



Information für Beschäftigte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

1. Welches ist die gesetzliche Grundlage?

Mit dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist das BEM als gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers definiert worden. § 84 Abs. 2 SGB IX bestimmt wörtlich:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 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 Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).“

2. Welche Ziele verfolgt das BEM?

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer/eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Ein Bedarf an Leistungen zur Rehabilitation, die der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen, soll frühzeitig erkannt und die notwendigen Leistungen rechtzeitig eingeleitet werden. Hierdurch soll der Arbeitsplatz der/des Beschäftigten langfristig erhalten bleiben.

3. Welche Personen und Stellen können am BEM beteiligt sein?

Am BEM können mehrere Personen und Stellen innerhalb und außerhalb Ihres Unternehmens/Ihres Betriebes/Ihrer Dienststelle beteiligt sein:

- Sie selbst als Beschäftigter
- der Arbeitgeber
- der Betriebs- oder Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung
- der Betriebs-, Werks- oder Personalarzt
- der Rehabilitationsträger, ggf. das Integrationsamt
- Ihr behandelnder Arzt/Ihre behandelnden Ärzte

Die Einbindung dieser Personen oder Stellen erfolgt nur im Rahmen des Erforderlichen und nur soweit Sie hierfür zuvor schriftlich Ihre Einwilligung erteilt haben.

4. Welche Vorteile bringt Ihnen das BEM?

Das BEM kann zu Ihrer persönlichen Gesunderhaltung beitragen. Wird betrieblichen Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeit nachgegangen, kann einer möglicherweise drohenden Chronifizierung der Krankheit vorgebeugt werden. Durch Einleitung geeigneter Maßnahmen, die Ihre gesundheitlichen Einschränkungen berücksichtigen, kann Ihnen auch künftig der Arbeitsplatz im Unternehmen/im Betrieb/in der Dienststelle erhalten bleiben.

5. Sind Sie zur Teilnahme am BEM verpflichtet?

Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ohne Ihr Einverständnis kein BEM durchgeführt werden darf. Auch besteht die Möglichkeit, eine bereits erteilte Einwilligungserklärung für die Zukunft zurückzunehmen.

In dem Zusammenhang darf jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass ohne Ihre Mitwirkungsbereitschaft eine erfolgreiche Eingliederung in den Betrieb nicht geschehen kann. Insofern birgt das Recht zur Entscheidung auch eine Pflicht in sich. Beschäftigte, die sich möglichen Hilfemaßnahmen verweigern, lassen Chancen der Problemlösung ungenutzt und müssen die vom Arbeitgeber eventuell zu ziehenden Konsequenzen mit verantworten und letztlich tragen.

6. Müssen Sie dem Arbeitgeber und den übrigen Beteiligten die Diagnosen mitteilen?

Sie sind nicht verpflichtet, ihre Diagnosen anzugeben. Ein BEM macht jedoch nur dann Sinn, wenn die Beteiligten über alle derzeitigen oder dauerhaften Einschränkungen, die durch Ihre Erkrankung am Arbeitsplatz für Sie bestehen, informiert werden. Verweigern Sie die Weitergabe dieser Information, führt dies im Ergebnis dazu, dass ein BEM nicht durchgeführt werden kann. Dem gegenüber ist der Arbeitgeber seinerseits verpflichtet, nur so viel Informationen über Ihren Gesundheitszustand und Ihre damit einhergehenden Einschränkungen am Arbeitsplatz einzuholen, wie erforderlich sind, um ein zielführendes, der Gesunderhaltung und Gesunderhaltung dienendes BEM durchführen zu können. Das beinhaltet auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einem besonders sensiblen Umgang mit den erhobenen Daten.

7. Was passiert, wenn Sie die Durchführung eines BEM ablehnen?

Zunächst hat es keine Auswirkung, wenn Sie mit der Durchführung eines BEM nicht einverstanden sind. Die Ablehnung eines BEM hat keine unmittelbaren Folgen und muss auch nicht begründet werden. Mittelbar kann Ihre Entscheidung jedoch Folgen haben. Hat Ihr Arbeitgeber Ihnen die Durchführung eines BEM angeboten, welches Sie abgelehnt haben, können Sie sich bei möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt oder eine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

8. Fazit

Das BEM darf nicht als Kontroll- und Überwachungssystem des Arbeitgebers verstanden werden. Vielmehr sind alle am BEM beteiligten Personen und Stellen gleichberechtigte Partner bei der Suche nach geeigneten Lösungen, die den Beschäftigten in die Lage versetzen, seine Tätigkeit im Unternehmen/im Betrieb/in der Dienststelle auch künftig erfolgreich fortsetzen zu können. Sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Beschäftigten profitieren – jeder auf ihre Weise – vom BEM. Der/dem Beschäftigten bleibt der Arbeitsplatz, dem Arbeitgeber die Fähigkeiten und Erfahrungen eines eingearbeiteten Mitarbeiters erhalten.