

Informationen zum BEM

Was bedeutet BEM?

Das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden sind neben fachlicher und sozialer Kompetenz ausschlaggebende Faktoren für gute Arbeitsergebnisse und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Nicht immer lassen sich Krankheit und Unfälle vermeiden, ganz unabhängig davon, ob ihre Ursache im beruflichen oder privaten Umfeld liegt. Damit Beschäftigte auch bei längeren und häufigen Erkrankungen optimal betreut werden, fordert der Gesetzgeber ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM“. Gemeinsam sollen konkrete präventive betriebliche Angebote zur Gesunderhaltung erörtert werden.

Aktuelle BEM-Formulierung gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX

„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 Menschen mit Schwerbehinderung 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.“

Durch diese Gesetzgebung ist der Arbeitgeber verpflichtet, BEM anzubieten. Dieser Vorgabe kommen wir gerne nach. Die Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf Unterstützung. Die Teilnahme ist freiwillig, aber eine rege Inanspruchnahme wünschenswert. Alle BEM-Gespräche unterliegen einer strengen Schweigepflicht.

Ziel und Nutzen von BEM ...

... ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeit gemeinsam nachzugehen, um diese künftig zu vermeiden und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Präventionsmaßnahmen und Rehabilitationsbedarf sollen frühzeitig erkannt werden und entsprechende Maßnahmen frühzeitig eingeleitet werden.

Der Arbeitsplatz der betroffenen Person soll langfristig erhalten bleiben. BEM nutzt sowohl dem einzelnen Mitarbeitenden als auch seinem Arbeitgeber und den Sozialversicherungssystemen.

Welche Personen können am BEM beteiligt werden?

An BEM können mehrere interne wie auch externe Personen beteiligt sein:

- Arbeitgeber bzw. Beauftragte oder Beauftragter des Arbeitgebers (kann auch extern sein)
- Mitarbeitende mit krankheitsbedingten Fehlzeiten
- Interessenvertretung (Mitarbeitendenvertretung, ggf. Schwerbehindertenvertretung)
- BEM-Team (Integrationsteam, falls vorhanden)
- Person des Vertrauens
- Betriebsarzt/-ärztin
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Rehabilitationsträger, gegebenenfalls Inklusionsamt/Integrationsfachdienst
- etc.

Die Einbindung der Personen oder Stellen erfolgt nur im Rahmen des Erforderlichen und nur mit Zustimmung der betroffenen Person.

Datenschutz und Dokumentation

Die strenge Einhaltung des Datenschutzes ist eine Grundvoraussetzung für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement – BEM“. Die Erhebung der Gesundheitsdaten ist grundsätzlich nur mit Einwilligung der betroffenen Person möglich.

Man unterscheidet zwischen Daten, die in die Personalakte aufgenommen werden dürfen:

- Angebot der Durchführung von BEM (Beginn)
- Einverständniserklärung
- Ablehnung oder Abbruch des Verfahrens
- Konkret angebotene Maßnahmen
- Umsetzung der Maßnahmen
- Ergebnis der Maßnahmen (Abschluss)

und Daten, die nicht in die Personalakte dürfen:

- Ärztliche Aussagen und Gutachten über Krankheitsursachen, Behandlungsverlauf und aktuellen Gesundheitszustand
- Stellungnahme der Rehaträger oder des Integrationsfachdienstes
- Gesprächsnotizen
- Protokolle allgemein

Ist die Teilnahme freiwillig?

Ja, die Teilnahme ist freiwillig. Auch eine erteilte Einwilligungserklärung kann jederzeit widerrufen werden und schließt somit die Verarbeitung und Verwendung bereits erhobener Daten aus. Die Ablehnung hat keine unmittelbaren Folgen und muss auch nicht begründet werden.

Zu beachten ist jedoch, dass Sie sich im Fall einer möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung nicht darauf berufen können, dass kein BEM durchgeführt oder eine leidensgerechte oder behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

Fazit: BEM dient nicht der Kontrolle Ihrer Arbeitsunfähigkeit. Es geht darum, Fähigkeiten und Erfahrungen, die Sie mitbringen oder im Laufe der Zeit erworben haben, dem Unternehmen weiterhin zu erhalten.

Beide Seiten, Sie als Mitarbeitende/r, aber auch wir als Arbeitgeber können von einem erfolgreich durchgeführten BEM profitieren.