

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gesetzlicher Auftrag für den Arbeitgeber gem. § 84 Abs. 2 SGB IX

FAQ

Welche Ziele verfolgt das BEM?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement verfolgt als Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Darüber hinaus geht es um die Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen und die Reduzierung von betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten.

An wen richtet sich BEM?

BEM richtet sich an alle Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, unabhängig von einer Behinderung. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Beschäftigte aktuell arbeitsunfähig ist oder nicht.

Wer ist am BEM beteiligt?

In erster Linie sind der betroffene Beschäftigte, der BEM-Beauftragte, der Vorgesetzte und die Interessenvertretung beteiligt. In Absprache mit dem Beschäftigten und den Beteiligten, können auch externe Service- und Leistungsträger, z. B. Krankenkasse, hinzugezogen werden.

Ist die Teilnahme am BEM für den Beschäftigten verpflichtend?

Es besteht keine Verpflichtung für den Beschäftigten zur Teilnahme am BEM-Verfahren. Die Durchführung ist ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung des Beschäftigten. Das BEM kann zu jeder Zeit, auch während des Prozesses, abgelehnt bzw. beendet werden.

Welche Berücksichtigung findet die Schweigepflicht?

Alle Beteiligten am BEM unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht und können nur durch den betroffenen Beschäftigten davon entbunden werden.

Wie lange werden die Daten in der BEM-Akte aufbewahrt?

Nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) müssen die Daten gelöscht werden, wenn die Zweckbestimmung entfällt. Für das betriebliche Eingliederungsmanagement gibt es zu dieser Frage allerdings keine gesetzlichen Aussagen. Für die BEM-Akte wird eine Aufbewahrungszeit von ca. drei Jahren nach Abschluss des BEM empfohlen. Danach kann davon ausgegangen werden, dass die Eingliederungsmaßnahmen erfolgreich waren. Ebenfalls ist davon auszugehen, dass die Wahrscheinlichkeit für einen arbeitsrechtlichen Streit und die Notwendigkeit des Nachweises für die Durchführung eines sinnvollen BEMs nur noch gering sind.

Ist es notwendig für die Durchführung von BEM, dass das Unternehmen eine betriebliche Interessensvertretung hat?

Das BAG hat in seinem Urteil von 2010 festgestellt, dass ein BEM auch dann durchzuführen ist, wenn im Betrieb keine betriebliche Interessensvertretung vorhanden ist.

Welche Folgen hat die fehlende Durchführung des BEM für Arbeitgeber?

In einem Kündigungsverfahren hat ein Arbeitgeber durchaus Nachteile, wenn er kein ordnungsgemäßes BEM mit dem Beschäftigten durchgeführt hat. Das BAG hat in mehreren Urteilen entschieden, dass sich die Darlegungs- und Beweislast in einem Kündigungsschutzverfahren für den Arbeitgeber nachteilig verändert, wenn er zuvor kein BEM durchgeführt hat oder wenn nicht feststeht, dass ein BEM kein positives Ergebnis hätte erbringen können.

Wie sieht ein möglicher Ablauf von BEM aus?

1. Fehlzeiten analysieren
2. Gesprächsangebot machen
3. Erstgespräch bzw. Klärungsgespräch führen
4. Individuelle Ziele für den BEM-Prozess festlegen
5. Maßnahmen zur Eingliederung durchführen
6. Ggf. Folgegespräche führen
7. Wirksamkeit von BEM prüfen