

Grundlage

Den Begriff des Betrieblichen Eingliederungsmanagements hat der Gesetzgeber im § 167 Abs. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) geprägt. Mit dem Gesetz verpflichtet sich jeder Arbeitgeber, sich aktiv um die Arbeitsfähigkeit seiner Beschäftigten zu kümmern. Der § 167 Abs. 2 SGB IX bestimmt wörtlich:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 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).“

Ziele

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten 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 des Beschäftigten dienen, soll frühzeitig erkannt und die notwendigen Maßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden. Hierdurch soll der Arbeitsplatz des Beschäftigten langfristig erhalten bleiben.

Organisation

Der VÖB hat die **Fürstenberg Institut GmbH, Dorotheenstraße 37, 10117 Berlin** mit der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements betraut. In dieser Funktion wird das Fürstenberg Institut das erste Informationsgespräch und alle eventuell nachfolgenden Gespräche im Rahmen des BEM-Verfahrens führen.

Datenschutz und Dokumentation

Die strenge Einhaltung des Datenschutzes ist eine Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. In die Personalakte gehen nur allgemeine Angaben zum Verfahren ein (BEM-Angebot, Entscheidung der berechtigten Person über Annahme oder Ablehnung und eventuell durchgeführte Maßnahmen sowie deren Erfolg).

Sofern ein BEM-Verfahren nach dem ersten unverbindlichen Informationsgespräch durchgeführt werden soll, wird eine Teilnahmeerklärung und eine separate Vereinbarung zum Schutz persönlicher Daten im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) unterzeichnet.

Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Diagnosen anzugeben. Sie können sich auch darauf beschränken, Ihre mit der Diagnose verbundenen derzeitigen und/oder dauerhaften Einschränkungen im Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsplatz zu nennen.

Etwaige krankheitsbezogene Daten werden nicht zur Personalakte genommen, sondern als Bestandteil einer BEM-Akte beim Fürstenberg-Institut aufbewahrt und diese nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen von 3 Jahren gelöscht. Unabhängig von der festgelegten Aufbewahrungsfrist können Sie jederzeit die Löschung der BEM-Akte beim Fürstenberg Institut verlangen. Alle Daten, die nach Beendigung des BEM-Verfahrens nicht mehr erforderlich sind, werden vernichtet.

Ermittlung der BEM-Berechtigten und Ablauf

Der Arbeitgeber wertet einmal monatlich die Anzahl der Krankheitstage innerhalb der letzten 12 Monate aus. Auf dieser Basis lädt der Arbeitgeber Sie zu einem Informationsgespräch mit dem Fürstenberg Institut ein, wenn insgesamt sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate (ununterbrochen oder wiederholt) erreicht sind. In diesem Informationsgespräch wird Ihnen das Fürstenberg Institut den Ablauf eines BEM-Verfahrens erläutern. Der Betriebsrat erhält eine Kopie der Einladung zum BEM-Verfahren.

Die Durchführung des BEM ist freiwillig und bedarf Ihrer Zustimmung.

Ziel des BEM-Verfahrens ist es, Ziele und Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit festzulegen und zu dokumentieren. Die Maßnahmen werden von dem BEM-Beauftragten des Fürstenberg Instituts vorgeschlagen und koordiniert. In einem weiteren Gespräch mit dem Fürstenberg Institut wird der Erfolg der Maßnahmen bewertet.

Die Ablehnung eines BEM hat keine unmittelbaren Folgen und muss auch nicht begründet werden. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Sie an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass Ihre Entscheidung mittelbar Folgen haben kann. 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.

Teilnahme

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 und das Verfahren damit zu beenden.

Der Arbeitgeber stellt Sie für die Zeit der Gespräche mit dem Fürstenberg Institut von der Arbeit bezahlt frei.

Beteiligte

Neben dem BEM-Beauftragten des Fürstenberg-Institutes kann ein Vertreter des Betriebsrats und, soweit vorhanden, ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung einbezogen werden.

Den Betriebsrat würden wir zu dem BEM hinzuziehen, wenn Sie damit ausdrücklich einverstanden sind. Wegen der Beteiligung des Betriebsrats weisen wir darauf hin, dass wir rechtlich verpflichtet sind, dem Betriebsrat das Einladungsschreiben (nicht aber Ihr Antwortschreiben) in Kopie zuzuleiten, und zwar auch ohne Ihr Einverständnis. Hintergrund dessen ist die gesetzliche Pflicht des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach dem Gesetz obliegenden Verpflichtungen zum BEM erfüllt.

Bei Bedarf und wenn Sie damit ausdrücklich einverstanden sind, kann Ihre Führungskraft, der Betriebsarzt oder der Arbeitsmedizinische Dienst hinzugezogen werden. Des Weiteren können Sie persönliche Vertrauenspersonen auf eigene Kosten hinzuziehen.

Der BEM-Beauftragte des Fürstenberg Instituts prüft, ob externe Einrichtungen unterstützend mitwirken können, zum Beispiel Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträger, die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder Berufsbildungseinrichtungen.

Vorteile

Das BEM kann zu Ihrer persönlichen Gesunderhaltung beitragen. Gemeinsam mit dem Fürstenberg Institut soll geklärt werden, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden.

Zu berücksichtigen sind dabei das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und die persönliche Leistungsfähigkeit. Sie erhalten also individuelle Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Fazit

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Instrument, das Ihnen und uns die Chance zum Erhalt und zur Verbesserung Ihrer Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz gibt.