

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 84 Abs. 2 SGB IX Betriebliches Eingliederungsmanagement

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM).“



Arbeitnehmern, die ununterbrochen 6 Wochen oder innerhalb der vergangenen zwölf Monate insgesamt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig waren, steht nach Ablauf der 6 Wochen ein BEM zu.

Gezählt werden alle Tage der Arbeitsunfähigkeit – ob mit oder ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Auch Zeiten einer medizinischen Rehabilitation werden mitgerechnet, wenn in dieser Zeit Arbeitsunfähigkeit besteht.

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten gemeinsam nachzugehen, nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarfsfälle zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet das BEM durchzuführen. Er hat die Aufgabe,

- zu überprüfen, ob im Einzelfall die Voraussetzungen, die einen BEM-Prozess gemäß § 84 Absatz 2 Satz 1 SGB IX auslösen, gegeben sind, 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 verantwortlich, auch wenn er innerbetrieblich ein Integrationsteam, den Betriebsarzt oder die Schwerbehindertenvertretung mit der Durchführung der weiteren Verfahrensschritte, der Veranlassung von Maßnahmen (z.B. ärztliche Untersuchungen, Einschaltung des Integrationsamtes) beauftragt hat.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet in ein BEM-Verfahren einzuwilligen. Die Teilnahme des Arbeitnehmers ist freiwillig. Daher kann ohne die Einwilligung der oder des Beschäftigten kein BEM-Verfahren durchgeführt werden. Die Notwendigkeit der Einwilligung bezieht sich auf alle Verfahrensschritte des BEM sowie auf alle beteiligten Personen. Datenschutzrechtliche Aspekte sind unbedingt zu beachten. Der Beschäftigte ist am gesamten BEM-Prozess zu beteiligen. Dies geschieht zum Beispiel durch die Einbeziehung in einzelne Maßnahmen, etwa eine Arbeitsplatzbegehung oder eine Teilnahme an Beratungsgesprächen. Das BEM dient der Überwindung bzw. der Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit und soll den Arbeitsplatz der oder des Beschäftigten sichern helfen. Es handelt sich also um eine Maßnahme zugunsten der beschäftigten Person.

Das BEM geht vom Einzelfall aus. Die Umsetzung der Vorschrift soll aber nicht beim jeweiligen Einzelfall stecken bleiben. Wenn die Erfahrungen aus dem Einzelfall ausgewertet werden,

lassen sich daraus auch wertvolle allgemeine Erkenntnisse für den Betrieb/die Tätigkeit ableiten, z.B. im Hinblick auf eine allgemeine Gesundheitsförderung im Betrieb.

Das BEM ist von der stufenweise Wiedereingliederung zu unterscheiden:

Mit der stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V, besteht die Möglichkeit, nach einer Erkrankung nach und nach ins Berufsleben zurückzukehren.

Voraussetzung: Der Arzt befürwortet dies und eine volle Belastbarkeit kann nach einem längeren Zeitraum wieder erreicht werden. Dabei wird die Arbeitsbelastung unter ärztlicher Aufsicht in festgelegten Schritten und Zeiträumen langsam wieder bis zu dem Stand vor der Erkrankung gesteigert. Während der Wiedereingliederung gilt der Arbeitnehmer weiterhin als arbeitsunfähig und erhält weiter Kranken- oder Übergangsgeld.

Findet die stufenweise Wiedereingliederung im unmittelbaren Anschluss an eine medizinische Reha Maßnahme statt, d.h. wird sie innerhalb von 4 Wochen nach Entlassung aus einer Reha-Klinik angetreten, ist die Rentenversicherung der Kostenträger. Trifft dies nicht zu, ist in den meisten Fällen die Krankenversicherung zuständig. In speziellen Fällen kann auch die Agentur für Arbeit oder die Unfallversicherung der Kostenträger der stufenweisen Wiedereingliederung sein.

Eine stufenweise Wiedereingliederung ist nur möglich, wenn

- sie aus medizinischer Sicht befürwortet wird,
- der Versicherte einer solchen Maßnahme zustimmt,
- der Arbeitgeber einer solchen Maßnahme zustimmt.

Der Versicherte muss dieser Zusammenarbeit und der dazu notwendigen (begrenzten) Weiterleitung personenbezogener Daten schriftlich zustimmen.

Der behandelnde Arzt erstellt zunächst einen Wiedereingliederungsplan. Darin legt er fest, wie die Arbeitszeit schrittweise bis zum ursprünglichen Umfang angehoben werden soll:

- Abfolge und Dauer der einzelnen Stufen,
- Tätigkeiten und Belastungen, die vermieden werden sollen, und
- notwendige Bedingungen am Arbeitsplatz, die zu berücksichtigen sind.

Diese Information soll Sie über wesentliche Zusammenhänge des BEM informieren. Die vereinfachte Übersicht kann nicht alle Details berücksichtigen. Im konkreten Anwendungsfall sind die aktuell gültigen Vorschriften zu beachten. Die Angaben sind nicht rechtsverbindlich.