Betriebliches Eingliederungsmanagement

→ Handlungsleitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

→ Ein Wegweiser für Unternehmen und andere Akteure im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Deutsche Rentenversicherung

Bund

Vorwort

Mit der Novellierung des SGB IX zum 01.05.2004 und der Neufassung des § 84 Absatz 2 hat der Gesetzgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als wichtigstes Instrument geschaffen, das die Rehabilitation und die Integration von kranken und behinderten Menschen in den Vordergrund stellt. Dieser Paragraph schafft Rechte und Gestaltungsmöglichkeiten für ein BEM bei gesundheitlichen Beschwerden und Erkrankungen.

In Deutschland scheiden in jedem Jahr mehrere hunderttausend Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben aus. Unternehmen verlieren dadurch wertvolle Fachkompetenzen. Die Erfahrungen langjähriger Mitarbeiter sind oft nur schwer zu ersetzen. Zusätzlich verschärfen demografischer Wandel und Fachkräftemangel die Situation. Durch BEM können Arbeitgeber versuchen, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter trotz längerer oder wiederholter Krankheitszeiten dauerhaft zu sichern.

Das BEM bietet die Chance, mehr für erkrankte und behinderte Beschäftigte zu tun. Unter Umständen können aber auch gesunde Arbeitnehmer von bestimmten Maßnahmen profitieren. Wird beispielsweise im Rahmen eines BEM der Arbeitsplatz eines behinderten Beschäftigten optimal gestaltet, können die daraus gewonnenen Erkenntnisse auch dessen Kollegen zu Gute kommen. Gesundheitliche Schäden können so möglicherweise im Vorfeld vermieden werden. Dieser Ansatz beinhaltet auch ein umfassendes Gesundheitsmanagement und dient neben der Integration auch der Prävention.

BEM ist zunächst eine Aufgabe des Arbeitgebers und gilt für alle Beschäftigten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Einzelfall alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Arbeitsunfähigkeit seines Mitarbeiters zu beenden, weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Damit dies gelingt, braucht der Arbeitgeber „Mitspieler“. Das ist in erster Linie die oder der Betroffene selbst, denn nur mit dessen Zustimmung können in Frage kommende Maßnahmen umgesetzt werden. Es können aber auch weitere Personen und Stellen im Unternehmen/im Betrieb beteiligt werden, nämlich der Betriebs- oder Personalrat sowie bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung oder auch der Personal-/Werks- oder Betriebsarzt.

Auch von außen kommt Unterstützung: Partner außerhalb des Unternehmens/des Betriebes sind die Rehabilitationsträger und bei schwerbehinderten Menschen die Integrationsämter. Diese externen Stellen sollen die Beteiligten im Unternehmen bei der Umsetzung des BEM unterstützen. Das geschieht zum einen durch die Bewilligung von Leistungen, die im Einzelfall erforderlich sind, zum anderen aber auch durch Rat und Hilfe bei der generellen Einführung des BEM im Unternehmen/im Betrieb.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen und Betriebe bei der Einführung des BEM zu unterstützen. Wohl wissend, dass es hierfür kein „Patentrezept“ gibt, haben wir uns entschlossen, „Handlungs**empfehlungen**“ zu erarbeiten und in Form dieses unverbindlichen Wegweisers herauszugeben. Dabei möchten wir ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich nur um Empfehlungen handelt und die Frage, welche Vorgaben im Rahmen der Durchführung eines BEM im Einzelfall einzuhalten und welche Maßnahmen durchzuführen sind, von den jeweiligen individuellen Umständen abhängt. Auf die diesbezüglich bereits ergangene arbeitsgerichtliche Rechtsprechung wird an dieser Stelle hingewiesen.

Um die Handlungsempfehlungen praxistauglich zu gestalten, haben wir uns der Erkenntnisse bedient, die wir durch unsere Modelprojekte „Regionale Initiative – Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Integratives Beratungsnetzwerk - Betriebliches Eingliederungsmanagement“ gewonnen haben. Die Projekte, die im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ vom Europäischen Sozialfonds gefördert wurden und noch werden, richten sich gezielt an Arbeitgeber, um sie nach ihren Erfahrungen, Bedürfnissen und

Einschätzungen zu befragen. Viele Arbeitgeber waren bereit, uns durch Ihre Antworten maßgeblich zu unterstützen. Gleichzeitig hat die Deutsche Rentenversicherung Bund Haus- und Fachärzte, Betriebs- und Personalärzte sowie Personalvertretungen einbezogen, um maßgeschneiderte Lösungen für Arbeitgeber und ihre Beschäftigten zur Wiedereingliederung ins Erwerbsleben zu entwickeln. Alle aus den Befragungen gewonnenen Erkenntnisse sind in diesen Handlungsleitfaden eingeflossen. An dieser Stelle möchten wir uns für die freundliche Mitarbeit bei allen Beteiligten herzlich bedanken.

Auch wenn der Entwicklungsprozess noch nicht abgeschlossen ist, zeichnet sich heute bereits ab, wie die Unterstützung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund als Rehabilitationsträger aussehen kann, um BEM erfolgreich zu machen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund bietet dabei die Kompetenz ihrer Reha-Zentren und ihre Erfahrungen als Rehabilitationsträger an.

Der Erfolg des BEM hängt entscheidend von seiner Akzeptanz im Unternehmen ab. Wir hoffen, dass es uns gelingt, die Beteiligten bei der konkreten Umsetzung des BEM zu unterstützen und so dazu beizutragen, dass die Vorschrift in den Unternehmen/den Betrieben eine positive Wirkung entfaltet.

Die Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung Bund stehen Ihnen jederzeit mit Rat und Hilfe zur Seite. Wir freuen uns auf ein partnerschaftliches Miteinander und wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer verantwortungsvollen Tätigkeit.

Berlin im Mai 2010

Ihre
Deutsche Rentenversicherung Bund

Hinweis: Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir im Hinblick auf die bessere Lesbarkeit des Handlungsleitfadens auf die Nennung der weiblichen Form im Text verzichtet haben!

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeines 5
1.1 Gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagement 5
1.2 Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement? 5
1.3 Ziele und Nutzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement 5
1.4 Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement 6
1.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement ist nicht einseitig 6
2 Einführung und Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement 7
2.1 Beteiligte Personen und Stellen 7
2.1.1 Der Arbeitgeber 7
2.1.2 Der Beschäftigte 8
2.1.3 Der Betriebs- oder Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung 8
2.1.4 Der Personal-/Betriebs-/oder Werksarzt 8
2.1.5 Partner außerhalb des Unternehmens/des Betriebes 9
2.2 Datenschutz 9
2.3 Integrations- oder Betriebsvereinbarungen 9
2.4 Integrationsteam 10
3 Verfahrensschritte bei Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement im Einzelfall 10
3.1 Feststellen der Arbeitsunfähigkeitszeiten 10
3.2 Kontaktaufnahme zu dem erkrankten Beschäftigten 10
3.3 Führen des Erstgesprächs 11
3.4 Fallbesprechung 11
3.5 Vereinbarung konkreter Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung 11
3.6 Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen 12
3.7 Überprüfung der Wirkung der BEM-Maßnahmen 12
4 Hinweise zum Datenschutz 12
4.1 Grundsatz 13
4.2 Offenbarung von Diagnosen, Krankheiten oder Behinderungen 13
4.3 Umgang mit Daten im BEM/Dokumentation 13
4.3.1 Grunddaten zum BEM 13
4.3.2 Daten zu gesundheitlichen Einschränkungen und deren Folgen 14
4.3.3 Daten zu medizinischen Diagnosen 14
4.3.4 Daten zur Aufdeckung von gesundheitsschädigenden Faktoren im Betrieb/ im Unternehmen 14
5 Anhang: Materialien für die Praxis 15
5.1 Anhang 1 Informationsblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement 16
5.2 Anhang 2 Erstanschreiben 19
5.3 Anhang 3 Einwilligung der Arbeitnehmers zum Verfahren Betriebliches Eingliederungsmanagement 20
5.4 Anhang 4 Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM 22
5.5 Anhang 5 Ablaufmatrix Betriebliches Eingliederungsmanagement 23

1 Allgemeines

1.1 Gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Der Gesetzgeber hat das BEM in dem mit der Überschrift „Prävention“ versehenen § 84 SGB IX verankert. In Abs. 2 der Vorschrift heißt es:

„(2) 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 (Betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor 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 örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen und Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Mit den Regelungen des § 84 SGB IX, insbesondere auch dem BEM in Abs. 2 der Vorschrift, überträgt der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Wiedereingliederung gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter auf deren Arbeitgeber.

1.2 Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement?

BEM ist ein Instrument mit dessen Hilfe der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung von längerfristig oder wiederholt arbeitsunfähigen Arbeitnehmern klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Neben dem Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung können - soweit erforderlich - auch der Personal-/Werks- oder Betriebsarzt am BEM beteiligt werden. Rehabilitationsträger können ihre Erfahrungen einbringen und ihre Leistungen zur Teilhabe für die erfolgreiche Durchführung eines BEM anbieten.

1.3 Ziele und Nutzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

BEM zielt auf die Sicherung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ab. Ein krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust soll durch frühzeitiges Erkennen eines möglichen Handlungsbedarfs und die Einleitung geeigneter Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit vermieden werden. Ziel des BEM ist auch, mit den im Unternehmen vorhandenen personellen und strukturellen Ressourcen sowie der Nutzung von bestehenden oder herstellbaren Potenzialen die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten wiederherzustellen und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Beim BEM geht es aber auch darum, eine systematische Vorgehensweise zu entwickeln, die es erlaubt, im Einzelfall die notwendigen Schritte für alle am Verfahren Beteiligten transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Von der erfolgreichen Durchführung eines BEM profitieren alle beteiligten Akteure. Der Beschäftigte überwindet seine Arbeitsunfähigkeit und behält auf Dauer seinen Arbeitsplatz. Wird den Ursachen der Arbeitsunfähigkeit nachgegangen, kann einer möglicherweise drohenden Chronifizierung der Krankheit vorgebeugt werden. Für die Durchführung eines BEM ist es unerheblich, ob die Gründe für die Arbeitsunfähigkeit betrieblicher oder anderer Natur sind.

In Zeiten des Fachkräftemangels hat auch der Arbeitgeber ein starkes Interesse daran, erfahrene und eingearbeitete Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, damit wertvolle Fähigkeiten und Kenntnisse nicht verloren gehen. Hohe Personalkosten durch Lohn- oder Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfall verringern sich, unvorhergesehene Mehrausgaben für Vertretungen entfallen.

Der Rentenversicherungsträger profitiert insoweit vom BEM, als dass im günstigsten Fall vorzeitige Rentenzahlungen aus gesundheitlichen Gründen verhindert werden können.

1.4 Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Ein für alle Unternehmen und Betriebe vorgeschriebenes Verfahren zur Durchführung von BEM gibt es nicht. Ein erfolgreiches BEM setzt eine individuelle und zielgerichtete Vorgehensweise voraus. Dabei sind auch die Gegebenheiten im Unternehmen/im Betrieb zu berücksichtigen. Ein Großkonzern wird vermutlich schematischer vorgehen müssen als ein kleiner Betrieb, dessen Besitzer die einzelnen Beschäftigten persönlich kennt. BEM ist ein entwicklungsfähiges Instrument, das durch die gesammelten Erfahrungen stets erweitert und verbessert werden sollte. Worauf es ankommt, ist das Ergebnis. BEM muss in der Praxis angewendet werden und darf nicht als ausgereiftes Konzept in einer Schreibtischschublade verschwinden. Hier ist in erster Linie der Arbeitgeber gefragt, der das BEM in seine Betriebskultur aufnehmen sollte. Auch kann das BEM Bestandteil eines Qualitätsmanagementsystems eines Betriebes/Unternehmens sein bzw. in ein Gesamtkonzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement eingebunden sein.

1.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement ist nicht einseitig

Das BEM lebt vom Dialog. Ein erfolgreiches BEM durchzuführen, ist nicht allein von der Bereitschaft des Arbeitgebers abhängig, vielmehr bedarf es hierfür auch der Mitwirkung des erkrankten Beschäftigten. Nur wenn der Beschäftigte in die Durchführung eines BEM einwilligt, ist der Arbeitgeber in der Lage, erforderliche Maßnahmen einzuleiten. Auch für die Einschaltung dritter Personen und Stellen bedarf es der Zustimmung des Beschäftigten.

Der Erfolg von BEM ist daher in hohem Maße von der Akzeptanz dieses Instruments im Unternehmen/im Betrieb abhängig. Die Absicht und der Nutzen von BEM sollten daher sowohl den Personalverantwortlichen als auch den Beschäftigten frühzeitig bekannt gemacht werden. Allen Akteuren des BEM muss klar sein, dass es sich hierbei nicht um ein Kontroll- oder Überwachungssystem des Arbeitgebers handelt, sondern um einen Weg, geeignete Lösungen zu finden, die den Beschäftigten in die Lage versetzen, seine Tätigkeit im Unternehmen/im Betrieb auch künftig erfolgreich fortsetzen zu können. Dabei sind alle am BEM beteiligten Personen und Stellen gleichberechtigte Partner.

2 Einführung und Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement

Die gesetzliche Verpflichtung zum BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX zielt darauf ab, durch geeignete Maßnahmen im Einzelfall das Arbeitsverhältnis des erkrankten Beschäftigten möglichst auf Dauer zu sichern. Ein solches Ziel erfordert ein gemeinsam im Unternehmen/im Betrieb vereinbartes systematisches Vorgehen zur Sicherstellung eines erfolgreichen BEM. Das Verfahren sollte transparent gestaltet sein und allen Beschäftigten frühzeitig vorgestellt und nahegebracht werden. Nur so lässt sich das notwendige Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern herstellen, das für die erfolgreiche Durchführung eines BEM im Bedarfsfall unverzichtbar ist.

Während § 84 Abs. 2 SGB IX den Arbeitgeber zur Durchführung eines BEM verpflichtet, ist die Teilnahme für den erkrankten Arbeitnehmer freiwillig. Die Regelung sieht vor, dass ohne das Einverständnis des Betroffenen kein BEM durchgeführt werden darf. Auch besteht die Möglichkeit, eine bereits erteilte Einwilligungserklärung für die Zukunft zurückzunehmen und damit die Durchführung eines BEM zu beenden.

In dem Zusammenhang darf aber auch nicht unerwähnt bleiben, dass ohne die Mitwirkung des erkrankten Beschäftigten eine erfolgreiche Eingliederung in den Betrieb nicht geschehen kann. Insofern birgt das Recht zur Entscheidung auch eine Pflicht in sich. Beschäftigten, die sich möglichen Hilfemaßnahmen verweigern, lassen Chancen der Problemlösung ungenutzt und müssen die vom Arbeitgeber eventuell zu ziehenden Konsequenzen mitverantworten und letztlich tragen.

2.1 Beteiligte Personen und Stellen

Am BEM können mehrere Personen und Stellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens/des Betriebes beteiligt sein:

- der Arbeitgeber
- der Beschäftigte
- der Betriebs-/ oder Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung
- der Betriebs-/ Werks-/ oder Personalarzt
- der Rehabilitationsträger, ggf. das Integrationsamt
- der behandelnde Arzt/ die behandelnden Ärzte
- die Gemeinsamen Servicestellen

Die Einbindung dieser Personen und Stellen darf nur im Rahmen des Erforderlichen erfolgen und nur soweit der Beschäftigte hierfür seine Einwilligung erteilt hat. Während es in einigen Fällen möglich sein wird, bereits durch ein vertrauensvolles Gespräch zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten Lösungen zu finden, wird in anders gelagerten Fällen die Einbeziehung ein oder mehrerer Personen und Stellen erforderlich werden.

2.1.1 Der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, BEM in seinem Unternehmen/ seinem Betrieb zu implementieren und im Einzelfall durchzuführen. Ihm fällt die Aufgabe zu

- die Beschäftigten mit langen Arbeitsunfähigkeitszeiten zu identifizieren und zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Durchführung eines BEM (ununterbrochene oder

wiederholte Arbeitsunfähigkeit in den letzten 12 Monaten von mindestens 6 Wochen) vorliegen
- bei Bedarf einen ersten Kontakt zu dem erkrankten Beschäftigten aufzunehmen
- mit Einverständnis des erkrankten Beschäftigten alle für ein BEM erforderlichen Schritte einzuleiten

Während des gesamten BEM bleibt der Arbeitgeber der Verantwortliche im Verfahren. Vor Einleitung eines BEM ist in jedem Fall eine Einwilligung des Beschäftigten einzuholen. Hierfür empfiehlt sich dringend die Schriftform. Das BEM umfasst so viele Verfahrensschritte wie erforderlich sind, um im Einzelfall eine Lösung des Problems herbeizuführen.

2.1.2 Der Beschäftigte

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Es kann nur durchgeführt werden, wenn der erkrankte Beschäftigte damit einverstanden ist. Hierfür bedarf es seiner Einwilligung, die der Arbeitgeber vor der Einleitung eines BEM unbedingt einholen muss.

Entscheidend ist, dass der Beschäftigte bei jedem Verfahrensschritt beteiligt wird. Er ist regelmäßig über den Stand der Angelegenheit zu informieren. Ohne sein Wissen dürfen keine Maßnahmen eingeleitet werden. Auch die Einbeziehung weiterer Stellen und Personen bedarf seiner Zustimmung. Für ein erfolgreiches BEM lautet die Devise: „Alles mit, aber nichts ohne den Beschäftigten“.

Ein BEM hat zum Ziel, Arbeitsunfähigkeit dauerhaft zu überwinden oder einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Die Maßnahmen, die letztlich auf den Erhalt des Arbeitsplatzes ausgerichtet sind, kommen dem Beschäftigten zu Gute. Somit treffen ihn auch gewisse Mitwirkungspflichten, ohne die ein BEM nicht möglich wäre. Auch wenn der Beschäftigte nicht verpflichtet ist, dem Arbeitgeber gegenüber seine Diagnosen preiszugeben, so kann ein BEM nur dann sinnvoll durchgeführt werden, wenn die sich aus der Erkrankung ergebenden Fähigkeitsstörungen am Arbeitsplatz bekannt sind. Allerdings müssen diese sehr sensiblen gesundheitlichen Angaben nur insoweit gemacht werden, als sie zur Sachaufklärung notwendig sind und zur Lösungsfindung beitragen. Eine Offenbarung gesundheitlicher Daten sind dem Beschäftigten nur dann zuzumuten, wenn die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitgebers sowie aller übrigen Beteiligten strikt eingehalten wird. Der Datenschutz ist unbedingt zu beachten.

2.1.3 Der Betriebs- oder Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung

Sofern im Betrieb/Unternehmen vorhanden, sind am BEM auch der Betriebs- oder Personalrat sowie bei schwerbehinderten Beschäftigten, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Durch ihre langjährigen Erfahrungen können sie wertvolle Vorschläge unterbreiten und eigene Ideen zur Problemlösung beisteuern. Auch können diese Stellen bei Bedarf ein BEM-Verfahren im Einzelfall beim Arbeitgeber anstoßen, wenn der Beschäftigte damit einverstanden ist.

2.1.4 Der Personal-/Betriebs-/oder Werksarzt

In einigen Fällen kann es sinnvoll sein, den Personal-/Betriebs-/oder Werksarzt in das BEM-Verfahren einzubeziehen. Er kennt die Anforderungen, die an den Arbeitsplatz gestellt werden und die dort herrschenden Arbeitsbedingungen und kann abschätzen, welche gesundheitlichen Gefahren dem Beschäftigten möglicherweise drohen.

2.1.5 Partner außerhalb des Unternehmens/des Betriebes

Am BEM-Verfahren beteiligt sein, können auch sogenannte externe Personen oder Stellen. Stellt sich im Laufe des Verfahrens heraus, dass Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben angezeigt erscheinen, kommen an dieser Stelle die Rehabilitationsträger (Rentenversicherungsträger, Krankenkasse, Agentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger) ins Spiel, für schwerbehinderte Beschäftigte darüber hinaus das Integrationsamt. Zur Klärung, welche Leistungen von welchem Träger gegebenenfalls zu beanspruchen sind, kann sich der Arbeitgeber an die örtlichen Gemeinsamen Servicestellen wenden, die darauf hinwirken, dass die erforderlichen Leistungen und Hilfen unverzüglich beantragt werden. Die Anschriften finden Sie unter www.rehaservicestellen.de.

Sofern eine Beteiligung des behandelnden Arztes/der behandelnden Ärzte erforderlich wird, ist dies zulässig, soweit der Beschäftigte ihn/sie zuvor von seiner/ihrer ärztlichen Schweigepflicht entbunden hat.

Verschiedentlich bedienen sich Arbeitgeber auch der Unterstützung externer Dienstleistungsanbieter zur Einführung von BEM im Unternehmen/im Betrieb und dessen Durchführung im Einzelfall. Der Arbeitgeber kann die ihm vom Gesetz übertragene Aufgabe des BEM an Dritte delegieren. Für den gesamten Ablauf des BEM trägt er jedoch weiterhin die Verantwortung; sie kann nicht an Dritte übertragen werden. Wichtig ist, dass auch externe Dienstleistungsanbieter sich streng an die datenschutzrechtlichen Bestimmungen halten, denn ein erfolgreiches BEM braucht zuverlässige Partner und wechselseitiges Vertrauen in die Verlässlichkeit aller Beteiligten.

2.2 Datenschutz

Der sorgfältige Umgang mit den über den Beschäftigten im Rahmen des BEM erhobenen Daten ist eine grundlegende Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen am Verfahren beteiligten Akteuren. Hierauf sollte von Anfang an größter Wert gelegt werden. Hinweise zur Handhabung des Datenschutzes finden Sie unter Ziff. 4 dieses Leitfadens.

2.3 Integrations- oder Betriebsvereinbarungen

Eine gesetzliche Verpflichtung, bei Einführung eines BEM im Unternehmen/im Betrieb eine Integrations- oder Betriebsvereinbarung zu schließen, besteht nicht. Das Gesetz fordert die Durchführung eines BEM im Einzelfall. Arbeitgeber mit wenigen Angestellten werden daher -- gegebenenfalls unter Einbeziehung externer Partner - in der Regel Einzelfalllösungen anstreben.

In größeren Unternehmen mit vielen Beschäftigten kann es dagegen sinnvoll sein, eine Integrations- oder Betriebsvereinbarung abzuschließen. Eine solche Vereinbarung dient der Transparenz und gewährleistet, dass ein einheitliches Verfahren angewandt wird. Alle betroffenen Mitarbeiter werden somit gleich behandelt. Auch kann eine Integrations- oder Betriebsvereinbarung zur besseren Akzeptanz des BEM bei den Arbeitnehmern beitragen. Wenn die Vereinbarung generell allen Beschäftigten bekannt gemacht wird, so weiß der erkrankte Mitarbeiter, dass es sich bei der Einleitung eines BEM nicht um eine Sanktionsmaßnahme gegen ihn handelt, sondern um ein Hilfsangebot des Arbeitgebers, das für alle Seiten von Nutzen ist.

2.4 Integrationsteam

In größeren Unternehmen/Betrieben kann es von Vorteil sein, ein festes Integrationsteam zu bilden. Sollte der Arbeitgeber nicht selbst daran teilnehmen können, kann er diese Aufgabe an eine andere Person, z.B. den direkten Vorgesetzten des Beschäftigten oder einen Vertreter der Personalabteilung delegieren. Diese vom Arbeitgeber bestimmte Person sollte eigene Entscheidungskompetenzen besitzen oder zumindest Entscheidungen des Arbeitgebers durch Rückfragen schnell herbeiführen können. Sofern im Unternehmen/Betrieb vorhanden, sollte ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats fester Bestandteil des Integrationsteams sein, bei schwerbehinderten Menschen ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, sowie ein Vertreter des Betriebs- oder Personalärztlichen Dienstes. Weitere Personen oder Stellen können mit Einwilligung des Beschäftigten bei Bedarf hinzugezogen werden.

Nicht zum Integrationsteam gehören dagegen Mitarbeiter der Gemeinsamen Servicestellen, der Rehabilitationsträger und des Integrationsamts. Hierbei handelt es sich um externe Partner, die im Bedarfsfall das Integrationsteam lediglich zu konkreten Leistungen beraten.

3 Verfahrensschritte bei Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement im Einzelfall

Um ein BEM im Einzelfall erfolgreich durchführen zu können, empfiehlt es sich, systematisch vorzugehen. Die Einleitung eines BEM setzt eine Prozesskette in Gang, deren einzelne Verfahrensschritte im Folgenden näher erläutert werden.

3.1 Feststellen der Arbeitsunfähigkeitszeiten

Erkrankt ein Beschäftigter, sollte der Arbeitgeber stets prüfen, ob innerhalb der letzten zwölf Monate ununterbrochen oder wiederholt mehr als sechs Wochen krankheitsbedingte Fehlzeiten vorliegen. Oftmals werden hierfür präzise Fristenberechnungen angeboten, um die Arbeitsunfähigkeitszeiten korrekt bestimmen zu können. Unseres Erachtens ist die taggenaue Bestimmung der 6-Wochenfrist jedoch entbehrlich, da im Bedarfsfall eine frühzeitigere Einleitung von BEM durchaus Sinn machen kann. Um den vom Gesetz vorgegebenen Zeitraum „innerhalb eines Jahres“ bestimmen zu können, rechnet man vom Beginn der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit 365 Tage zurück.

Zu den Fehlzeiten zählen nicht nur die Zeiten einer Krankschreibung. Häufig muss erst ab dem dritten oder vierten Tag einer Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber vorgelegt werden. Fehlt ein Beschäftigter häufig nur zwei oder drei Tage hintereinander, sind diese Zeiten ebenfalls in die 6-Wochenfrist einzurechnen.

3.2 Kontaktaufnahme zu dem erkrankten Beschäftigten

Sind die Voraussetzungen für die Einleitung eines BEM gegeben, muss der Arbeitgeber oder der von ihm eingesetzte Vertreter erstmals Kontakt zu dem betroffenen Beschäftigten aufnehmen. Dies kann schriftlich, telefonisch oder persönlich erfolgen. Wichtig ist bereits an dieser Stelle, durch Einfühlungsvermögen des Arbeitgebers eine Vertrauensbasis mit dem Beschäftigten aufzubauen. Bei der Kontaktaufnahme sollen dem Beschäftigten erste Informationen über das BEM vermittelt werden, z.B. welche Ziele damit verbunden sind, wer im Verfahren beteiligt werden soll, und dass die Teilnahme freiwillig erfolgt. Ferner ist der Beschäftigte darauf hinzuweisen, dass seine Mitwirkung von ganz entscheidender Bedeutung ist. Nichts darf ohne, aber alles muss mit dem Betroffenen geschehen.

Sofern der Beschäftigte mit der Durchführung eines BEM einverstanden ist, kann der Termin für ein Erstgespräch festgelegt werden.

3.3 Führen des Erstgesprächs

Am Erstgespräch können, soweit dies sachgerecht und zweckmäßig erscheint, mit Einverständnis des erkrankten Beschäftigten auch weitere Personen und Stellen wie z.B. der Personal-/Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung oder der Personal-/Werks- bzw. Betriebsarzt beteiligt werden. Das Gespräch kann jedoch auch unter vier Augen erfolgen und lediglich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betroffenen stattfinden.

Im Erstgespräch geht es darum, über Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzuklären. Es ist zu klären, ob gesundheitliche Probleme des Beschäftigten in einem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Unternehmen/Betrieb stehen. Denkbar ist nicht nur, dass gesundheitliche Probleme durch den Arbeitsplatz entstehen, sondern auch, dass die gesundheitlichen Einschränkungen des Mitarbeiters sich negativ auf die ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben am jeweiligen Arbeitsplatz auswirken. Abhängig von den im Gespräch getroffenen Feststellungen sind die nächsten Schritte zu überlegen und zu vereinbaren.

Sofern nicht bereits geschehen, sollte spätestens beim Erstgespräch die Einwilligung des Beschäftigten zur Durchführung eines BEM eingeholt werden. Aus Dokumentationsgründen ist hierfür dringend die Schriftform anzuraten. Verweigert der Betroffene seine Zustimmung zum BEM, ist dies gleichermaßen schriftlich festzuhalten. Inhalt und Ergebnis des Gesprächs sollten dokumentiert werden.

3.4 Fallbesprechung

Nicht immer wird sich bereits im Erstgespräch klären lassen, welche weiteren Schritte zu veranlassen sind. In einigen Fällen werden weitere Informationen notwendig sein, um geeignete Maßnahmen einleiten zu können. Dies können z.B. Untersuchungen oder Tests durch den Personal-/Werks- bzw. Betriebsarzt sein. Solche weiteren Informationen dürfen natürlich nur im Rahmen des Erforderlichen und nur mit schriftlicher Einwilligung des Beschäftigten eingeholt werden.

Wenn alle für den Fall relevanten Daten zusammengetragen sind, kann in einer weiteren Zusammenkunft die Fallbesprechung stattfinden. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann es hilfreich sein, externe Partner an der Besprechung zu beteiligen. Dies können sein die Gemeinsamen Servicestellen, die Renten-, Kranken- und/oder Unfallversicherungsträger, die Agentur für Arbeit, Integrationsämter, behandelnde Ärzte. Soweit das BEM des Betriebes/Unternehmens mit weiteren Partnern vernetzt ist, können auch diese beteiligt werden (z: B. externe Arbeitsmediziner, medizinische oder berufliche Rehabilitationseinrichtungen). Gemeinsam werden dann unter Würdigung aller Informationen und Fakten und unter Beteiligung des Beschäftigten geeignete Maßnahmen festgelegt. Hierbei kann es sich um Angebote zur Integration seitens des Arbeitgebers handeln, aber auch um Angebote der externen Partner (s. hierzu Ziff. 3.5). In der Fallkonferenz wird ein Konzept über das weitere Vorgehen erarbeitet, das von allen Beteiligten getragen wird.

3.5 Vereinbarung konkreter Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung

Die in der Fallbesprechung oder aber bereits im Erstgespräch vereinbarten konkreten Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung können sowohl vom Arbeitgeber (innerbetrieblich) als auch von den externen Partnern (außerbetrieblich) angeboten werden. Möglichkeiten, die dem Arbeitgeber zur Eingliederung seines Beschäftigten zur Verfügung stehen, sind z.B.

- die Umsetzung des Beschäftigten an einen anderen Arbeitsplatz
- die leidensgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes/Arbeitsplatzanpassung
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation, den Arbeitsumständen oder der Arbeitszeit
- Erstellen eines Anforderungsprofils für den Arbeitsplatz
- Qualifizierungsmaßnahmen

Leistungen, die den externen Partnern zur Verfügung stehen, sind u.a.

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. Umschulungen, Qualifizierungsmaßnahmen)
- Arbeitsplatzausstattungen
- finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers, Arbeitgeberzuschüsse
- Arbeitsassistenz

Maßnahmen, die der Personal-/Werks- bzw. der Betriebsarzt anbieten kann, sind z.B.

- Assessments zur Erstellung eines Leistungsprofils des Beschäftigten
- Arbeitsplatzbegutachtung
- Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt

3.6 Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

Alle am BEM Beteiligten haben im Rahmen ihrer Zuständigkeit dafür Sorge zu tragen, dass die vereinbarten Maßnahmen umfassend und zeitnah umgesetzt werden. Sie begleiten den Beschäftigten während der Durchführung der Maßnahmen und unterstützen ihn soweit erforderlich. Auf unvorhersehbare Schwierigkeiten kann so rechtzeitig reagiert werden und gegebenenfalls notwendige Korrekturen vorgenommen werden.

3.7 Überprüfung der Wirkung der BEM-Maßnahmen

Das BEM endet nicht mit der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Es ist zu prüfen, ob die eingeleiteten Maßnahmen die gewünschte Wirkung in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Betroffenen gezeigt haben und ob sich das BEM positiv auf die Zufriedenheit des Beschäftigten und dessen Gesundheitszustand ausgewirkt hat. Regelmäßige Befragungen des Betroffenen können zudem Aufschluss darüber geben, ob weiterhin Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bestehen. Mögliche Fähigkeitsstörungen in Bezug auf den Arbeitsplatz können so frühzeitig erkannt und beseitigt werden.

BEM ist kein starres System, das sich stereotyp auf alle Unternehmen/Betriebe anwenden lässt. Es erfordert vielmehr Flexibilität und den Willen auf Seiten aller Beteiligten, das gemeinsame Ziel der Wiedereingliederung in das Unternehmen/den Betrieb zu erreichen.

4 Hinweise zum Datenschutz

Die erfolgreiche Durchführung eines BEM ist nicht denkbar ohne die sorgfältige Einhaltung des Datenschutzes. Er schützt den Betroffenen nicht nur vor unkontrollierter Erhebung von Daten, sondern auch vor unberechtigter Weitergabe dieser Daten an Dritte. Auf Grund seiner besonderen Bedeutung empfiehlt es sich, Regelungen zum Datenschutz zu treffen, die dann im Einzelfall angewendet werden. In Betrieben und Unternehmen, die eine Dienst- oder

Betriebsvereinbarung haben, sollten die datenschutzrechtlichen Aspekte fester Bestandteil der Vereinbarung sein.

4.1 Grundsatz

Für ein vertrauensvolles Miteinander ist von entscheidender Bedeutung, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom Arbeitgeber und den ggf. einzubeziehenden weiteren Akteuren des BEM eingehalten werden. Nur wenn sich der erkrankte Beschäftigte darauf verlassen kann, dass die von ihm erteilten Auskünfte vertraulich behandelt werden, wird er offen sein für die Durchführung eines BEM und partnerschaftlich dazu beitragen, Problemlösungen zu finden. Die Datenschutzbestimmungen verlangen deshalb, dass die Datenerhebung auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken ist. Auch die Beteiligung weiterer Personen und Stellen hat ausschließlich im Rahmen des Erforderlichen zu erfolgen.

Um den Arbeitgeber und die weiteren am BEM beteiligten Personen rechtlich abzusichern, ist für die Einwilligungserklärungen des Beschäftigten zur Teilnahme am BEM, zur Beteiligung weiterer Akteure sowie zur Weitergabe von Daten untereinander im erforderlichen Rahmen die Schriftform vorgesehen.

Erteilt der Beschäftigte seine Einwilligung zur Durchführung eines BEM, zieht diese später aber zurück oder beteiligt sich nicht mehr am Verfahren, so endet das BEM an dieser Stelle. Der Arbeitgeber ist dann nicht mehr dazu verpflichtet, Maßnahmen im Rahmen des BEM durchzuführen.

4.2 Offenbarung von Diagnosen, Krankheiten oder Behinderungen

Für die Durchführung eines BEM ist es nicht zwangsläufig erforderlich, dem Arbeitgeber oder dem Integrationsteam die genauen Diagnosen mitzuteilen. BEM macht aber nur Sinn, wenn die am Verfahren Beteiligten erfahren, welche Fähigkeitsstörungen bei der Arbeit bestehen. Nur wenn der Beschäftigte bereit ist, die negativen Auswirkungen seiner Erkrankung auf seinen Arbeitsplatz zu offenbaren, können sinnvolle Maßnahmen eingeleitet werden. Verweigert er die Weitergabe dieser notwendigen Information, verweigert er im Ergebnis die Durchführung eines BEM.

4.3 Umgang mit Daten im BEM/Dokumentation

Grundlage eines jeden BEM ist eine ausreichende Datenmenge. Nur wenn die notwendigen Informationen vorliegen, können sinnvolle Entscheidungen getroffen werden. Die einzelnen Schritte innerhalb eines BEM-Verfahrens sind umfassend zu dokumentieren, damit im Bedarfsfall darauf zurückgegriffen werden kann. Hierfür ist dringend anzuraten, sämtliche erforderliche Einwilligungen in schriftlicher Form einzuholen.

In dem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie die BEM-relevanten Unterlagen aufzubewahren sind.

4.3.1 Grunddaten zum BEM

Grundsätzlich sollte in der Personalakte eines Beschäftigten lediglich vermerkt werden, dass ein BEM angeboten wurde, ob der Betroffene das Angebot angenommen oder abgelehnt hat und ggf. welche Maßnahmen im Rahmen des BEM durchgeführt worden sind.

4.3.2 Daten zu gesundheitlichen Einschränkungen und deren Folgen

Alle über die Grunddaten hinausgehenden Daten, die im Rahmen eines BEM erhoben worden sind, wie z.B. Angaben über gesundheitsbedingte Einschränkungen am Arbeitsplatz und/oder verbleibende Einsatzmöglichkeiten des Beschäftigten, evtl. zu erwartende Veränderungen der Leistungsfähigkeit durch den Krankheitsverlauf oder die Auswirkungen einer Rehabilitationsleistung, sind außerhalb der Personalakte aufzubewahren. Zugriff hierauf dürfen nur vom Arbeitgeber autorisierte Personen haben. *Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sieht vor, dass Daten zu löschen sind, wenn sie zur Aufgabenerfüllung nicht mehr benötigt werden. Festlegungen zu den Aufbewahrungsfristen von personenbezogenen BEM-Unterlagen hat der Betrieb/das Untenehmen eigenverantwortlich zu treffen.*

4.3.3 Daten zu medizinischen Diagnosen

Daten zu medizinischen Diagnosen gehören ebenfalls nicht in die Personalakte. Sofern der Beschäftigte Diagnosen überhaupt bekannt gegeben hat, sind diese allenfalls in der Krankenakte des Betriebs-/Werks- oder Personalarztes aufzubewahren. Ohne schriftliche Einwilligung des Beschäftigten dürfen diese Daten weder dem Arbeitgeber noch den Mitgliedern des Integrationsteams oder sonstigen Dritten bekannt gegeben werden.

4.3.4 Daten zur Aufdeckung von gesundheitsschädigenden Faktoren im Betrieb/ im Unternehmen

Zur Aufklärung von möglichen Krankheitsursachen im Betrieb/Unternehmen ist die Sammlung von entsprechenden Daten äußerst wichtig. Haben sich anlässlich der Durchführung von BEM in Einzelfällen Hinweise ergeben, dass bestimmte Faktoren bei den Arbeitsbedingungen negative Auswirkungen auf die Krankheitsrate der Beschäftigten haben, empfiehlt es sich, diese Erkenntnisse gesondert zu dokumentieren. Hierbei ist darauf zu achten, dass die personenbezogenen Daten anonymisiert werden, so dass ein Rückschluss auf bestimmte Personen nicht mehr möglich ist.

5 Anhang: Materialien für die Praxis

Anhang 1 Informationsblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
Anhang 2 Erstanschreiben
Anhang 3 Einwilligung der Arbeitnehmers zum Verfahren Betriebliches Eingliederungsmanagement
Anhang 4 Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM
Anhang 5 Ablaufmatrix Betriebliches Eingliederungsmanagement

5.1 Anhang 1 Informationsblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Kopf des Arbeitgebers

Information für Beschäftigte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

wir sind mit Ihnen in Kontakt getreten, da Sie innerhalb des letzten Jahres längere Zeit ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren oder sind. Aus diesem Grund möchten wir mit Ihnen ein Betriebliches Eingliederungsmangement (BEM) durchführen, zu dem wir Ihre Zustimmung benötigen. Bevor Sie Ihre Entscheidung über eine Teilnahme treffen, möchten wir Ihnen mit dieser Information Aufgaben, Ziele und Verfahren eines BEM näher erläutern.

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 zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten 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 des Unter-nehmens/ des Betriebes/ der Dienststelle beteiligt sein:

- Sie selbst als Beschäftigter
- Ich/ wir als Ihr 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 Gesundung 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 in unserem Unternehmen/ unserem Betrieb/ unserer Dienststelle erhalten bleiben.

5. Sind Sie zur Teilnahme am BEM verpflichtet?

Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Die gesetzlichen Regelungen sehen vor, dass ohne Ihr Einverständnis kein BEM durchgeführt werden darf. Auch besteht die Möglichkeit, eine bereits erteilte Einwilligungserklärung für die Zukunft zurückzunehmen und damit ein BEM jederzeit zu beenden.

In dem Zusammenhang möchten wir Sie jedoch darauf aufmerksam machen, 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 eventuell zu ziehende Konsequenzen mitverantworten 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 für Sie am Arbeitsplatz bestehen, informiert werden. Verweigern Sie die Weitergabe dieser Information, führt dies im Ergebnis dazu, dass ein BEM nicht durchgeführt werden kann.

Demgegenüber sind wir als Arbeitgeber verpflichtet, nur so viel Informationen über Ihren Gesundheitszustand und Ihre damit einhergehenden Einschränkungen am Arbeitsplatz einzuholen, wie erforderlich sind, um ein zielführendes, der Gesundwerdung und Gesunderhaltung dienendes BEM durchführen zu können. Das beinhaltet auch die Verpflichtung unsererseits, mit den erhobenen Daten besonders sensibel umzugehen.

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. Wird Ihnen die Durchführung eines BEM angeboten, welches Sie ablehnen, 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

Bitte verstehen Sie unser Angebot, BEM mit Ihnen durchzuführen, nicht als Teil eines Kontroll- und Überwachungssystems. Vielmehr geht es uns darum, Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen, die Sie im Laufe der Zeit erworben haben, dem Unternehmen/ dem Betrieb/ der Dienststelle zu erhalten. Letztlich sind alle am BEM beteiligten Personen und Stellen gleichberechtigte Partner bei der Suche nach geeigneten Lösungen, die Sie in die Lage versetzen, Ihre Tätigkeit bei uns auch künftig fortsetzen zu können.

Auf diese Weise profitieren sowohl Sie als Mitarbeiterin/ Mitarbeiter als auch wir als Arbeitgeber von der erfolgreichen Durchführung eines BEM.

5.2 Anhang 2 Erstanschreiben

Ihre Arbeitsunfähigkeit
Maßnahmen vor Wiederaufnahme der Beschäftigung

Liebe(r) Frau/Herr ……..

mit Bedauern stellen wir fest, dass Sie seit geraumer Zeit arbeitsunfähig erkrankt sind und wünschen Ihnen baldige Genesung.

Gleichzeitig bieten wir Ihnen, im Rahmen unserer Fürsorgepflicht sowie mit Blick auf die Neufassung des § 84 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit unserer Betriebsvereinbarung vom ……, ein betriebliches Eingliederungsmanagement an.

Gemeinsam mit Ihnen möchten wir die Möglichkeiten erörtern, wie Ihre Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden oder mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Dem beiliegenden Informationsschreiben können Sie die Hintergründe und Ziele unseres betrieblichen Eingliederungsmanagements entnehmen.

In der Anlage finden Sie ein Formular, auf dem Sie Ihr Einverständnis oder Ihre Ablehnung erklären können. Bitte senden Sie uns dies ausgefüllt und unterschrieben zurück.

Sobald Sie Ihr Einverständnis erklärt haben, wird sich das von Ihnen benannte Mitglied des BEM-Teams mit Ihnen zu einem ersten Gespräch in Verbindung setzen. Es steht Ihnen frei, eine Person Ihres Vertrauens hinzuzuziehen.

Mit freundlichen Grüßen

5.3 Anhang 3 Einwilligung der Arbeitnehmers zum Verfahren Betriebliches Eingliederungsmanagement

Kopf des Unternehmens/ des Betriebes

Einwilligung

Name: Vorname: Geburtsdatum:

Ich bin über Inhalt und Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) informiert worden. Zu diesem Zweck wurde mir ein Informationsschreiben ausgehändigt.

Mir ist bekannt, dass ohne meine Einwilligung keine personenbezogenen Daten (z.B. Name, Geburtsdatum, Adresse, gesundheitliche Verhältnisse) oder sonstige Angaben, welche Rückschlüsse auf meine Person zulassen, an Dritte weitergeleitet werden.

Ich möchte am BEM teilnehmen. Mir ist bekannt, dass für die erfolgreiche Durchführung eines BEM neben meinem Arbeitgeber und dem Rehabilitationsträger auch die Einbindung weiterer Personen und Institutionen erforderlich werden kann. Soweit für das Verfahren zum BEM erforderlich, entbinde ich meinen Arbeitgeber von seiner Verschwiegenheitspflicht gegenüber:

- ☐ Betriebs-/ Personalrat
- ☐ ggf. die Schwerbehindertenvertretung
- ☐ Betriebs-/ Personal- oder Werksarzt
- ☐ Reha-Berater/ Ansprechpartner der Deutschen Rentenversicherung Bund
- ☐ Integrationsamt, ggf. auch andere Rehabilitationsträger
- ☐ Reha-Einrichtung
- ☐ meine behandelnden Ärzte
- ☐ sonstige: _____

Ich bin damit einverstanden, dass die am BEM beteiligten Personen und Institutionen im erforderlichen Umfang Informationen auch untereinander austauschen.

Sofern für die Durchführung des BEM medizinische Unterlagen und Auskünfte benötigt werden, entbinde ich meinen behandelnden Arzt/ meine behandelnden Ärzte insoweit von seiner/ ihrer ärztlichen Schweigepflicht.

(Name und Anschrift des behandelnden Arztes/ der behandelnden Ärzte)

_____

_____

_____

_____

_____

Mir ist bekannt, dass meine Teilnahme an einem BEM freiwillig ist und dass ich meine Einverständniserklärung jederzeit und ohne Angabe von Gründen für die Zukunft zurücknehmen kann.
Unter diesen Voraussetzungen erkläre ich mein Einverständnis zur Teilnahme am BEM.

Ort und Datum	Unterschrift des Beschäftigten

5.4 Anhang 4 Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM

Deutsche Rentenversicherung Bund
Modellprojekt Betriebliches Eingliederungsmanagement

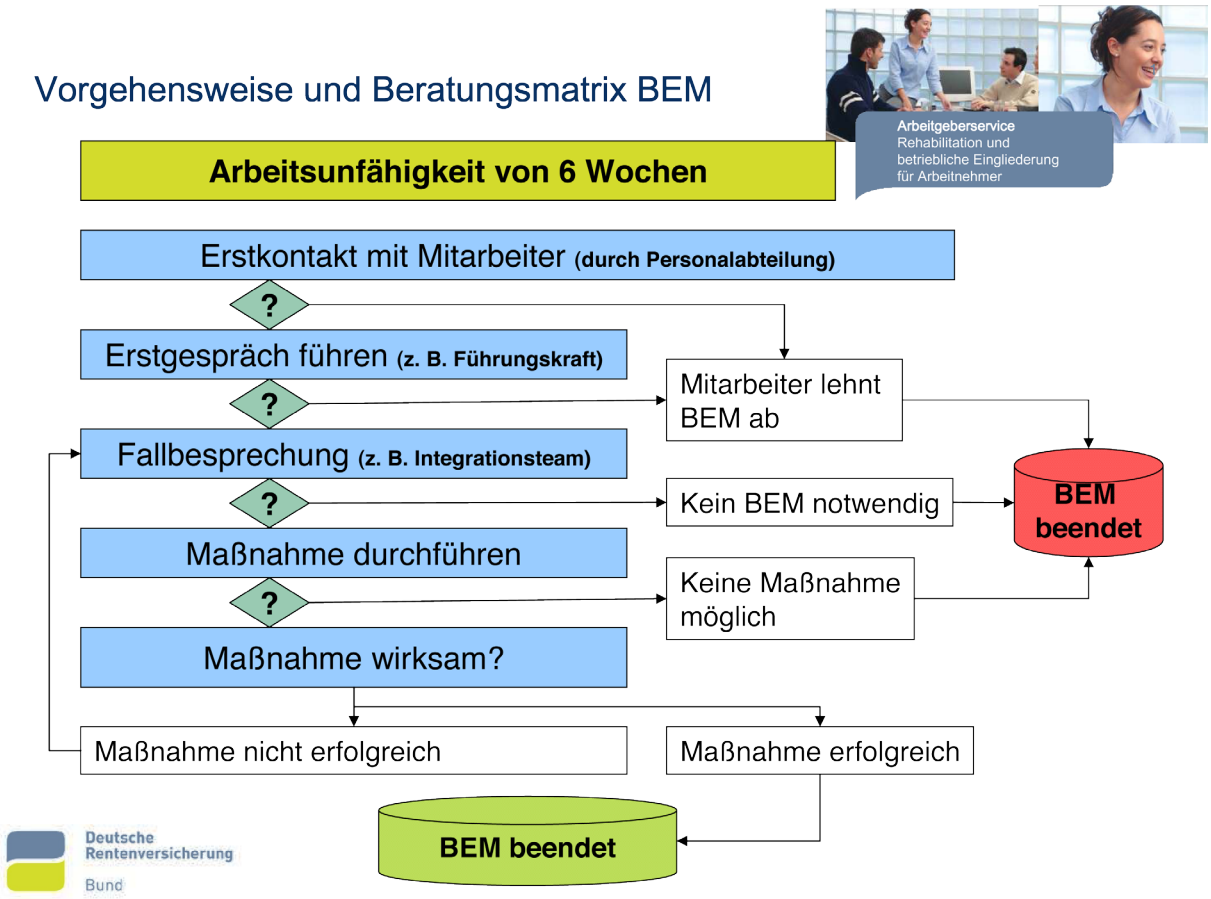
Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM

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 Betrieblichen Eingliederungsmanagements
    - Die im § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Ziele
    - Konkretisierung nach betrieblichen Gegebenheiten

3. Geltungsbereich
    - Gilt für alle Mitarbeiter/innen, nicht nur für schwerbehinderte oder diesen gleichgestellten

4. Maßnahmen zur Umsetzung
    - Beauftragung: Integrationsteam, Betriebsarzt oder sonstiger BEM-Beauftragter
    - Verantwortlichkeiten
    - Erfassung von AU-Zeiten, 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
6. Geltungsdauer

5.5 Anhang 5 Ablaufmatrix Betriebliches Eingliederungsmanagement