

# BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Für die Arbeitgeber stellt das betriebliche Eingliederungsmanagement ein unerlässliches Mittel zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dar.

## Was ist

### Betriebliches Eingliederungsmanagement?

Der Gesetzgeber verlangt von Arbeitgebern die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), wenn Arbeitnehmer/innen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. BEM hilft, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und das Beschäftigungsverhältnis im Unternehmen zu erhalten.

Zum BEM gehört dementsprechend all das, was geeignet ist, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen nachhaltig zu sichern. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die gesundheitliche Gefährdung arbeitsbedingt ist oder nicht.

## Lohnt sich

### Betriebliches Eingliederungsmanagement?

Vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement profitieren die Beschäftigten und die Arbeitgeber gleichermaßen. Gesunde und motivierte Mitarbeiter/innen stellen eine wesentliche Ressource eines Unternehmens dar. Sie erzielen bessere Arbeitsergebnisse und steigern damit den Erfolg des Unternehmens. BEM verringert Ausfallzeiten sowie Kosten der Entgeltfortzahlung und ermöglicht die Wiederaufnahme regulärer Arbeitsabläufe durch schnellere Rückkehr der Arbeitnehmer/innen in das Unternehmen. Zudem bleiben dem Unternehmen das Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten erhalten.

## Wie funktioniert

### Betriebliches Eingliederungsmanagement?

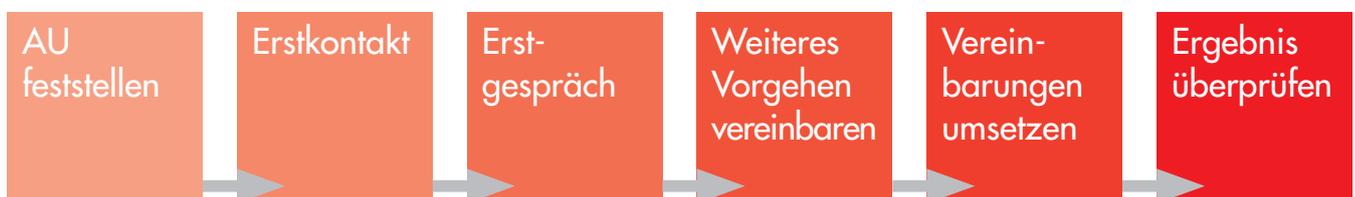
Wenn Sie in Ihrem Unternehmen eine(n) Beschäftigte(n) haben, der/die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, setzen Sie sich mit ihm/ihr in Verbindung. Erklären

Sie, dass die Kontaktaufnahme nicht der Kontrolle dient, sondern dass Sie – mit Zustimmung des/der betroffenen Beschäftigten – im Rahmen Ihrer Möglichkeiten versuchen wollen, Maßnahmen zur technischen oder organisatorischen Gestaltung des Arbeitsplatzes zu finden, um neuen krankheitsbedingten Fehlzeiten vorzubeugen. Hierbei binden Sie – soweit vorhanden – weitere Personen und Stellen (z.B. Personal-/Betriebsrat, bei schwerbehinderten Mitarbeiter/innen Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Betriebsarzt/-ärztin) ein. Hierbei empfiehlt es sich, wie den Personal-/Betriebsrat auch die Schwerbehindertenvertretung von Anfang an bei allen entsprechenden BEM-Fällen zu beteiligen, es sei denn, der/die betroffene Arbeitnehmer/in lehnt dies ab.

Stimmt der/die Beschäftigte der Durchführung eines BEM zu, holen Sie alle Akteure an einen Tisch und besprechen das weitere Vorgehen, z.B. innerbetriebliche Maßnahmen zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder außerbetrieblich durch Inanspruchnahme externer Unterstützung, z.B. von Leistungsträgern oder Sozialberatungsstellen.

## Für ein BEM bietet sich folgender Ablauf an:

1. Dauer der Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für BEM feststellen
2. Erstkontakt mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/in aufnehmen und seine/ihre grundsätzliche Zustimmung zum BEM einholen
3. Erstgespräch führen und nächste Schritte festlegen
4. Situation besprechen und gemeinsam das weitere Vorgehen vereinbaren
5. Vereinbarung umsetzen
6. Ergebnis überprüfen und ggf. weitere Schritte einleiten



## Wie können die Leistungsträger Arbeitgeber unterstützen?

Krankenkassen, Unfallversicherungsträger, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit, Integrationsämter beraten und unterstützen Sie bei allen Fragen zur Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement. Diese unterhalten ein dichtes Netz von Ansprechpartnern/innen für Fragen der beruflichen Wiedereingliederung und Rehabilitation. Dazu zählen auch die Gemeinsamen Servicestellen

für Rehabilitation ([www.reha-servicestellen.de](http://www.reha-servicestellen.de)). Nutzen Sie diese kostenfreien Angebote!

Ergibt sich im Verlauf des BEM, dass Ihr/e Beschäftigte/r weitere Leistungen benötigt (z.B. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, Kfz-Hilfen, berufliche Qualifizierungsmaßnahmen oder medizinische Rehabilitation), stehen die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter weiter zur Verfügung.

## Rechtsfragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

### Für wen gilt das BEM?

Das BEM gilt für alle Arbeitgeber mit mindestens einem/r abhängig Beschäftigten und unabhängig vom Umfang der Arbeitstätigkeit für alle Beschäftigten.

### Wer muss ein BEM anbieten oder kann ein solches anregen?

Die Initiative für ein BEM ist Verpflichtung des Arbeitgebers. Er muss den/die Arbeitnehmer/in vor Beginn eines BEM über dessen Ziele und das vorgesehene Verfahren umfassend informieren. Die Anregung zur Durchführung eines BEM kann auch von anderer Seite, z.B. der betrieblichen Interessenvertretung, erfolgen. BEM ist für den/die Arbeitnehmer/in freiwillig, er/sie kann sich somit auch gegen dessen Durchführung entscheiden.

### Welche Vorgaben gibt es zum BEM?

Ein gesetzlich vorgegebenes formalisiertes Verfahren zur Durchführung eines BEM gibt es nicht. Dennoch sind vom Arbeitgeber bestimmte Rahmenbedingungen zur Durchführung des BEM zu beachten. Dies betrifft insbesondere die zu beteiligenden Stellen/Personen und den zu beachtenden Datenschutz.

### Muss ein BEM auch durchgeführt werden, wenn keine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist?

Ein BEM ist auch dann durchzuführen, wenn im Betrieb keine betriebliche Interessenvertretung, zum Beispiel ein Personal-/Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung, vorhanden ist.

### Wie müssen Betriebs- bzw. Personalrat und Schwerbehindertenvertretung informiert werden?

Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung haben im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung einen Anspruch darauf, zumindest quartalsweise die Namen der Arbeitnehmer/innen genannt zu bekommen, die im Zeitraum eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren und die für die Durchführung eines BEM in Betracht kommen.

### In welchem Zusammenhang stehen Betriebliches Eingliederungsmanagement und Aspekte krankheitsbedingter Kündigung?

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement kann helfen, Maßnahmen zu identifizieren, die an Stelle einer ansonsten vom Arbeitgeber erwogenen Kündigung treten (müssen), etwa die technisch-organisatorische Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine stufenweise Wiedereingliederung. Verzichtet ein Arbeitgeber – entgegen seiner Verpflichtung nach § 84 Absatz 2 SGB IX – vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung darauf, Alternativen zu einer Kündigung ernsthaft zu prüfen, liegt bei ihm die Beweislast, dass auch bei Durchführung eines BEM das Arbeitsverhältnis nicht hätte erhalten werden können. Er muss vor allem darlegen und nachweisen, dass er alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft hat und zum Beispiel auch eine Änderung des Tätigkeitsprofils, welches Rücksicht auf die gesundheitlichen Einschränkungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nimmt, keine Weiterbeschäftigung ermöglicht.

## Nutzen Sie BEM als Chance für Weiterbeschäftigung!

### Weitere Informationen

#### Formulare und weitere Materialien

[www.bar-frankfurt.de/bem/materialien](http://www.bar-frankfurt.de/bem/materialien)

#### Praxisbeispiele

[www.bar-frankfurt.de/bem/praxisbeispiele](http://www.bar-frankfurt.de/bem/praxisbeispiele)

#### Ausgewählte Literatur

[www.bar-frankfurt.de/bem/literatur](http://www.bar-frankfurt.de/bem/literatur)

