

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – was ist das eigentlich?

Unternehmen haben die Pflicht, Arbeitsplätze von Langzeiterkrankten auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls zu verändern. Mit dieser Information wollen wir dazu beitragen, dass diese als »**Betriebliches Eingliederungsmanagement**« (BEM) bezeichnete gesetzliche Pflicht bekannter wird.

Wird das Eingliederungsmanagement durchgeführt, dann stellt sich die Frage: Erfolgt es tatsächlich im Sinne des Gesetzes mit dem Ziel den Arbeitsplatz zu erhalten, oder wird es dazu missbraucht um auf erkrankte Beschäftigte Druck auszuüben? Die Antwort lässt sich letztendlich nur in jedem Betrieb anhand der konkreten Umsetzung finden.

Wir möchten Beschäftigte ermutigen, dieses Angebot im Betrieb anzunehmen. Stellt man fest, dass es sich eher um eine Art Krankrückkehrgespräch handelt, kann man seine Zustimmung jederzeit zurücknehmen. Das Gesetz knüpft die Durchführung eines BEM ausdrücklich an die Zustimmung des Beschäftigten, das heißt die Teilnahme ist freiwillig.

### Rechtlicher Hintergrund

Seit Mai 2004 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, ein so genanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn Beschäftigte länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind (Sozialgesetzbuch IX § 84 Abs. 2). Dabei spielt es keine Rolle ob es sich um eine länger als sechs Wochen andauernde Erkrankung handelt oder um mehrere kurze Arbeitsunfähigkeiten ähnlicher Ursache, die in der Summe sechs Wochen im Jahr überschreiten.

Ziel des Eingliederungsmanagements ist es zu klären, mit welchen Leistungen oder Hilfen weiterer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Wer ist außer dem Arbeitgeber am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt?

- der Betriebs- oder Personalrat
- die Schwerbehindertenvertretung, falls es sich bei Betroffenen um Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung handelt

- bei Bedarf ebenfalls der für den Betrieb tätige Betriebsarzt

### Wichtig

Die Beschäftigten müssen ihre Zustimmung geben, niemand kann gezwungen werden, an einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement teilzunehmen. Diese Zustimmungsverweigerung wird in der Regel vom Arbeitgeber dokumentiert um im Streitfall belegen zu können, dass das Unternehmen dem Betroffenen ein Verfahren nach § 84.2 angeboten hat. Die Zustimmung kann jederzeit und auch ohne Angaben von Gründen zurückgezogen werden.

### Was wird im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements geklärt?

Um das Ziel erreichen zu können weitere Arbeitsunfähigkeitstage zu vermeiden, muss vor allem geprüft werden, was dazu am Arbeitsplatz und an den Arbeitsbedingungen verändert werden kann.

Mögliche Maßnahmen hierbei sind

- die Veränderungen des Arbeitsplatzes, z.B. durch technische Hilfen,

- die Veränderungen der Arbeitszeit oder der Arbeitsabläufe,
- die Veränderung der bisherigen Tätigkeit, z. B. durch Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder
- eine berufliche Weiterbildung.

Darüber hinaus sollte auch geklärt werden, ob eine – möglichst an den konkreten Arbeitsbedingungen orientierte – medizinische Rehabilitation (Kur) sinnvoll ist.

Zu dieser Frage sollte der Betriebsarzt hinzugezogen werden. Hierzu noch einmal der ausdrückliche Hinweis, dass auch ein Betriebsarzt der allgemeinen ärztlichen Schweigepflicht unterliegt.

## Häufige Missverständnisse

Seit Inkrafttreten der gesetzlichen Vorschrift halten sich vor allem zwei Missverständnisse sehr hartnäckig:

- Wenn der Arbeitgeber kein BEM durchgeführt hat, ist eine **krankheitsbedingte Kündigung** von vornherein rechtlich unwirksam.

Dies trifft nicht zu und ist durch die Rechtsprechung eindeutig festgestellt worden. Das Arbeitsgericht wird in einem solchen Fall selber prüfen, ob eine weitere Beschäftigung im Betrieb möglich ist. Schon vor vielen Jahren wurde hierzu ein Prüfschema durch das Bundesarbeitsgericht aufgestellt, das für alle Arbeitsgerichte verbindlich ist.

- Verwechslung des BEM mit der **stufenweisen Wiedereingliederung**

Bei der stufenweisen Wiedereingliederung handelt es sich um die Möglichkeit, nach sehr langer Arbeitsunfähigkeit (über sechs Wochen) die Beschäftigung nicht sofort mit der vollen vertraglich vereinbarten Stundenzahl wieder aufzunehmen, sondern stundenweise nach einem vom Hausarzt oder Betriebsarzt entwickeltem Zeitplan. Der Beschäftigte erhält für den Zeitraum der stufenweisen Wiedereingliederung weiterhin Krankengeld.

Allerdings kann diese Maßnahme nur durchgeführt werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

## Das Betriebliche Eingliederungsmanagement – Wolf im Schafspelz?

Viele Beschäftigte stehen dem Eingliederungsmanagement skeptisch gegenüber. Zum Teil besteht die Befürchtung, dass der Betrieb damit eine krankheitsbedingte Kündigung vorbereiten will. Richtig ist, dass das Eingliederungsmanagement ein **Suchprozess** ist, bei dem geeignete Lösungen entwickelt und Hilfestellung externer Institutionen organisiert werden sollen. Es gibt keine Garantie, dass dieser Prozess immer zu dem Ergebnis führt, das der Arbeitnehmer sich wünscht. Sollte es nach einem durchgeführten BEM tatsächlich zu einer krankheitsbedingten Kündigung kommen, heißt dies nicht, dass eine Klage vor dem Arbeitsgericht von vornherein erfolglos ist. Das Arbeitsgericht wird auf jeden Fall prüfen, ob in dem Verfahren alle geeigneten Lösungen geprüft worden sind.

Die besten Voraussetzungen für ein sinnvolles BEM-Verfahren bestehen dann, wenn es einen Betriebs- oder Personalrat im Betrieb gibt und dieser eine **Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Durchführung des Eingliederungsmanagements** abgeschlossen hat. Ein durchdachtes Verfahren, bei dem die Idee von Hilfsangeboten im Vordergrund steht, kann sicher eine gute Hilfestellung bei der Verhinderung neuer Arbeitsunfähigkeit sein. Wenn aber auf dem Verfahren nur »BEM« draufsteht, aber in Wirklichkeit klassische »Krankenrückkehrgespräche« drin sind, in denen vor allem Druck ausgeübt wird, ist die Skepsis natürlich berechtigt. Ein derartiges Verfahren entspricht nämlich nicht den Anforderungen des Gesetzes.

## Was muss man als Beschäftigter an Informationen über seine Gesundheit preisgeben?

Wenn das Eingliederungsmanagement erfolgreich sein soll, muss der Betrieb natürlich eine Vorstellung über die Art der gesundheitlichen Einschränkungen haben. Daher sind orientierende Angaben wie z. B. Rückenprobleme, Gelenksbeschwerden, Sehprobleme usw. wichtig. Aus diesen Angaben ergibt sich, welche Tätigkeitsprofile nicht mehr erfüllt werden können. Beispiele sind

- ständiges Stehen,
- Heben und Tragen,
- tiefes Bücken,
- Über-Kopf-Arbeiten,
- ständiges Sitzen und
- komplizierte Sehaufgaben.

## Aber!!

- Die Diagnose und der mögliche Verlauf der Erkrankung gehören nicht zu den erforderlichen Informationen. Falls im Gespräch gezielt danach gefragt wird, sollte der Beschäftigte klar entgegnen, dass er zu einer solchen Auskunft nicht verpflichtet ist. Der Beschäftigte kann auch erklären, dass er seine Zustimmung zum BEM-Verfahren zurückzieht.
- Im Mittelpunkt des Verfahrens müssen die Fragen nach den zu verändernden Arbeitsbedingungen und den Veränderungen am Arbeitsplatz stehen.
- Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgeber Beschäftigte mit langen oder häufigen Arbeitsunfähigkeiten auffordern, sich vom Betriebsarzt untersuchen zu lassen. Jeder hat das Recht dies zu verweigern, da dieses Vorgehen die freie Arztwahl einschränkt. Die freie Arztwahl wird nur bei Pflichtuntersuchungen nach der Arbeitsmedizinvorsorgeverordnung eingeschränkt.

Ist im Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden, dann sollte der Beschäftigte immer darauf bestehen, dass ein Mitglied dieser Interessenvertretung bei einem BEM-Gespräch anwesend ist.

**Das ist ein Arbeitnehmerrecht, das man keinesfalls hergeben sollte!**

Besser ist es aber, wenn in einer Vereinbarung festgelegt ist, dass bei solchen Gesprächen immer ein Betriebsrats- oder Personalratsmitglied anwesend sein muss.

## Das schwierige Thema

### »Ärztliches Attest«

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer von ihren behandelnden Ärzten ein Attest erhalten, aus dem hervorgeht, welche Einschränkungen für den Betroffenen am Arbeitsplatz bestehen. Leider ist behandelnden Ärzten nicht immer bewusst, welche Probleme ein solches Attest auslösen kann. Arbeitgeber reagieren nicht selten so, dass sie die Möglichkeit einer anderen Tätigkeit von vornherein ausschließen.

**Auf keinen Fall sollte auf einem Attest die Diagnose stehen. Hierauf muss der**

**Betroffene den behandelnden Arzt, falls erforderlich, hinweisen.**

Falls im Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat besteht, ist es wichtig, diesem das Attest zu zeigen und mit ihm die Problematik zu besprechen. Damit erhält der Betriebs- oder Personalrat die Möglichkeit, Gespräche zu unterstützen, mit denen Veränderungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen erreicht werden sollen.

Gibt es im Betrieb keine Interessenvertretung, ist es meistens schwieriger eine Lösung zu finden. Je nach Vertrauen in die einzelnen Funktionen bzw. Personen kann man

- sich einen Termin beim Betriebsarzt geben lassen, um die Problematik zu besprechen oder
- den direkten Vorgesetzten auf die gesundheitlichen Probleme ansprechen.

**Ein ärztliches Attest beim Arbeitgeber ohne vorherige Gespräche einzureichen, kann je nach Betrieb ein Risiko für die weitere Beschäftigung bedeuten.**

## Wer wir sind

Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit besteht seit 1989. Sie ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereins „Arbeit & Gesundheit“ und wird unter anderem mit Mitteln der Hamburger Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz finanziert.

Ein Schwerpunkt der Arbeit ist die kostenlose Beratung von Hamburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Im Rahmen der Beratung werden nicht nur nötige Informationen gegeben, sondern es wird

gemeinsam mit den Betroffenen nach geeigneten Lösungen gesucht, um ihre Arbeitssituation zu verbessern.

Sie erreichen uns in der Regel telefonisch während der Bürozeiten: Montag bis Donnerstag von 10 bis 17 Uhr.