arbeitgeberseitigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wirken diese nicht mit. Außerdem ist es für ein BEM-Verfahren nicht notwendig, dass Sie Diagnosen bekannt geben. Wichtig ist im BEM-Verfahren, wie sich Ihre Erkrankung auf Ihre Arbeitsfähigkeit und Ihre Möglichkeiten auswirkt.

Bitte fühlen Sie sich eingeladen, jederzeit bei Bedarf selbst ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zu initiieren. Wenden Sie sich zur Beantragung eines Erstgespräches und Terminvereinbarung gern an die Personalabteilung. Darüber hinaus können Sie bei Fragen den Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung hier im Hause ansprechen. Wir hoffen, dass es Ihnen gesundheitlich wieder gut geht. Bitte melden Sie sich, wenn wir etwas für Sie tun können.

Freundliche Grüße

Arbeitgeber, Datum, Unterschrift

Quelle: Kerstin Reisinger, GIB21 Gesundheit im Betrieb, Heidelberg

D. Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch

Grundsätzliches

Für die Durchführung des Erstgespräches gelten grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen wie für die Herstellung des Erstkontaktes, das heißt der vertrauensvolle Umgang mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung hinsichtlich einer erfolgreichen Durchführung eines BEM. Aus diesem Grund dient das Erstgespräch vor allem der Hilfe und Unterstützung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, um gemeinsam das Ziel einer sinnvoll geplanten und durchgeführten Beschäftigungssicherung und -förderung zu erreichen.

Zielsetzung

Ziel dieses Erstgespräches soll sein:

- ➔ Vertrauen zu der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter herstellen
- ➔ über die Ziele und Hintergründe zu informieren und darauf hinzuweisen, dass vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder das Inklusionsamt hinzugezogen werden, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen
- ➔ darauf hinzuweisen, dass zu ärztlichen Diagnosen keine Angaben gemacht werden müssen, sondern hierzu das Gespräch mit dem Betriebsarzt geführt werden kann
- ➔ über den Datenschutz und die Selbstbestimmung der persönlichen Daten informieren
- ➔ Gründe für die Erkrankungen erkennen (private/betriebliche Gründe)
- ➔ Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen erkennen
- ➔ Bereitschaft der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur Mitwirkung am BEM erfragen und die Zustimmung dazu schriftlich einholen
- ➔ Lösungsansätze mit den Betroffenen entwickeln und die betrieblichen Möglichkeiten einbringen
- ➔ die nächsten Schritte planen

Vorbereitung des Erstgesprächs

- ➔ Der Termin für das Erstgespräch muss in Absprache mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vereinbart werden.
- ➔ Die Gesprächsrunde sollte so besetzt sein, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich unterstützt fühlt und sich daher für das Gespräch offen zeigt. Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern kann es vertrauensbildend wirken, wenn die Schwerbehindertenvertretung an der Runde teilnimmt.
- ➔ Die Wahl der Räumlichkeit und die Vermeidung von äußeren Störungen vermitteln der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Sicherheit und ein Gefühl der Wertschätzung.



Inhalte des Erstgesprächs

1. Der Gesprächsführer begrüßt die an der Gesprächsrunde Beteiligten und dankt ihnen für ihr Kommen.
2. Zu Beginn des Gespräches erklärt der Gesprächsführer der Runde die Zielsetzung dieses Treffens.
3. Als Nächstes folgt ein Hinweis darauf, dass dieses Gespräch protokolliert wird, und ohne die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters keine vertraulichen Informationen weitergegeben werden. Weiter wird darauf aufmerksam gemacht, dass zu ärztlichen Diagnosen keine Angaben gemacht werden müssen, sondern hierzu das Gespräch mit dem Betriebsarzt geführt werden kann.
4. Im nächsten Schritt wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zuerst ausführlich über das BEM und den Datenschutz informiert (unter besonderen Hinweisen auf die Bedeutung des SGB IX und des Integrationsteams) und sich anschließend nach ihrem/seinem grundsätzlichen Interesse an einer Zusammenarbeit in Bezug auf das BEM erkundigt.
5. Im Anschluss daran wird der Zusammenhang zwischen der Arbeitsunfähigkeit und der Tätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters beziehungsweise ihrem/seinem Arbeitsplatz erörtert (Ursachen und Auswirkungen). Erkennt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einen solchen Zusammenhang nicht, obwohl überzeugende Gründe dafür vorliegen, oder ist sie/er aus anderen Gründen nicht an der Durchführung des BEM interessiert, sollte der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter erläutert werden, warum der Betrieb eine Handlungsnotwendigkeit in Bezug auf ihre/seine Arbeitsunfähigkeit sieht. Dazu gehört auch, dass das betriebliche Anliegen einer adäquaten Leistungserbringung durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter verdeutlicht wird und eventuelle zukünftige arbeitsrechtliche Schritte aufgezeigt werden.
6. Erklärt sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zur Zusammenarbeit bereit, sollen nun in einem offenen Gespräch mögliche Lösungsansätze erörtert werden. Um zu vereinbarungsfähigen Lösungen zu gelangen, ist es wichtig, Vorschläge der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters anzuhören. Dabei gilt es, die betrieblichen Rahmenbedingungen und die betrieblichen Möglichkeiten im Auge zu behalten. Darüber hinaus soll der Grundsatz gelten, dass durch die Krankheit keine Besserstellung gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt.
7. Nun sollen die nächsten Schritte besprochen und terminlich festgelegt werden, wie zum Beispiel die Vorstellung des Falles im BEM-Team (falls dies im Erstgespräch nicht vollständig vertreten ist) oder die betriebsärztliche Abklärung.
8. Schließlich soll zum Ende des Gespräches die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Einverständniserklärung zum BEM und die Vereinbarung über den Schutz persönlicher Daten unterschreiben. Dabei soll die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter selbst entscheiden können, welcher der Beteiligten von ihren/seinen persönlichen Daten erfährt. Falls die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nicht zur Mitwirkung an Maßnahmen des BEM bereit ist, sollte dies schriftlich festgehalten werden (einschließlich der Aufklärung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters über mögliche Auswirkungen ihrer/seiner Ablehnung) und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ebenfalls zur Unterschrift vorgelegt werden.

9. Zum Schluss dankt der Gesprächsführer der Runde für das Gespräch und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter gegebenenfalls für ihren/seinen Willen zur Zusammenarbeit und beendet das Erstgespräch.



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

Name: _____

Vorname: _____

Personal-Nr.: _____

Vorgesetzter: _____

Das Unternehmen/die Dienststelle _____

vertreten durch _____

(Name BEM-Beauftragter des Arbeitgebers beziehungsweise Vertreterin/Vertreter des Arbeitgebers)

und _____

(Name Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

erklären und vereinbaren Folgendes zum Schutz personenbezogener Daten und über die Mitwirkung am 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 des BEM beachtet und sichergestellt werden.

Frau/Herr erklärt, dass sie/er über die Ziele und das Verfahren eines 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 des 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 eines BEM ausschließlich folgende Unterlagen übernommen:

- Durchschrift des „Erstschreibens“ und eventuell Vermerk über telefonischen oder persönlichen „Erstkontakt“
- Zustimmung beziehungsweise Ablehnung der/des Betroffenen
- Durchschrift der Erklärung zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen von Maßnahmen des 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 des 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 Maßnahmeplan 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 des BEM jederzeit für die Zukunft widerrufen kann.

Ort, Datum Mitarbeiterin/Mitarbeiter

Ort, Datum Unterschrift Arbeitgeber

Datenblatt für das BEM

Name: _____

Vorname: _____

Personal-Nummer: _____

Kostenstelle: _____

Vorgesetzter: _____

Schicht: _____

Vollzeit/Teilzeit: _____

Geburtstag: _____

Betriebszugehörigkeit: _____

schwerbehindert/

gleichgestellt: _____

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: _____

Personal-Nummer: _____

Datum	Maßnahme	Ergebnis	Zeichen



Checkliste zur Vorbereitung einer Fallbesprechung

1. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgebervertreter laden schriftlich diejenigen ein, die im konkreten Fall am BEM beteiligt werden (BEM-Team).
2. Der Arbeitgeber beziehungsweise eine von ihm beauftragte Person organisiert die Fallbesprechung, sodass die Räumlichkeit und eine entsprechende Ausstattung (zum Beispiel Flipchart, Beamer und Sonstiges) zur Verfügung stehen.
3. Zur Vorbereitung auf die Fallbesprechung lässt der Arbeitgeber beziehungsweise eine von ihm beauftragte Person den Mitgliedern des BEM- beziehungsweise Integrationssteams vertrauliche Informationen, die die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter betreffen, zukommen, wenn dafür die ausdrückliche Zustimmung der/des Beschäftigten vorliegt. Dazu zählen formale Informationen wie das Datenblatt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zum BEM und die Klärung des aktuellen Status der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

Auch Informationen, die die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter konkret in Zusammenhang mit ihrer/seiner Tätigkeit beziehungsweise ihrem/seinem Arbeitsplatz betreffen, sollen für die Fallbesprechung vorbereitet werden. Dazu gehören vor allem auch diejenigen Informationen, die dem Protokoll des Erstgespräches mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter entnommen werden können, zum Beispiel die Frage, welche möglichen Lösungsansätze bereits besprochen wurden, beziehungsweise welche sich unter Umständen noch anbieten würden. Es ist sicherzustellen, dass keine weiteren Personen von diesen Daten Kenntnis erhalten.

4. Auf der Grundlage dieser Informationen lassen sich bei der Fallbesprechung in der Regel bereits erste Aussagen zu folgenden Fragestellungen treffen:
 - ➔ Liegt bezogen auf den Arbeitsplatz ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil vor, und kann eine Aussage darüber getroffen werden, ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter adäquat eingesetzt ist?
 - ➔ Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes verbessert werden?
 - ➔ Können Arbeitsbelastungen verringert werden (durch organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz und Sonstiges)?
 - ➔ Gibt es andere geeignete Einsatzmöglichkeiten?
 - ➔ Gibt es Qualifizierungsbedarf?
 - ➔ Wären externe Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation oder sonstige Leistungen zur Teilhabe sinnvoll?

Empfehlungen zur Gesprächsführung

Die Verantwortung für die Gesprächsführung liegt vorrangig beim Arbeitgeber. Die Verantwortung für das Gesprächsergebnis liegt bei allen Gesprächsbeteiligten. Das Gespräch zur Klärung der Möglichkeiten zur Vermeidung beziehungsweise Überwindung der Arbeitsunfähigkeit ist ein persönlicher Dialog. Er erfordert von allen Gesprächsbeteiligten ein hohes Maß an Offenheit, Ehrlichkeit und Bereitschaft, sich auf die Sichtweise der beziehungsweise des anderen einzulassen.

Äußerer Ausdruck eines Dialogs sind regelmäßig wechselnde Gesprächsrichtungen und eine ungefähr gleich verteilte Gesprächszeit. Ein Gespräch im Dialog zu führen heißt vor allem,

- die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner ernst zu nehmen,
- die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner nicht zu unterbrechen,
- der Gesprächspartnerin/dem Gesprächspartner zuzuhören,
- das Gespräch durch Fragen zu steuern,
- nicht mit vorgefassten Meinungen in das Gespräch zu gehen,
- zu beschreiben statt zu werten,
- die Richtung des Gesprächs offen zu lassen,
- die Ergebnisse des Gesprächs gemeinsam zu finden.

Grundregeln der Gesprächsführung sind:

- Das Gespräch sollte nicht unter Zeitdruck und zu ungünstigen Terminen wie Freitag-nachmittag oder gegen Feierabend stattfinden,
- Kern des Gesprächs ist es, die Situation des Gegenübers anzuerkennen und eventuelle zukünftige Veränderungen gemeinsam zu klären.
- Es sollte keine Kritik an der Person geäußert werden.
- Es sollte kein unredliches Verhalten unterstellt werden.
- Wenn die Situation emotional zu geladen ist, sollte das Gespräch vertagt werden.



Organisation und Protokoll Arbeitsversuch

Mitarbeiter: _____
 Name: _____
 Vorname: _____
 Personal-Nummer: _____
 Kostenstelle: _____
 Vorgesetzter: _____

Arbeitsversuch

auf Kostenstelle: _____
 zuständige
 Führungskraft: _____
 prinzipielle Eignung des Arbeitsplatzes geprüft durch: _____ am: _____

Beginn Arbeitsversuch: _____

Ende Arbeitsversuch: _____

Ergebnis:

- Arbeitsplatz geeignet
- Arbeitsplatz nicht geeignet
- Abbruch durch Mitarbeiter:

Grund:

- Abbruch durch:

Grund:

Stellungnahme Betriebsarzt:

 Datum, Unterschrift Führungskraft Arbeitsversuch

 Datum, Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter



Datenblatt zum Abschluss des BEM (geeignet für die Personalakte)

Name _____

Vorname _____

Personal-Nummer _____

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 zum 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)



Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM

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

1. Präambel

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

2. Ziele des 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 schwerbehinderte oder gleichgestellte

4. Maßnahmen zur Umsetzung

- Beauftragung: BEM- beziehungsweise Integrationsteam, Betriebsarzt oder sonstiger BEM-Beauftragter
- Verantwortlichkeiten
- Erfassung von Arbeitsunfähigkeitszeiten, Bedarfsfeststellung, Auslösung des BEM
- 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 34)

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

Vorschlag für eine Präsentation vor der Geschäftsleitung

BEM

1

Präsentation vor Geschäftsführung
am

Was ist BEM?

2

Was ist BEM?

Gesetzliche
Grundlage
des BEM

Nutzen für
den Betrieb

Organisation
des BEM

Themen des BEM

Einführung

- ein Verfahren zur erfolgreichen Eingliederung langzeitkranker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - ein Ansatz zur Überwindung von AU, zur Vorbeugung von erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes
- zum Beispiel durch:
- Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz
 - Arbeitsplatzanpassung (häufig mit finanzieller Förderung)
 - Maßnahmen zur besseren Qualifizierung oder Rehabilitation des Mitarbeiters



Gesetzliche Grundlage des BEM Sozialgesetzbuch IX, § 167 Absatz 2

3

Was ist BEM?

**Gesetzliche
Grundlage
des BEM**

Nutzen für
den BetriebOrganisation
des BEM

Themen des BEM

Einführung

„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). Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zwar auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitations-träger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Inklusionsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Welchen Nutzen hat der Betrieb vom BEM?

4

Was ist BEM?

Gesetzliche
Grundlage
des BEM

**Nutzen für
den Betrieb**

Organisation
des BEM

Themen des BEM

Einführung

1. Reduzierung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
2. Frühzeitige Vorbereitung des Betriebes auf den demografischen Wandel: älter werdende Belegschaft
3. Positive Auswirkungen auf Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Betrieb
4. Positiver Imagefaktor in der Region durch kompetente und weitblickende Personalarbeit
5. Inanspruchnahme externer Leistungen (Beratung, Förderleistungen)
6. Schnellere Abwicklung von Kündigungsverfahren
7. Mehr Rechtssicherheit bei krankheitsbedingter Kündigung



Praxis

5

Wie kann BEM konkret organisiert werden?

Was ist BEM?

Gesetzliche Grundlage des BEM

Nutzen für den Betrieb

Organisation des BEM

Themen des BEM

Einführung

- Regelung des BEM in einer Betriebsvereinbarung oder Inklusionsvereinbarung
- Definition der Verfahren des BEM
- Einrichten eines BEM- beziehungsweise Integrationsteams
- bei KMU: Benennen eines Beauftragten für BEM durch den Arbeitgeber
- Kontakt mit Inklusionsamt, Krankenkasse, Rentenversicherungsträger und Information über das Vorhaben, BEM im Betrieb zu führen
- Organisation der Einführung als Projekt

6

Wo sollten wir noch ansetzen?

Was ist BEM?

Gesetzliche Grundlage des BEM

Nutzen für den Betrieb

Organisation des BEM

Themen des BEM

Einführung

- Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften zum professionellen Umgang mit häufig oder langzeitkranken Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern
- Maßnahmen zur ausreichenden Berücksichtigung der demografischen Veränderungen in der Belegschaft bei der Planung und Einrichtung von Arbeitsplätzen oder bei der Vergabe von Tätigkeiten
- Maßnahmen zur generellen Gesundheitsprävention im Betrieb (betriebliches Gesundheitsmanagement)

7

Einführung des BEM als Projekt

Was ist BEM?

Gesetzliche Grundlage des BEM

Nutzen für den Betrieb

Organisation des BEM

Themen des BEM

Einführung

- Auftrag durch die Geschäftsleitung
- Einrichtung eines „Projektteams BEM“
Zusammensetzung: Personalabteilung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt, Arbeitssicherheit, Vertreter aller wichtigen Betriebsbereiche
Arbeitsweise: Regelmäßig, zum Beispiel alle vier Wochen
Aufgabe:
 - Einführung des BEM im Betrieb
 - Erfolgskontrolle
 - Entwickeln geeigneter BEM-Verfahren für den Betrieb
 - Entwicklung von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte
 - Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung für BEM oder Aufnahme von BEM in die Inklusionsvereinbarung



Abkürzungsverzeichnis

ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AU	Arbeitsunfähigkeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGH	Bundesgerichtshof
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
br	Behindertenrecht, Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation
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 NW	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
LTA	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
öD	Öffentlicher Dienst
OVG	Oberverwaltungsgericht
sb	schwerbehindert
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SchwB AV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch
StGB	Strafgesetzbuch
VG	Verwaltungsgericht

