
DAS AKTIONSBÜNDNIS SCHLESWIG-HOLSTEIN

Inklusive Jobs
Aktionsbündnis
Schleswig-Holstein



Eine Initiative des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein, finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

Was ist das BEM –
Was sieht der Gesetzgeber vor?
Bad Bramstedt, 06.06.2018

Übersicht

1. BEM, was ist das?
 2. Ziele
 3. Basis des BEM
 4. Zustimmung
 5. Sechs-Wochen-Frist
 6. Vorbereitende Maßnahmen
 7. Beteiligte
 8. Ablauf
 9. Maßnahmen
 10. Datenschutz
 11. Betriebs-/Inklusionsvereinbarung
 12. Rechtsfolgen
-

1. BEM - was ist das?

Vom AG eingeleitetes kooperatives-/systematisches Verfahren mit dem **Ziel:**

- die Arbeitsunfähigkeit überwinden
 - die Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten
 - den Arbeitsplatz nachhaltig sichern
 - Behinderungen und Folgekrankheiten vermeiden
 - Rehabilitationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen rechtzeitig einzuleiten.
-

2. Ziele

§ 167 Abs. 2 (§ 84 a.F.) SGB IX:

[...] die Möglichkeiten, *wie die **Arbeitsunfähigkeit** möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen **erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt** und der **Arbeitsplatz erhalten** werden kann* (betriebliches Eingliederungsmanagement).

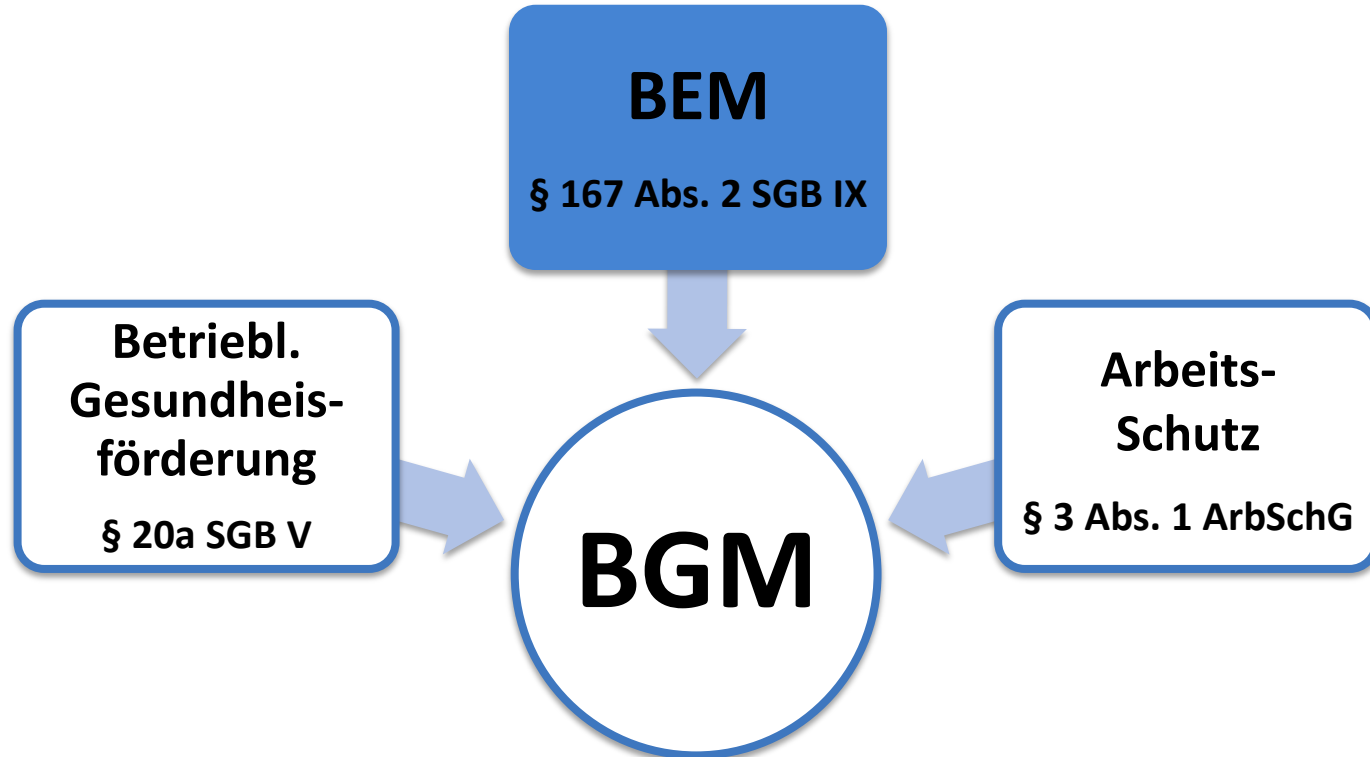
[...] Kommen **Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben** in Betracht, werden [...]

Ziele

Welche Ziele
hat BEM?

- **Prävention** – frühzeitiges Handeln bei Arbeitsunfähigkeit
- **Rehabilitation** – Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit
- **Integration** – langfristige Integration in den Betrieb / Erhalt des Arbeitsplatzes

BEM als Teil des BGM



BEM vs. Krankenrückkehrgespräch

BEM

- Wird vom AG eingeleitet
- Gesetzliche Pflicht des AG
- Während der AU möglich
- Teilnahme des AN ist freiwillig (Zustimmung!)
- AU überwinden, erneute AU verhindern und Arbeitsplatz sichern

Krankenrückkehrgespräch

- Direkter Vorgesetzter führt das Gespräch mit AN
 - Gespräch kann jederzeit nach Rückkehr des AN geführt werden
 - AN muss teilnehmen
 - Ziel ist die Reduzierung von Fehlzeiten
-

Nutzen/Vorteile des BEM

Arbeitgeber /-in (u.a.):

- fördert die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- vermindert Fehlzeiten
- senkt die Personalkosten
- Erhalt des „Firmen Know-hows“
- ...

Arbeitnehmer/-in:

- Erhalt des Arbeitsplatzes
 - Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit
 - Suche nach einer leidensgerechten Tätigkeit im Unternehmen
 - Steigerung der Motivation u. Zufriedenheit
-

3. Basis des BEM



Vertrauen



Datenschutz



Freiwilligkeit



Zustimmung

4. Zustimmung

§ 167 Abs. 2:

[...] klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, **mit Zustimmung** und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, [...]

Grund für die Zustimmungsverweigerung

- **Angst** vor Kündigung

Lösung:

Umfassende Information der AN zum BEM im **Vorweg**

5. Sechs-Wochen-Frist

§ 167 Abs. 2 (§ 84 a.F.):

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber [...]

Berechnung der Sechs-Wochen-Frist

- Ununterbrochen AU: 42 Tage +1
- Wiederholt AU:
 - 6-Tage-Woche: 36 Tage +1
 - 5-Tage-Woche: 30 Tage +1
 - 3-Tage-Woche: 18 Tage +1

Auch Fehltage, an denen Kuren oder Reha-Maßnahmen durchgeführt wurden, sind zu berücksichtigen!

Beschäftigte

- Voll-/Teilzeit/geringfügig Beschäftigte
 - Angestellt/verbeamtet
 - Befristet/unbefristet
 - Behindert/nicht-Behindert
 - Schwerbehindert/gleichgestellt/
 - In Ausbildung/sonst. beruflichen Bildung
-

6. Vorbereitende Maßnahmen

... des Arbeitgebers:

- Einführung eines Systems zur Erfassung der Fehlzeiten
- Information der Beschäftigten
- Festlegung von Zuständigkeiten
- Fertigung von Musterschreiben
- Maßnahmenkonzept

...und des/der BR/PR/SBV:

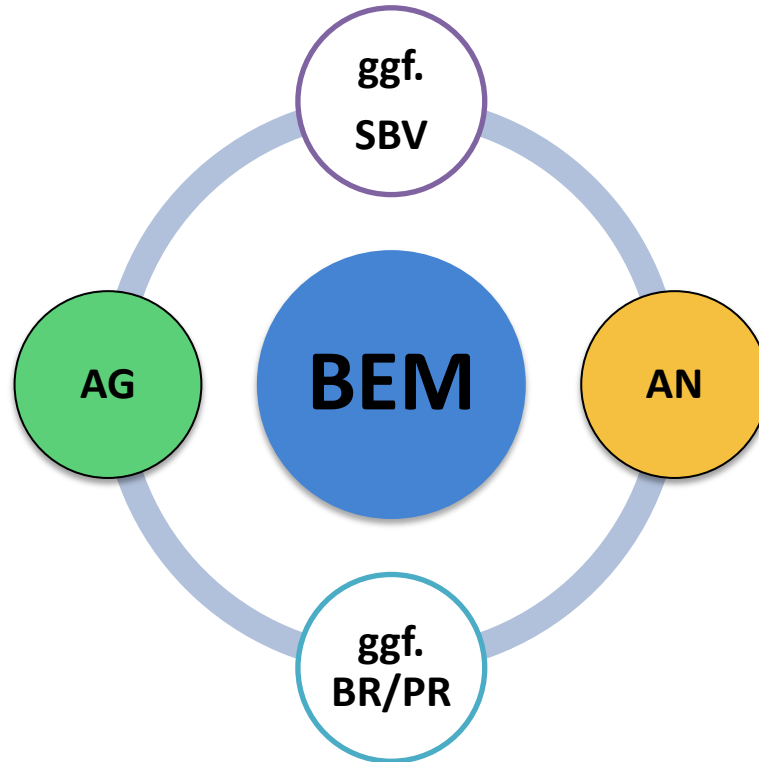
- Entwicklung einer Betriebs-/Dienst- oder Inklusionsvereinbarung (mit AG!)
 - Beratung der Beschäftigten
 - Entwicklung eines Katalogs an präventiven Maßnahmen
 - Einholung von Informationen
-

7. Beteiligte des BEM (Kern-Team)

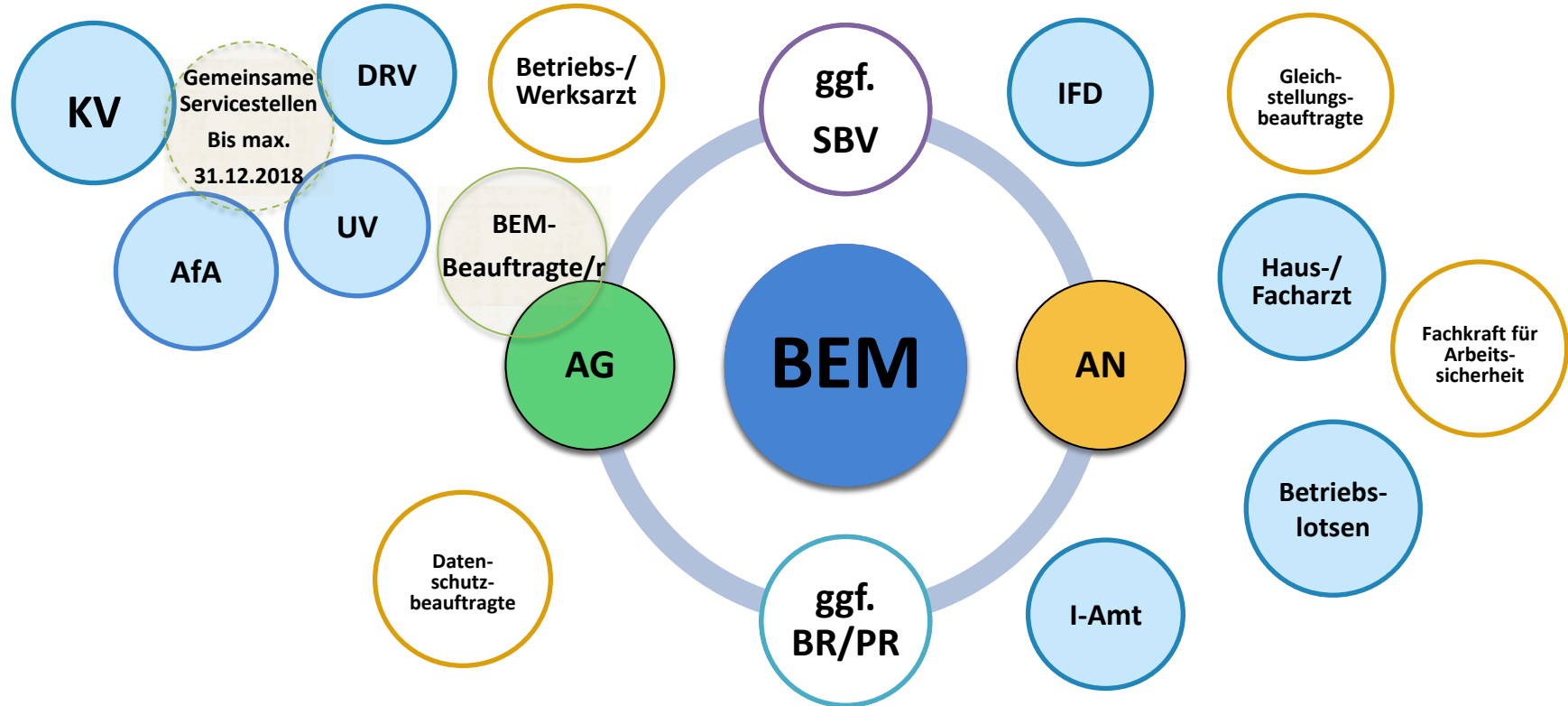
§ 167 Abs. 2 (§ 84 a.F.):

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der **Arbeitgeber** mit der zuständigen **Interessenvertretung im Sinne des § 176 [§ 93 a.F.]**, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der **Schwerbehindertenvertretung**, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie [...]

Beteiligte beim BEM (Kern-Team)

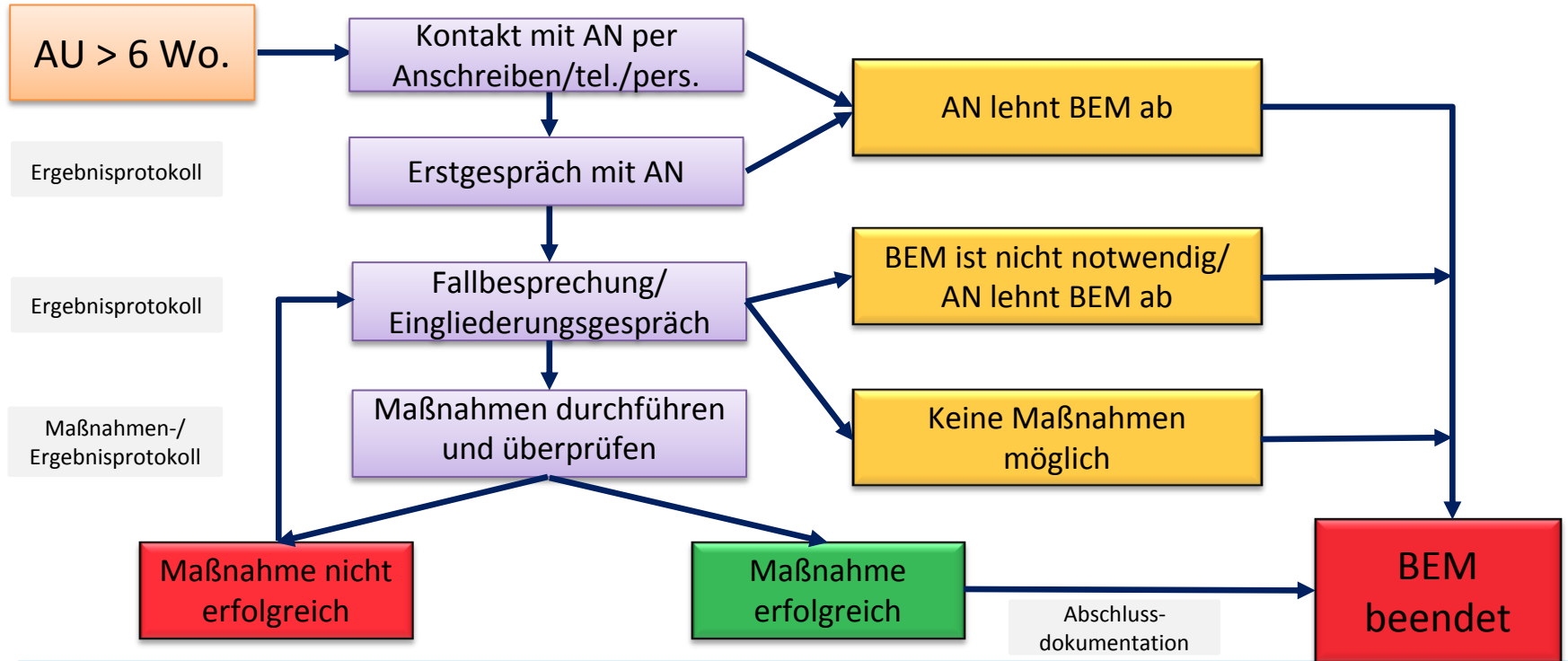


Sonstige Beteiligte (Erweitertes-Team)



8. Ablauf

Prozesskette des BEM:



9. Maßnahmen des BEM

- Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen (z.B. Reduzierung der Arbeitszeit, Einschränkung des Aufgabenbereichs)
 - Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz
 - Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen (Intern/Extern)
 - Stufenweise Wiedereingliederung
-

10. Datenschutz

- Hinweis auf Datenschutz/Zustimmung erfolgt vor dem Erstgespräch
 - Die Einwilligung zur Erhebung von Daten bezieht sich ausschließlich auf den Zweck des BEM (§ 4 BDSG/ Art. 7 EU DS-GVO)
 - **Trennung von Personal- und BEM-Akte**
 - Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit (§ 3a BDSG/ Art. 5 EU DS-GVO)
-

Datenschutz

BEM Anschreiben inkl. Hinweis auf
Zustimmung u. Datenschutz

Erstgespräch nach
Einwilligung zu BEM

BEM-Akte

- Alle Informationen zur Durchführung des BEM (Protokolle)

Personal-Akte

- Ablehnung/Zustimmung zum BEM
- getroffene Maßnahmen
- **Keine medizinischen Daten!**

Datenschutz

Betriebsvereinbarung

- Zweck der Datenerhebung
 - Einwilligung (der/des Betroffenen) zur Erhebung von Daten im Rahmen des BEM
 - Art und Umfang der erhobenen Daten
 - Schweigepflicht aller Beteiligten
 - Zugangsrechte zu sensiblen Daten
 - Aufbewahrungsdauer
 - Aufbewahrungsort (Trennung von BEM-Akte und Personalakte)
-

12. Rechtsfolgen

Ein Verstoß des AG liegt vor,

- wenn er das BEM unterlässt
- wenn er das BEM Verfahren fehlerhaft durchführt

Das SGB 9 sieht bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen die Pflicht aus § 167 Abs. 2 keine Rechtsfolge/Sanktion vor.

Aber:

- **erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess**
-

Leitfaden für ein BEM

1. Feststellung der Fehlzeiten von mehr als 6 Wochen
 2. Information des BR/PR (ggf. auch SBV) über das Erfordernis eines BEM
 3. Einladung und Information des betroffenen Beschäftigten
 4. Einholung der Zustimmung des Betroffenen zur Durchführung eines BEM
 5. Durchführung eines klärenden Erst- und Eingliederungsgespräches
 6. Durchführung von Maßnahmen
 7. Durchführung eines Sondierungs- oder Abschlussgespräches
-

Fazit...

„Gesundheit ist nicht alles,
aber ohne Gesundheit ist alles nichts“

Arthur Schopenhauer (1788-1860)

...gut, dass es das BEM gibt!



VIELEN DANK!

Frank Warnholz

Fachberatung - Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs für die Kreise
Pinneberg und Segeberg

gefas – Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik – Institut der
Unternehmensverbände Nord – e.V.

Stubbenhuk 16
25335 Elmshorn

f.warnholz@gefas-uv.de
T 04121 2667344

www.aktionsbueundnis-sh.de
