

BEM in Corona-Zeiten

Was gilt aktuell beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement?

„Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zu Corona-Zeiten? Da haben wir aber gerade ganz andere Sorgen!“ Wenn Sie so eine Aussage von Ihrem Arbeitgeber hören, machen Sie ihm ganz deutlich klar: Gerade zu Corona-Zeiten ist das BEM wichtiger denn je. Das zeigen die hohen Prozentzahlen der an Long-Covid oder Post-Covid erkrankten Arbeitnehmer.

Stand: 30.11.2020

Lesezeit: 03:30 min



Was ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement – kurz: BEM – ist ein Verfahren, mit dem nach einer längeren Krankheit die Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers wiederhergestellt werden soll. Gesetzlich geregelt ist das BEM in § 167 Abs. 2 SGB IX.

Nach dieser Vorschrift muss ein Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein BEM-Verfahren anbieten. Dabei ist egal, ob die Arbeitsunfähigkeit durch eine Langzeiterkrankung oder durch mehrere Kurzerkrankungen zustande kommt; oder ob sie auf einer oder mehreren Krankheitsursachen beruht. Anders als bei der Frage der Lohnfortzahlung kommt es nur auf die **insgesamte Krankheitsdauer** an.

Für Betroffene ist eine Teilnahme an einem BEM immer freiwillig.

Ablauf und Ziel des BEM

Arbeitnehmer, die ein BEM-Verfahren durchlaufen, befinden sich in einer Sondersituation. Im BEM-Verfahren soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und welche Unterstützung nötig ist, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Im Kern geht es also darum, den Arbeitsplatz zu erhalten. Wie das Verfahren genau abläuft, gibt das Gesetz nicht vor. Daher ist in jedem Einzelfall eine **individuelle Lösung** zu finden.

Wichtig: Ein BEM ist eine Verpflichtung für den Arbeitgeber, nicht aber für den Arbeitnehmer. Für einen Betroffenen ist eine Teilnahme an einem BEM immer freiwillig und er kann jederzeit aussteigen.

Gut zu wissen: Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer personenbedingt wegen Krankheit kündigen und lagen die Voraussetzungen zur Durchführung eines BEM vor, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein BEM angeboten haben. Hat der Mitarbeiter dem BEM nicht zugestimmt, kann er sich später nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt wurde.

Wie läuft ein BEM ab?

Beteiligt am BEM sind neben Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegebenenfalls auch Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt und bei schwerbehinderten Beschäftigten die SBV sowie das Integrationsamt. Sie alle bringen Vorschläge für Maßnahmen ein. Diese sollen natürlich auf die besondere Situation des Betroffenen zugeschnitten sein und sind von den Beteiligten sachlich zu erörtern.

Als mögliche Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit kommen beispielweise in Betracht:

- die sogenannte Stufenweise Wiedereingliederung,
- eine medizinische Maßnahme,
- eine Arbeitsplatzveränderung oder -umgestaltung (z.B. Stehpult, ergonomische Maus),
- eine Veränderung der Arbeitszeiten,
- eine Verpflichtung zum Gespräch bei einem Reha-Berater oder
- eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

Die Stufenweise Wiedereingliederung, bei der ein Arbeitnehmer mit zunächst nur wenig Arbeitszeit startet, um sich nach und nach wieder an die Arbeitsbelastung zu gewöhnen, ist nur eine von vielen Maßnahmen, auf die ein BEM hinauslaufen kann. Sie ist aber eine sehr häufige Maßnahme. Ist das Krankengeld bereits ausgelaufen und hält ein Arzt die Stufenweise Wiedereingliederung für sinnvoll, kann sie als Betriebliche Anpassungsmaßnahme nach § 44 SGB IX beantragt werden.

Arbeitgeber sind gehalten, die Identität eines mit Covid-19 infizierten Arbeitnehmers zu schützen.

Was gilt bei einer Corona-Erkrankung?

Wer nach einer Covid-19-Erkrankung zur Arbeit zurückkehrt, dem ist bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als sechs Wochen in den letzten 12 Monaten ein BEM-Verfahren anzubieten. Dies ist in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 10. August 2020 ausdrücklich erwähnt.

Nach der Arbeitsschutzregel haben Corona-Erkrankte, die an Long-Covid oder Post-Covid Symptomen leiden, zudem einen besonderen Unterstützungsbedarf bei der „Bewältigung von arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen“. Betroffene Arbeitnehmer sollen u.a. darüber informiert werden, welche Schutzmaßnahmen im Betrieb getroffen wurden. Arbeitgeber sind gehalten, die Identität eines mit Covid-19 infizierten Arbeitnehmers zu schützen, um einer Stigmatisierung vorzubeugen.

Was gilt in Zusammenhang mit Kurzarbeit?

Im Zusammenhang von Kurzarbeit und einer BEM-Maßnahme kommt es darauf an, was im Einzelfall vereinbart wurde.

Sonderfall: Stufenweise Wiedereingliederung: Wer sich innerhalb einer BEM-Maßnahme in einer Stufenweisen Wiedereingliederung befindet, gilt grundsätzlich noch als arbeitsunfähig. Wird die BEM-Maßnahme im Anschluss an eine längere Krankheitsphase durchgeführt, hat der Arbeitnehmer im Normalfall keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, die in der Regel längstens 6 Wochen dauert. Stattdessen erhält er Krankengeld von der Krankenkasse bzw. Übergangsgeld von der Rentenversicherung (z. B. nach einer Reha-Maßnahme). Erst wenn die Arbeitsfähigkeit nach Beendigung des BEM wieder voll hergestellt ist, wird das Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen.

Im Zusammenhang mit Kurzarbeit kommt es deshalb darauf an, ob die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der Kurzarbeit bestand ist oder ob erst sie danach eingetreten ist. Wenn Krankheit und Kurzarbeit zusammenreffen, gilt Folgendes:

Ist die **Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit** eingetreten und besteht ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**, erhält der Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Kurzarbeit nur noch verminderte Entgeltfortzahlung und zusätzlich Krankengeld in Höhe des fiktiven Kurzarbeitergeldes (§ 47 b Abs. 4 SGB V). Bei Kurzarbeit Null bekommt er also nur Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Im Ergebnis erhält er so viel wie er erhalten würde, wenn er nur Lohn und Kurzarbeitergeld beziehen würde. Das Krankengeld ist zunächst vom Arbeitgeber auszuzahlen, der es sich auf Antrag erstatten lassen kann.

Ist die **Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit** eingetreten und erhält der Arbeitnehmer **Krankengeld**, dann bekommt er nur Krankengeld. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nicht (§ 98 Abs. 3 Ziffer 3 SGB III). Die Höhe des Krankengeldes (in der Regel 70 %) richtet sich nach dem Regelentgelt vor der Arbeitsunfähigkeit (§ 47 Abs. 1 SGB V). Die Entgeltminderungen durch die Kurzarbeit wirken sich dann also nicht auf das Krankengeld aus.

Tritt die **Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit** ein und erhält der Arbeitnehmer noch **Entgeltfortzahlung**, dann wird diese um die Kurzarbeit verringert gezahlt. Neben dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die Ausfallstunden.

Gut zu wissen: Das gilt übrigens auch, wenn der Beginn der Kurzarbeit mit dem Beginn der Erkrankung zeitlich zusammenfällt. Da bei der Kurzarbeit das Kalendermonatsprinzip gilt, bezieht sich Kurzarbeit immer auf einen ganzen Kalendermonat. Der Beginn der Arbeitsunfähigkeit gilt daher als während der Kurzarbeit eingetreten, wenn die Erkrankung in einem Kalendermonat beginnt, für den Kurzarbeit angemeldet ist. Der erste Krankheitstag kann sogar vor dem ersten Arbeitsausfalltag liegen.

Tritt die **Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit** ein und erhält der Arbeitnehmer **Krankengeld**, dann erhält er das Krankengeld aus dem Regelentgelt vor der Kurzarbeit (§ 47b Abs. 3 Ziffer 3 SGB III). Das Krankengeld wird aber nur bis zu der Höhe gezahlt, die der Summe aus Arbeitslohn und Kurzarbeitergeld entsprechen würde.

Tritt die **Erkrankung erst nach dem Abschluss von Kurzarbeit** auf, wird **Entgeltfortzahlung** in voller Höhe geleistet. Die Kurzarbeit wirkt sich in diesem Fall nicht aus.

Wenn ein Arbeitnehmer **nach einer abgeschlossenen Kurzarbeitsphase Krankengeld** bezieht, würde die Höhe des Krankengeldes eigentlich durch das Kurzarbeitergeld beeinflusst. Gängige Handhabung ist aufgrund einer Empfehlung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aber, die Höhe des Krankengelds nach dem Einkommen vor Einführung der Kurzarbeit zu berechnen. (RT)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de