

# Das BEM für die SBV - wichtiger denn je!

## Betriebliches Eingliederungsmanagement zum Schutz langzeiterkrankter Arbeitnehmer

Betriebliches Eingliederungsmanagement, oft als BEM abgekürzt, ist eine bewährte Maßnahme, um langzeiterkrankte Mitarbeiter zu unterstützen. Das Ziel ist es, sie vor dauerhafter Arbeitsunfähigkeit zu bewahren und ihre Aussichten auf den Erhalt ihres Arbeitsplatzes zu steigern. Im Folgenden erläutern wir die „klassischen Schritte“ eines BEM und zeigen auf, wie Sie sich als SBV einbringen können.



**Gisela Scholz | ifb**

ifb-Bildungsreferentin und Juristin

Stand: 24.1.2024

Lesezeit: 03:30 min



### Allgemeines zum BEM

Der Ablauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Betreuung von langzeiterkrankten Kollegen übernehmen, spielen Sie hier eine besonders wichtige Rolle! Wir erklären Ihnen die "üblichen Schritte" eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und zeigen, wie Sie als Schwerbehindertenvertretung (SBV) dazu beitragen können.

Ein erster Schritt könnte sein: Initiieren Sie gemeinsam mit dem Betriebsrat Verhandlungen über ein standardisiertes BEM-Verfahren in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Dienststelle; hierzu bietet sich eine

Betriebs- oder Inklusionsvereinbarung an. Der Ablauf im Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist gesetzlich nicht geregelt, betriebsspezifische Besonderheiten können daher berücksichtigt werden.

## Das Feststellen von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit

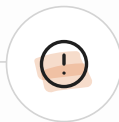
Erkrankt ein Beschäftigter, prüft der Arbeitgeber, ob innerhalb der letzten zwölf Monate ununterbrochen oder wiederholt mehr als sechs Wochen krankheitsbedingte Fehlzeiten vorliegen; dann sind die Voraussetzungen für ein BEM-Verfahren gegeben.

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 nur zwei oder drei Tage hintereinander, sind diese Zeiten ebenfalls in die Sechs-Wochen-Frist einzurechnen.



### SBV-Tipp!

Es spricht nichts dagegen, auch schon vor Ablauf der sechs Wochen einen BEM-Prozess zu starten. Das erlaubt es, schon frühzeitig nach Lösungen für die Gesunderhaltung des Mitarbeiters zu suchen. Bringen Sie sich als Schwerbehindertenvertretung aktiv ein und unterbreiten Sie einen entsprechenden Vorschlag.



### SBV-Tipp!

- Überprüfen Sie regelmäßig anhand Ihrer Kartei (PDF Schwerbehindertenkartei), bei welchen Ihrer betreuten Kollegen ein BEM anstehen könnte und nehmen Sie zeitnah Kontakt mit den Betroffenen auf! Betonen Sie, dass die Teilnahme an dem Verfahren freiwillig ist und dass die Ablehnung eines BEM-Gesprächs keine unmittelbaren Nachteile bringt. Dennoch ist es wichtig zu betonen, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) auch die Gelegenheit bietet, eine Rückkehr in die Arbeitswelt, möglicherweise unter veränderten Bedingungen, zu ermöglichen.
- Wenn Sie bisher keinen oder wenig Kontakt zu dem Betroffenen haben: Versuchen Sie mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen eine Vertrauensbasis zu dem Beschäftigten aufzubauen.
- Je nach Gesundheitszustand des Betroffenen sollten Sie Kontakt mit den Integrationsämtern oder dem technischen Beratungsdienst aufnehmen. Auf diese Weise können Sie bereits im Voraus Ideen für eine mögliche Gestaltung des zukünftigen Arbeitsplatzes sammeln.

## Nehmen Sie Kontakt zu dem erkrankten Beschäftigten auf

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. Bei der Kontaktaufnahme sollen dem Beschäftigten erste Informationen über das BEM vermittelt werden, etwa ...

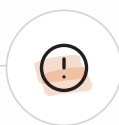
- welche Ziele damit verbunden sind,
- wer im Verfahren beteiligt werden soll,
- und dass die Teilnahme freiwillig erfolgt.

Außerdem sollte der Mitarbeiter darauf hingewiesen werden, wie wichtig seine Mitarbeit ist. Keine Entscheidung sollte ohne seine Einbeziehung getroffen werden, aber alles sollte in Absprache mit ihm geschehen. Sofern der Beschäftigte mit der Durchführung eines BEM einverstanden ist, kann der Termin für ein Erstgespräch festgelegt werden.

Im Idealfall sollte das so sein! Leider ist es oft in der Praxis so, dass diese Informationen unvollständig und ohne das entsprechende Einfühlungsvermögen an die Betroffenen weitergegeben werden. Das führt dazu, dass die Mitarbeiter unsicher sind, denn bei den Gesprächen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geht es um wichtige Themen.

## Führen Sie ein Erstgespräch mit dem betroffenen Kollegen

Im Erstgespräch geht es darum, über die Möglichkeiten und Grenzen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) aufzuklären. Mit Zustimmung des erkrankten Mitarbeiters können auch andere Personen und Stellen, wie zum Beispiel der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung (nur bei schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitern) oder der Betriebsarzt, am Gespräch teilnehmen. Der Beschäftigte kann zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen (§ 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX; dieser Begriff ist „untechnisch“ zu verstehen, es handelt sich nicht um die SBV, die gelegentlich auch als Vertrauensperson bezeichnet wird). Es ist zu klären, ob gesundheitliche Probleme des Beschäftigten in einem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im 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.



### SBV-Tipp!

Versuchen Sie den Betroffenen zu überzeugen, dass er eine Person seines Vertrauens zu den Gesprächen hinzuzieht. Bei behinderten Arbeitnehmern sind Sie zwar der „natürliche Ansprechpartner“, aber vielleicht stimmt die Chemie zwischen Ihnen und dem betreuten Kollegen nicht; dies ist menschlich und Sie sollten sich deshalb nicht scheuen, den Beschäftigten auch auf die Möglichkeit hinzuweisen, eine andere Vertrauensperson hinzuzuziehen.

## Wenn nötig, führen Sie ein Zweitgespräch

Es ist nicht immer möglich, im ersten Gespräch alle weiteren Schritte zu klären. In einigen Fällen werden zusätzliche Informationen benötigt, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Dies könnte beispielsweise Untersuchungen durch den Betriebsarzt beinhalten.

Solche weiteren Informationen dürfen nur im Rahmen des Erforderlichen und nur mit schriftlicher Einwilligung des Beschäftigten eingeholt werden.

Nachdem alle relevanten Daten für den Fall gesammelt wurden, kann in einem weiteren Treffen eine Besprechung des Falls stattfinden.



### SBV-Tipp!

Je nach den Umständen des Einzelfalls kann es hilfreich sein, externe Partner an der Besprechung zu beteiligen. Dies können die Renten-, Kranken- und/oder Unfallversicherungsträger, die Agentur für Arbeit, Integrationsämter, Rehabilitationseinrichtungen oder behandelnde Ärzte sein.

Gemeinsam werden dann, unter Berücksichtigung aller Informationen und Fakten sowie unter Einbeziehung des Beschäftigten, geeignete Maßnahmen festgelegt. Hierbei kann es sich um Angebote zur Integration seitens des Arbeitgebers handeln, aber auch um Angebote der externen Partner.

## Tendenz steigend: Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz mit zeitlich sehr langen Phasen der Arbeitsunfähigkeit

Die Eingliederung erfordert von allen am Prozess Beteiligten eine besondere Sensibilität. Neben dem BEM-Berechtigten gilt es auch, die Unsicherheiten und eventuelle Belastungen von Kollegen mit im Blick zu behalten. Entsprechende Schulungen in der Gesprächsführung könnten sowohl für den Arbeitgeber, den Betriebsrat und für Sie als SBV in dieser Situation hilfreich sein. Überlegen Sie, mit einem entsprechenden Vorschlag an die Arbeitgeberseite heranzutreten.

## Vereinbaren Sie konkrete Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung (fördern und fordern!)

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 zum Beispiel

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

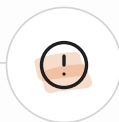
- Qualifizierungsmaßnahmen

**Leistungen, die durch externe Partner erbracht werden können, sind unter anderem:**

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

**Maßnahmen, die der Betriebsarzt anbieten kann, sind beispielsweise:**

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

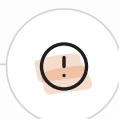


#### **SBV-Tipp!**

Wenn die Erkrankung auf psychische Belastung zurückzuführen ist, benötigt der Betroffene eine professionelle Anlaufstelle, die ihm vertraulich Hilfe bietet. Oft überwiegen hier private Aspekte oder das Problem liegt in einer zu großen Gesamtbelastung, die der Arbeitgeber nur teilweise beeinflussen kann.

### **Setzen Sie die vereinbarten Maßnahmen um**

Alle Beteiligten am betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sind in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die vereinbarten Maßnahmen umfassend und zeitnah umgesetzt werden. Sie begleiten den Beschäftigten während der Umsetzung der Maßnahmen und bieten Unterstützung, wenn nötig. Dies ermöglicht es, auf unvorhergesehene Schwierigkeiten rechtzeitig zu reagieren und gegebenenfalls notwendige Anpassungen vorzunehmen.



#### **SBV-Tipp!**

Manche Maßnahmen brauchen Zeit, um zu wirken. Dennoch sollte man prüfen, ob die Maßnahme greift. Suchen Sie als SBV regelmäßig das Gespräch mit dem Betroffenen und versuchen Sie, sich ein realistisches Bild von der aktuellen Situation zu machen.

## Überprüfen Sie die Wirkung der BEM-Maßnahmen

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) endet nicht nach der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Es ist wichtig zu überprüfen, ob die ergriffenen Maßnahmen die beabsichtigte Wirkung in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Betroffenen gezeigt haben und ob das BEM positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit des Beschäftigten und seinen Gesundheitszustand hatte. Regelmäßige Befragungen des Betroffenen können außerdem Informationen darüber liefern, ob weiterhin Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bestehen. Auf diese Weise können mögliche Beeinträchtigungen in Bezug auf den Arbeitsplatz frühzeitig erkannt und behoben werden.



### SBV-Tipp!

Der BEM-Prozess kann für alle Beteiligten, auch für den Arbeitgeber eine Chance sein, die Beziehung zum Mitarbeiter zu pflegen und Vertrauen aufzubauen. So hilft die Beziehung im Optimalfall dabei, eine erneute Erkrankung zu verhindern. Das geht beispielsweise über eine leistungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes, flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Tage, eine Deckelung von Arbeitstagen und über regelmäßige Erkundigung nach dem Wohlbefinden. Bestärken Sie betroffene Kollegen und ermutigen Sie sie im regelmäßigen Austausch.

### Ein mühsamer Prozess- aber er lohnt sich!

SBV erstreitet Schulungsanspruch auf eine Fortgeschrittenen-Veranstaltung zum BEM-Verfahren! Die SBV muss sich nicht damit begnügen, nur Grundseminare zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ zu besuchen. In einem Beschluss erkannte das Arbeitsgericht Kaiserslautern einen Anspruch auf Teilnahme und Kostenübernahme für eine Aufbauveranstaltung (BEM III) an. Aufgrund der Vielzahl von BEM-Verfahren im Klinikum und den umfangreichen Aufgaben in diesem Zusammenhang (Information, umfangreiche und individuelle Beratung und Betreuung) erachtete das Gericht den Seminarbesuch als erforderlich für die SBV-Arbeit. (Arbeitsgericht Kaiserslautern, Beschluss vom 6. Oktober 2020 – 3 BV 14/20)

### Videos zum BEM

#### 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