

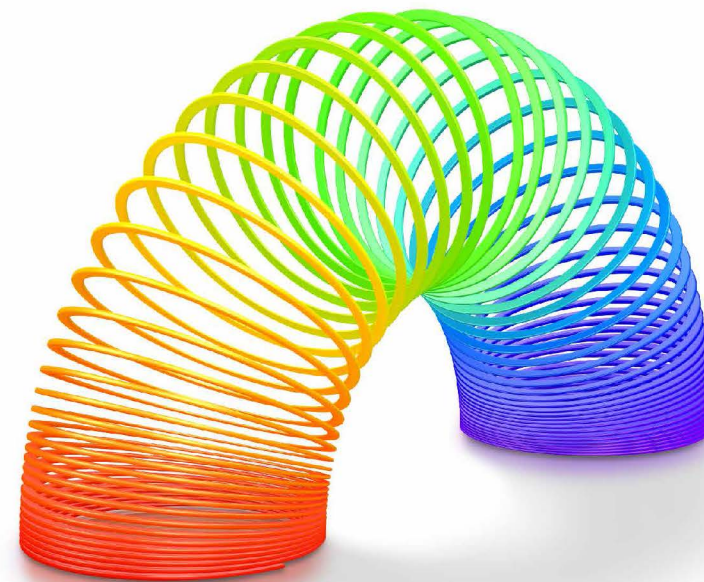
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)





Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Der ZB Ratgeber zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement soll die Betriebe dabei unterstützen, ihre Aufgaben im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement schnell und professionell auszuführen. Er ist ganz auf die Bedürfnisse der betrieblichen Praxis und an den Erfahrungen der Integrationsämter ausgerichtet. Der Ratgeber vermittelt kein umfangreiches Fachwissen, sondern behandelt das Thema umfassend und kompakt.



Autorin: Carola Fischer ist seit 1995 Mitarbeiterin des LVR-Integrationsamts des Landschaftsverbandes Rheinland in Köln. Sie leitete die Geschäftsstelle der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Nach deren Umzug nach Münster übernahm sie Aufgaben im Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie bei der Förderung und Betreuung von Integrationsprojekten und im Controlling.



-  **Fragen und Antworten**
-  **Tipps für die Praxis**
-  **Recht und Gesetz**
-  **Kontakt**

ZB Ratgeber
Behinderung & Beruf

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)



Fragen und Antworten



Tipps für die Praxis



Recht und Gesetz



Kontakt

Impressum

ZB Ratgeber

Behinderung & Beruf

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

1. Ausgabe 2015 (Stand September 2014)

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; Von-Vincke-Straße 23–25; 48143 Münster; Telefon: 0251-591-3863; Fax: 0251-591-71-3863; E-Mail: bih@integrations-aemter.de

Verlag: Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden; vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten

Autorin: Carola Fischer, Landschaftsverband Rheinland, LVR-Integrationsamt Köln

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst, KVJS-Integrationsamt Karlsruhe (verantwortlich für den Herausgeber), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag)

Gestaltung: Atelier Stepp, Speyer

Titelfoto: iStock/Sashkinw

Herstellung: Alexandra Koch

Druck: Firmengruppe APPL, aprinta druck GmbH, 86650 Wemding

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN: 978-3-89869-434-6

Editorische Notiz

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Inhalt

11 Fragen und Antworten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

1	Was ist BEM?	6
2	Warum wurde BEM eingeführt?	8
3	Lohnt sich ein BEM?	10
4	Welche Stolpersteine gibt es im BEM?	14
5	Welche innerbetrieblichen Partner sind am BEM beteiligt?	16
	5.1 Die Aufgabe des Arbeitgebers	17
	5.2 Die Aufgabe des Beschäftigten	20
	5.3 Die Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen	22
	5.4 Die Aufgabe des Betriebsarztes	25
	5.5 Die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit	26
	5.6 Die Aufgabe der betrieblichen Sozialarbeiter	27
	5.7 Die Aufgabe des BEM-Teams	28
	5.8 Die Aufgabe des Disability Managers	30
6	Welche externen Partner sind am BEM beteiligt?	32
	6.1 Die Aufgabe der Rehabilitationsträger	34
	6.2 Die Aufgabe der Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation	35
	6.3 Die Aufgabe der Integrationsämter	37

7	Wie wird der Datenschutz im BEM gewährleistet?	42
8	Wie läuft ein BEM-Verfahren ab?	48
	8.1 Start eines BEM-Verfahrens	49
	8.2 Erstkontakt aufnehmen	53
	8.3 Erstgespräch führen	56
	8.4 Situation besprechen	59
	8.5 Maßnahmen vereinbaren und umsetzen	66
	8.6 Erfolg überprüfen	69
9	Wer ist für die Durchführung des BEM zuständig und wer finanziert die Maßnahmen?	70
10	Welche Folgen hat es, wenn kein BEM angeboten bzw. wenn es abgelehnt wird?	76
11	Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem BEM und personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigungen?	80
	Abkürzungen	82
	Literatur	83
	Internet und Kurse	86

1

Was ist BEM?

**Sozialgesetzbuch
Neuntes Buch
(SGB IX)**



BEM bietet ein Arbeitgeber Beschäftigten an, die in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Langzeit-Erkrankung von 42 oder mehr Tagen handelt oder ob es im Laufe dieser Zeit zu mehreren Kurzzeit-Erkrankungen gekommen ist, die zusammengezählt sechs Wochen ergeben. Auch ob der Beschäftigte noch Lohnfortzahlung erhält oder nicht, spielt bei der Einleitung eines BEM keine Rolle.

BEM ist eigentlich nichts Neues. Es wird bereits bei vielen – aber eben noch nicht allen – Arbeitgebern praktiziert.

**Gründe für
Arbeitsunfähigkeit
ermitteln**

Im BEM-Verfahren ermitteln die im Betrieb oder der Verwaltung mit dem BEM beauftragten Personen gemeinsam mit dem erkrankten Beschäftigten zunächst, welche betrieblichen Gründe zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Danach verständigt man sich auf die Hilfen, Leistungen oder Maßnahmen, die helfen können, neue krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Bei der vereinbarten Unterstützung kann es sich einerseits um Maßnahmen des Arbeitgebers handeln, zum Beispiel um technische oder organisatorische Arbeitsplatzanpassungen oder um eine Kombination aus beiden. Ebenso ist aber die aktive Mitwirkung des Arbeitnehmers im BEM gefragt, zum Beispiel bei der Beantragung und Durchführung von medizinischen oder beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, der Bereitschaft, eine Weiter- oder Fortbildung zu absolvieren oder andere als die bisherigen Tätigkeiten zu übernehmen. ■

**Beschäftigte
müssen aktiv
mitwirken**



Gesetzliche Grundlage

Die Regelungen zum BEM sind zu finden im § 84 Absatz 2 SGB IX.

www.integrationsaemter.de/gesetze ■



2

Warum wurde BEM eingeführt?

Kündigungen und Frühverrentungen vermeiden



Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt. Immer mehr Beschäftigte sind über 50 Jahre als unter 30 Jahre alt. Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko von gesundheitlichen Problemen, Krankheiten und Behinderungen. Es steigt aber auch die Gefahr, ganz aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, je länger ein Mensch krankheitsbedingt nicht erwerbstätig sein kann. Aufgabe des BEM ist es, diese Spirale von Ausgrenzung, Kündigung, Aussteuerung und Frühverrentung zu vermeiden.

Gesunde Arbeitsbedingungen schaffen

Vom Arbeitgeber wird deshalb erwartet, dass er „gesunde“ Arbeitsbedingungen schafft, die die Gesundheit der Beschäftigten erhält bzw. vorbeugende Maßnahmen anbietet, die Arbeitsunfähigkeitszeiten vermeiden. Darum ist es entscheidend, dass der Arbeitgeber sich frühzeitig darum kümmert, dass die Erwerbsfähigkeit seiner Beschäftigten – auch, aber nicht nur im Alter – erhalten bleibt. Krankheiten sollen sich so erst gar nicht chronifizieren bzw. chronische Erkrankungen sich nicht verschlimmern und Behinderungen vermieden werden. ■



Das betriebliche Gesundheitsmanagement

Das BEM ist auch als ein Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verstehen. ■



Zeit der Erwerbstätigkeit

Der arbeitende Mensch verbringt – jedenfalls, wenn er in Vollzeit beschäftigt ist – ein Drittel des Tages am Arbeitsplatz. ■

3

Lohnt sich ein BEM?

Fehlzeiten senken



Gesunde Beschäftigte sind zufriedener, motivierter und leistungsfähiger. Sie haben weniger Fehlzeiten. Rein betriebswirtschaftlich gesehen kosten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber Geld – Fehlzeiten zu senken, ist in seinem eigenen Interesse.

Finanzieller Aufwand geringfügig

Auf den ersten Blick könnte man meinen, dass das BEM bei den Arbeitgebern nur noch mehr Bürokratie, personellen Aufwand und Kosten verursacht. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall. Der finanzielle Aufwand beim Arbeitgeber für das BEM hält sich in Grenzen. In erster Linie entstehen Kosten durch die Arbeitszeit, die für die Gespräche mit den Beschäftigten aufgewendet werden. Dazu kommt der Verwaltungsaufwand für die Überwachung der Arbeitsunfähigkeitszeiten.

„Echte“ Kosten für den Arbeitgeber entstehen erst, wenn die betrieblichen (Arbeits-)Bedingungen, die für die krankheitsbedingten Fehlzeiten verantwortlich sind, seitens des Arbeitgebers durch zum Beispiel organisatorische Veränderungen oder technische Arbeiterleichterungen angepasst werden müssen.

Die sich aus dem BEM ergebenden Einsparungen dagegen sind häufig nicht auf den ersten Blick zu erkennen und auch nicht unmittelbar in Euro messbar.

Die Vorteile für alle Beteiligten liegen aber auf der Hand:

- **Beschäftigte:** Das BEM kann zur persönlichen Gesunderhaltung jedes Einzelnen wesentlich beitragen. Betrieblichen Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten wird nachgegangen. Einer möglicherweise drohenden Chronifizierung von Krankheiten kann dadurch vorgebeugt werden. Die Erwerbsfähigkeit bleibt erhalten.
- **Arbeitgeber:** Betriebliche Fehlzeiten verursachende Faktoren können identifiziert und beseitigt werden. Verbesserte Arbeitsbedingungen führen regelmäßig zu sinkenden Krankenständen und Arbeitsausfallzeiten, was sich direkt auf die Kosten auswirkt. In Zeiten des demografischen Wandels ist der Verbleib erfahrener Beschäftigter und Wissensträger von wesentlicher betrieblicher Bedeutung.

**Erwerbsfähigkeit
erhalten**

**Krankenstände
und Arbeitsaus-
fallzeiten sinken**

3

Lohnt sich ein BEM?

Arbeitsbedingungen verbessern können

- **Betriebliche Interessenvertretungen:** Informationen über potenzielle betriebliche Gesundheitsgefahren und „krankmachende“ innerbetriebliche Faktoren einschließlich des Führungsverhaltens von Vorgesetzten ermöglichen Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. ■



Image und Betriebsklima

Ein BEM beeinflusst das Betriebsklima und das Image eines Unternehmens positiv. Es zeigt, dass der Betrieb sich sozial und fair gegenüber seinen Beschäftigten verhält. Das Unternehmen gewinnt somit an Attraktivität bei der eigenen Belegschaft, den Kunden und erleichtert die Personalsuche. ■



Foto: iStock/vm

4

Welche Stolpersteine gibt es im BEM?

Gemeinsam an einem Strang ziehen



Sein Ziel erreichen kann das BEM nur, wenn der Arbeitgeber wie auch die betrieblichen Interessenvertretungen nicht nur formal, sondern auch inhaltlich und gemeinsam hinter dem Thema stehen. Und dies den Beschäftigten auch vor allem überzeugend vermittelt wird.

Fragen und Sorgen ernst nehmen

Das BEM lebt von Akzeptanz und Vertrauen, so dass es ganz wesentlich auf die Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie praktische Anwendbarkeit bzw. Flexibilität des Vorgehens ankommt. Die Fragen und Sorgen der Beschäftigten zu diesem relativ neuen betrieblichen Verfahren müssen ernst genommen werden.

Kein Allheilmittel

Unbedingt zu vermeiden ist – bei allen Beteiligten – die Erwartungshaltung, dass das BEM in jedem Fall ein Allheilmittel zur fast vollständigen Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten ist bzw. personenbedingte – in der Regel krankheitsbedingte Kündigungen – auf immer vermieden werden können.

Jeder BEM-Fall ergebnisoffen

BEM zielt zwar auf die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses ab. Jeder einzelne BEM-Fall wird aber immer ergebnisoffen durchgeführt. Gewiss, vieles lässt sich realisieren, aber nicht

jede Erkrankung lässt sich auskurieren, nicht jede Belastung verringern, nicht jeder Arbeitsplatz so individuell gestalten, dass allen Einschränkungen – in einem auch für den Arbeitgeber und die Kollegen zumutbaren und praktizierbaren Rahmen – Rechnung getragen werden kann. ■



Foto: iStock/monkeybusinessimages

5

Welche innerbetrieblichen Partner sind am BEM beteiligt?

Vom Gesetz
bestimmt



Als Hauptakteure in einem BEM werden durch das Gesetz benannt:

- der Arbeitgeber,
- der betroffene Mitarbeiter,
- der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung sowie
- die Schwerbehindertenvertretung.

Weitere Beteiligte können bei Bedarf hinzugezogen werden, zum Beispiel

- der Betriebsarzt,
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. der Arbeitsschutzbeauftragte oder
- der betriebliche Sozialarbeiter.

Es kann ein BEM-Team eingerichtet werden, das das BEM-Verfahren steuert.

Ein Disability Manager hat die gleichen Aufgaben wie ein BEM-Team bzw. einer mit der Durchführung eines BEM beauftragten Person. ■

Die Aufgabe des Arbeitgebers 5.1



Die Aufgabe des Arbeitgebers im BEM gehört zu den regulären Verpflichtungen eines Arbeitgebers im Rahmen der Beschäftigung von Arbeitnehmern.

§ 84 Abs. 2 SGB IX

Alle Arbeitgeber – unabhängig davon, ob privates Unternehmen, öffentlicher Dienst oder kirchlicher Träger – müssen bei Erreichen der Sechs-Wochen-Frist auf den Beschäftigten zugehen und die Durchführung eines BEM anbieten. Es werden auch keine Ausnahmen von der Verpflichtung aufgrund der Betriebsgröße gewährt, zum Beispiel für Handwerksbetriebe. Dies würde ansonsten eine Benachteiligung der Beschäftigten bei kleinen oder mittleren Arbeitgebern bedeuten.

Keine Ausnahmen

Die Durchführung des BEM kann der Arbeitgeber delegieren intern (z.B. an ein BEM-Team) oder auch extern (an einen Dienstleister) und damit selbst kein Beteiligter in einem konkreten Verfahren sein. Er bleibt jedoch für die Durchführung des BEM verantwortlich.

Arbeitgeber bleibt verantwortlich

Zu seinen Aufgaben gehören

- die Prüfung, wann die Voraussetzungen für die Einleitung eines BEM erreicht sind,

Voraussetzungen prüfen

5.1 Die Aufgabe des Arbeitgebers

Kontakt aufnehmen

- der erste Kontakt zum Mitarbeiter, um auf die Ziele, den Ablauf des Verfahrens sowie über Art und Umfang der zu erhebenden Daten zu informieren und

Entscheidung einholen

- die Einholung der Entscheidung des Beschäftigten zur Einleitung oder Nicht-Einleitung eines BEM.

Der Arbeitgeber hat die Interessenvertretungen – soweit vorhanden – zu informieren, welche Mitarbeiter die Voraussetzung von sechs Wochen krankheitsbedingten Fehlzeiten zur Einleitung eines BEM erfüllen.

Arbeitgeber selbst verantwortlich

Soweit bei kleinen und mittleren Betrieben die Durchführung des BEM nicht extern erbracht wird, ist der Arbeitgeber selbst mit der Durchführung des BEM-Verfahrens betraut – insbesondere wenn keine Interessenvertretung gewählt wurde oder kein BEM-Team eingerichtet werden kann. Bei der Durchführung eines BEM kann der Arbeitgeber auf die Unterstützung externer Akteure, wie die Gemeinsamen Servicestellen, die Rehabilitations-träger oder das Integrationsamt mit seinen Fachdiensten zurückgreifen.

In größeren Betrieben hat es sich bewährt, ein festes BEM-Team einzurichten. Dieses Team bildet die zentrale Anlaufstelle. Es bildet sich weiter, organisiert und koordiniert die Zusammenarbeit mit den internen und externen Akteuren und regelt die Zuständigkeiten. ■

BEM-Team einrichten



Foto: iStockphoto/OJO_Images

5.2 Die Aufgabe des Beschäftigten



Der Beschäftigte ist der eigentliche Herr des BEM-Verfahrens. Er entscheidet, ob er ein BEM nutzen will oder nicht. Stimmt er der Durchführung eines BEM-Verfahrens zu, wird er am gesamten weiteren Verfahren und den Entscheidungen beteiligt.

Aktive Zusammenarbeit gefordert

Stimmt er einem BEM-Verfahren zu, so ist damit eine aktive Zusammenarbeit gemeint, indem er seine Einschätzung zu den Arbeitsunfähigkeiten und den möglichen betrieblichen Ursachen, seine Zustimmung zu einer Arbeitsplatzbegehung, einer Analyse alternativer Einsatzmöglichkeiten oder einer arbeitsmedizinischen Untersuchung gibt. ■



Erkrankte Beschäftigte

Das BEM richtet sich an alle erkrankten Mitarbeiter, gleich ob in Teil-, Vollzeit oder in Ausbildung. Es wird auch nicht unterschieden, ob es sich bei dem Betroffenen um einen nicht behinderten oder (schwer)behinderten Arbeitnehmer handelt. ■



Beamte und Aushilfskräfte

BEM gilt auch für Beamte. Ausgenommen sind nur Saison- und Aushilfskräfte. ■



Foto: iStockphoto/MarkusPhoto1

5.3 Die Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen



Sie wirken bei der Einführung eines BEM beim Arbeitgeber mit:

§ 80 BetrVG
§ 68 BPersVG

- **Betriebs- bzw. Personalrat** nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht
- Im Falle von schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitern zusätzlich die **Schwerbehindertenvertretung** nach dem Schwerbehindertenrecht.

Sie unterstützen betroffene Mitarbeiter, bringen eigene Vorschläge ein und können in Abstimmung mit dem Arbeitgeber auch Teilaufgaben in einem BEM übernehmen.

Arbeitgeber informiert

Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, erhalten die Interessenvertretungen vom Arbeitgeber Informationen über alle Arbeitnehmer, die für die Durchführung eines BEM in Betracht kommen. Die Interessenvertretungen haben jedoch keinen Anspruch auf die Übermittlung der Rückmeldung des Beschäftigten, wenn dieser der Durchführung eines BEM nicht zustimmt oder zustimmt, aber eine Beteiligung der Interessenvertretung ablehnt. ■



Informationspflicht Betriebs- bzw. Personalrat

Konkretisierung des Rechts auf Informationen:
BAG Beschluss 1 ABR 46/10 vom 07.02.2012,
BVerwG Beschluss – 6 P 8.09 vom 23.06.2010 ■



Informationspflicht

Von der Einleitung eines BEM-Verfahrens können die Interessenvertretungen in Form einer Kopie des Anschreibens an den betroffenen Beschäftigten informiert werden. ■

5.3 Die Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen



Schwerbehindertenvertretung (§§ 94 – 97 SGB IX)

Sie ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist neben der Schwerbehindertenvertretung wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. ■

Die Aufgabe des Betriebsarztes 5.4



Er ist im BEM Ansprechpartner für Arbeitgeber, Interessenvertretungen und den Beschäftigten, weil er einerseits die Arbeitsplatzanforderungen und andererseits den Beschäftigten mit seiner Leistungsfähigkeit und seinen gesundheitlichen Einschränkungen kennt. Dies trifft natürlich auch auf den Werksarzt, den arbeitsmedizinischen Dienst oder den Gesundheitsdienst zu.

**Wichtiger
Ansprechpartner**

Betriebsärzte unterliegen der Verschwiegenheitspflicht trotz des Vertragsverhältnisses zum Arbeitgeber. Darüber hinaus kennt der Betriebsarzt das Leistungsangebot der Rehabilitationsträger zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben und kann entsprechende Kontakte vermitteln.

§ 203 StGB

Wenn es keinen Betriebsarzt gibt, kann ein Arbeitgeber den erkrankten Beschäftigten bitten, mit seinem behandelnden Arzt über die gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu sprechen und ihn gegebenenfalls für ein BEM-Verfahren eingeschränkt von seiner Schweigepflicht zu entbinden, um die Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen (nicht die Diagnose) zu beschreiben. ■

**Behandelnden
Arzt einbeziehen**

5.5 Die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Prävention im Rahmen des Arbeitsschutzes



Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt zusammen mit dem Betriebsarzt den Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung.

Beim BEM ist sein Fachwissen insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen sowie der Arbeitsumgebung gefragt. Er ist Ansprechpartner in Fragen der Ergonomie und bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen. Regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit helfen, präventiv tätig zu werden. ■



Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verlangt, dass der Arbeitgeber für die sicherheitstechnische Betreuung seiner Beschäftigten Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt. Die Fachkräfte beraten den Arbeitgeber sachkundig und betreiben den Arbeitsschutz selbst aktiv, zum Beispiel bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. ■

Die Aufgabe der betrieblichen Sozialarbeiter **5.6**



Das psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebot des betrieblichen Sozialarbeiters bzw. sozialen Ansprechpartners setzt – häufig unter Einbindung von Angehörigen – bei Problemen im finanziellen, familiären, persönlichen und gesundheitlichen Bereich an. Belastungen in diesen Bereichen haben häufig Einfluss auf die Arbeitsleistung und -fähigkeit eines Menschen.

Angehörige mit einbeziehen

Das Angebot wird ergänzt um Unterstützung bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz sowie der Prävention am Arbeitsplatz. ■

Prävention am Arbeitsplatz



Foto: iStockphoto/Muri

5.7 Die Aufgabe des BEM-Teams

Festes Team installieren



Ein „festes“ BEM-Team bilden, bietet sich in Betrieben mit entsprechenden Personalstrukturen und Ressourcen an. Das Team setzt sich zusammen aus:

- Vertretern des Arbeitgebers: Beauftragte des Arbeitgebers, Personalabteilung, Führungskräfte
- Interessenvertretungen: Betriebs- bzw. Personalrat oder Mitarbeitervertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung

Bei Bedarf zusätzlich

- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betrieblicher Sozialarbeiter
- Vertreter von externen Partnern – soweit erforderlich oder hilfreich

Zustimmung vorausgesetzt

Der Arbeitgeber kann dem BEM-Team die Durchführung des BEM übertragen, nachdem er den ersten Kontakt zu dem betroffenen Mitarbeiter hergestellt und dessen Zustimmung zum BEM eingeholt hat.

Zusammenarbeit organisieren und koordinieren

Das BEM-Team steuert dann die Planung, Durchführung, Umsetzung und Erfolgskontrolle, beteiligt den betroffenen Mitarbeiter, organisiert und

koordiniert die Zusammenarbeit mit den internen und externen Partnern und regelt die Aufgabenteilung und Zuständigkeiten.

Im Laufe seiner praktischen Arbeit sammelt ein BEM-Team ein umfangreiches Wissen zur Umsetzung von BEM an. Diese Erfahrungen können dazu genutzt werden, ein einheitliches einzelfallübergreifendes Verfahren zu erarbeiten und in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung unter Festlegung der Verfahrensschritte und der Verantwortlichkeiten zu strukturieren. ■

Einheitliches Verfahren erarbeiten



Foto: iStockphoto.com / Alaurus

5.8 Die Aufgabe des Disability Managers

**Interner
oder externer
Dienstleister**



Mit dem englischen Begriff Disability Manager wird eine Person bezeichnet, die sich innerbetrieblich mit dem Einsatz von Menschen mit (auch vorübergehend) eingeschränkten Arbeitsfähigkeiten beschäftigt. Ein Disability Manager ist entweder Mitarbeiter des Betriebes, in dem er tätig wird, oder er wird als externer – freier – Dienstleister für den Betrieb tätig. Seine Aufgaben decken sich mit denen des BEM-Teams bzw. eines BEM-Beauftragten. ■



Disability Manager

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bietet eine zertifizierte Weiterbildung zum Certified Disability Manager Professional (CDMP) an.
www.dguv.de/disability-manager ■





Foto: iStockphoto/Muri

6 Welche externen Partner sind am BEM beteiligt?

Wichtige Unterstützung



Die Einbindung externer Stellen ist nicht verpflichtend. Dennoch können sie ein BEM-Verfahren unterstützen. Sie beraten, fördern, assistieren am Arbeitsplatz oder zeigen Maßnahmen zur Rehabilitation und Qualifizierung auf.

Externe Partner können zum Beispiel sein:

- die Rehabilitationsträger,
- die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation und
- die Integrationsämter mit ihren Technischen Beratungsdiensten und Integrationsfachdiensten.

Spezifische Fachkenntnisse nutzen

Externe Partner bringen umfangreiche, spezifische Fachkenntnisse und Erfahrungen bei der Wiedereingliederung mit. Sie kennen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Begleitenden Hilfe. Sie können prüfen, ob die individuellen Voraussetzungen einer externen Leistungserbringung vorliegen, beraten und unterstützen bei der Antragstellung und können gegebenenfalls auch Aussagen zur finanziellen Förderung von Maßnahmen treffen. ■



Die Verpflichtung des Arbeitgebers

Die Einschaltung eines externen Dienstleisters entbindet den Arbeitgeber jedoch weder von seinen Verpflichtungen gegenüber den betrieblichen Funktionsträgern noch von der Verantwortung für die Durchführung eines rechtmäßigen BEM. ■



REHADAT

Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung des Instituts der Deutschen Wirtschaft REHADAT bietet weiterführende Informationen zu externen Dienstleistern.

www.talentplus.de/institutionen-ansprechpartner ■



6.1 Die Aufgabe der Rehabilitationsträger



Sie sind Institutionen, die Maßnahmen und Leistungen zur sozialen, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation durchführen und erbringen.

Rehabilitationsträger sind unter anderen

- die Krankenkassen,
- die Bundesagentur für Arbeit,
- die Unfallversicherungen bzw. Berufsgenossenschaften und die Deutsche Rentenversicherung.

Beraten und informieren

Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, umfassend über Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und zu beraten. Dazu gehören unter anderen

- die medizinische Rehabilitation,
- die stufenweise Wiedereingliederung,
- finanzielle Leistungen, die den Lebensunterhalt sichern wie Kranken- oder Überbrückungsgeld,
- Hilfsmittel und Arbeitsplatzhilfen,
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. ■

Die Aufgabe der Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation **6.2**



Sie sind ein trägerübergreifendes Beratungsangebot, das die Rehabilitationsträger vorhalten.

Die Gemeinsamen Servicestellen sind zwar organisatorisch immer bei einem bestimmten Rehabilitationsträger angesiedelt. Durch regionale Vernetzung stehen jedoch jeder Gemeinsamen Servicestelle Mitarbeiter anderer Rehabilitationsträger zur Klärung von Fragen und Zuständigkeiten zur Verfügung.

Fragen und Zuständigkeiten klären

Ihre Aufgaben sind zum Beispiel:

- das Anliegen des Ratsuchenden klären,
- über die Leistungen der Rehabilitationsträger informieren,
- über die besonderen Hilfen im Arbeitsleben Auskunft geben,
- über die Leistungsvoraussetzungen aufklären,
- den für eine Maßnahme zuständigen Rehabilitationsträger ermitteln,
- den Kontakt zum zuständigen Rehabilitationsträger herstellen,
- bei der Antragstellung helfen und
- Anträge an die jeweils zuständigen Rehabilitationsträger weiterleiten.

6.2 Die Aufgabe der Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation

Zuständiger Rehabilitationsträger bekannt Es gibt keine Verpflichtung zur Einschaltung der Gemeinsamen Servicestellen. Sofern bereits bekannt ist, welcher Rehabilitationsträger zuständig ist, sollte man sich direkt an ihn wenden. ■



Mehr Information

Die Gemeinsamen Servicestellen sind bundesweit in allen Landkreisen und kreisfreien Städten zu finden.

www.reha-servicestellen.de ■





Zu ihren Aufgaben gehören persönliche und finanzielle Leistungen an anerkannt schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen und ihre Arbeitgeber (die sog. Begleitende Hilfe im Arbeitsleben) sowie der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen.

Leistungen für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber

Die Integrationsämter sind keine Rehabilitations-träger. Daher ist ihre Unterstützung nachrangig gegenüber den Leistungen der Rehabilitations-träger.

Sie sind wichtige Ansprechpartner bei der Einführung eines BEM für Arbeitgeber und die Interessenvertretungen:

Ins BEM einführen

- Sie beraten im Einzelfall,
- stellen Handlungshilfen (Handbücher, Muster-schreiben, Checklisten usw.) zur Verfügung und
- bieten ein breit gefächertes Fortbildungsangebot für Führungskräfte, Personalabteilungen, Interessenvertretungen und das BEM-Team an.

6.3 Die Aufgabe der Integrationsämter



Inhouse-Schulungen

Größere Arbeitgeber können ein individualisiertes Angebot im Rahmen von Inhouse-Schulungen nutzen. Dafür entstehen keine zusätzlichen Kosten, zum Beispiel für Moderatoren oder Referenten.

www.integrationsamt.de/kontakt ■



BEM-Prämie

Arbeitgeber können für die Einführung und erfolgreiche Durchführung eines BEM vom Integrationsamt mit einer finanziellen Prämie ausgezeichnet werden.

www.integrationsamt.de/kontakt ■



Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befassten Personen in technisch-organisatorischen Fragen der Beschäftigung und unterstützen sie durch die Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen in Problemfällen. Dabei werden auch die wirtschaftlichen Aspekte der in Aussicht genommenen Maßnahmen berücksichtigt.

Technisch-organisatorische Fragen lösen



Mehr Information

Das Team des Integrationsamtes berät Sie gerne bei allen Fragen rund um das BEM.

www.integrationsamt.de/kontakt ■



6.3 Die Aufgabe der Integrationsämter

Einzelfallorientierte Lösungen entwickeln

Die Integrationsfachdienste bieten ein breit gefächertes Dienstleistungsangebot für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sowie ihre Arbeitgeber. Die Fachberater verfügen in der Regel über Doppelqualifikationen (Berufsqualifikation und psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation). Sie arbeiten einzelfallorientiert und behinderungsspezifisch.

Arbeitsplätze sichern

Ihre Auftraggeber sind

- die Integrationsämter zum überwiegenden Teil, vor allem im Rahmen der Sicherung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen.
- die Rehabilitationsträger bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung. Die Integrationsfachdienste können auch behinderte, nicht gleichgestellte Menschen unterstützen.

Beruflich wieder-eingliedern

Zu ihren Aufgaben gehören im Rahmen der Begleitenden Hilfe generell die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Problemsituationen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. ■



Mehr Information

Integrationsfachdienste sind bundesweit flächen-
deckend vorhanden, räumlich zumeist orientiert an
den Bezirken der Agenturen für Arbeit.

www.integrationsaemter.de/ifd ■



Foto: Thomas Langer

7

Wie wird der Datenschutz im BEM gewährleistet?

Wichtige Grundvoraussetzung



Ein wirksamer Datenschutz ist eine wichtige Grundvoraussetzung für ein BEM, um insbesondere den betrieblichen Umgang mit sensiblen Daten zu regeln, aber auch, um den Prozess nach außen transparent zu machen.

Keine Krankheitsdiagnosen

Krankheitszeiten, Krankheitsdiagnosen und die Gesundheit sind im Allgemeinen Privatsache. Deshalb finden sich auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes auch keine Krankheitsdiagnosen, sondern nur die Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit aber sind noch nie wirklich privat gewesen. Denn sie belasten den Arbeitgeber mit Lohnfortzahlungskosten und die Kollegen müssen zusätzlich zu ihrer eigenen die Arbeit des erkrankten Beschäftigten mit übernehmen.

Das BEM öffnet nun eine Tür zwischen den privaten und den betrieblichen Interessen und dafür gelten strenge datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Nur bestimmte Daten erheben

Grundsätzlich dürfen nur Daten erhoben werden, die für ein zielgerichtetes BEM erforderlich sind.

Dazu gehören:

- Daten zur Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb. Das heißt, gibt es Hinweise darauf, dass zwischen den Arbeitsbedingungen und den Fehlzeiten ein Zusammenhang besteht?
- Daten zu den gesundheitlichen Einschränkungen und Auswirkungen auf die Einsatzmöglichkeiten.

Für die Planung von Maßnahmen des BEM sind Daten zur medizinischen Diagnose nicht erforderlich. Sinnvoll ist es, wenn dem Betriebsarzt die Diagnose bekannt ist, um geplante Maßnahmen hinsichtlich ihrer Auswirkungen beurteilen zu können. Der Betriebsarzt hat dabei ausdrücklich nicht die Aufgabe, Krankmeldungen auf ihre Berechtigung hin zu überprüfen.

Keine medizinischen Daten

§ 3 Abs. 3 ASiG

Besonderen gesetzlichen Regelungen zur Verschwiegenheit unterliegen bereits aufgrund ihrer Aufgaben:

Verschwiegenheit

- Betriebs- bzw. Personalrat,
- Schwerbehindertenvertretung und
- Betriebsarzt sowie
- externe Partner.

7

Wie wird der Datenschutz im BEM gewährleistet?



Verschwiegenheit

Die rechtlichen Regelungen sind zu finden im § 79 BetrVG, § 10 BPersVG, § 96 Abs. 7 und 97 Abs. 7 SGB IX, § 35 SGB I i.V.m. §§ 67 ff SGB X. ■

Sich schriftlich verpflichten **Alle anderen Personen**, die mit der Durchführung eines BEM beauftragt werden, sind vor Beteiligung im BEM schriftlich zum Schweigen – auch innerbetrieblich – zu verpflichten.

In die Personalakte dürfen nur begrenzt Daten aufgenommen werden. Zum Beispiel:

- Information über das Erreichen der Frist,
- Angebot zur Durchführung des BEM,
- Einverständnis des Mitarbeiters bzw. Ablehnung oder Entscheidung über einen Abbruch des Verfahrens,
- konkret angebotene Maßnahmen,
- Umsetzung der Maßnahmen und
- Ergebnis des BEM-Verfahrens.



Die richtigen Daten in die Personalakte aufnehmen

Das LAG Köln hat dazu eine Entscheidung getroffen:
08.09.2008, 5 Sa 618/08. ■

Bei den Daten, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden dürfen

und für deren Erhebung der Beschäftigte ausdrücklich sein Einverständnis geben muss, handelt es sich zum Beispiel um

- ärztliche Aussagen und Gutachten über Krankheitsursachen,
- Behandlungsverlauf und aktuellen Gesundheitszustand,
- Stellungnahmen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsfachdienstes oder
- Gesprächsnotizen und Protokolle des BEM-Teams.

Einverständnis gefordert

Getrennt von der Personalakte aufzubewahren

sind die Informationen, die im Zusammenhang mit dem BEM erhoben werden (s.o.). Die Daten sind vor „unbefugter zufälliger Kenntnisnahme durch Einschränkung des Kreises der Informationsberechtigten zu schützen. Die Aufbewahrung in einem

BEM-Akte

7

Wie wird der Datenschutz im BEM gewährleistet?

verschlossenen Umschlag reicht hierzu aus. Zu empfehlen ist aber die Aufbewahrung in einem verschlossenen Schrank“. Eine Aufbewahrungszeit von drei Jahren wird als ausreichend angesehen. Die gesundheitsbezogenen Daten und die „BEM-Akte“ sind entweder zu vernichten oder dem Beschäftigten zur eigenen weiteren Verwendung auszuhändigen. Die Einzelheiten sollten in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt werden. ■



Korrekte Aufbewahrung der BEM-Unterlagen

Das BAG hat dazu eine Entscheidung getroffen:
12.09.2006 – 9 AZR 271/06. ■



Foto: iStockphoto/Warid Alkurs

8

Wie läuft ein BEM-Verfahren ab?

Verfahren und Inhalte nicht vorgeschrieben



Ein allgemein gültiges, fertiges und für jeden Fall anwendbares BEM-Konzept gibt es nicht. Der Gesetzgeber hat das Verfahren und die Inhalte des BEM auch nicht vorgeschrieben. Der Arbeitgeber und die betrieblichen Beteiligten können so das konkrete Verfahren des BEM nach ihren individuellen betrieblichen Erfordernissen gestalten.

Schrittweise vorgehen

Obgleich es kein standardisiertes Verfahren gibt, zeigt die Praxis, dass bestimmte Schritte für die praktische Durchführung eines BEM-Verfahrens besonders sinnvoll sind. ■

Start eines BEM-Verfahrens 8.1



Bedarf für ein BEM besteht spätestens dann, wenn ein Mitarbeiter innerhalb des letzten Jahres sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist.

Bei der Jahresfrist ist nicht auf das Kalenderjahr abzustellen, sondern darauf, ob die betroffene Person in den letzten zwölf Monaten ab der aktuellen Krankmeldung insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.

Bei der Ermittlung der Frist werden zum einen ununterbrochene Erkrankungen ab sechs Wochen – 42 Tage – berücksichtigt.

Zum anderen werden Kurzzeit-Erkrankungen oder einzelne Krankheitstage bis zum Erreichen der Sechs-Wochen-Frist addiert. Dabei ist auf die Anzahl der Arbeitstage pro Woche abzustellen.

- Bei einer **Fünf-Tage-Woche** liegen die Voraussetzungen für ein BEM nach 30 Arbeitstagen vor.
- In der **Sechs-Tage-Woche** sind 36 Arbeitstage erforderlich.
- **Bei anderen Zeitmodellen und bei Schichtarbeit** bietet es sich an, auf die Dauer der Arbeitsun-

Voraussetzungen

Langzeit-Erkrankungen

Kurzzeit-Erkrankungen

8.1 Start eines BEM-Verfahrens

fähigkeit abzustellen und auch die arbeitsfreien Tage mit einzubeziehen. So kann alternativ unabhängig von der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von der Anwesenheit am Arbeitsplatz die Sechs-Wochen-Frist wie folgt berechnet werden: Alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet und durch sieben geteilt (1 Woche = 7 Tage). Die Sechs-Wochen-Frist ist erfüllt, wenn am Ende eine „6“ oder eine höhere Zahl steht.

Kuren und Reha-Maßnahmen berücksichtigen

In die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist fließen alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit ein. Das heißt auch Tage, an denen noch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist – also in der Regel in den ersten drei Tagen der Arbeitsunfähigkeit. Berücksichtigt werden auch die Zeiten von Kuren und Rehabilitations-Maßnahmen. Außerdem ist es unerheblich, ob dieselbe oder verschiedene Krankheitsursachen vorliegen. Die Berücksichtigung der Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten erfolgt erst im weiteren Verlauf des BEM.

BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch! Weswegen bereits während einer Phase der Arbeitsunfähigkeit der Kontakt zum Mitarbeiter aufgenommen wer-

den sollte. Je nach der konkreten Situation ist dann das weitere – auch zeitliche – Vorgehen individuell abzustimmen. Nach langfristiger schweren Erkrankung oder einem schweren Unfall kommen Maßnahmen am Arbeitsplatz daher erst in Betracht, wenn die Genesung weit genug fortgeschritten ist, um eine realistische Perspektive aufzuzeigen. In der Zwischenzeit kommt es eher darauf an, den (persönlichen) Kontakt zwischen Mitarbeiter und betrieblichem Umfeld nicht abbrechen zu lassen.

Kontakt halten

Werden die Abwesenheitszeiten der Beschäftigten elektronisch erfasst, bietet sich zur praktischen Handhabung der Ermittlung der Sechs-Wochen-Frist eine Stichtag-Regelung zur Erhebung der Daten an. Dies ist akzeptabel, soweit die Stichtage zeitlich nicht zu weit auseinander liegen. Hier müssen drei Monate als maximal zulässige Grenze bei der Einführung und in besonderen betrieblichen Situationen angesehen werden, um den Zielen des BEM noch annähernd gerecht zu werden. Bei einem etablierten Verfahren sollte eine Monatsfrist eingehalten werden. ■

Stichtag-Regelung

Drei Monate maximal

8.1 Start eines BEM-Verfahrens



Berechnung Sechs-Wochen-Frist

Beispielsrechnungen sind zu finden bei:

„Die Ermittlung des Zeitpunkts für die Einleitung eines BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX“ von Anja Hillmann und Dr. Alexander Gagel, IQPR Diskussionsforum B, Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement, Beitrag 1/2009, www.reha-recht.de/forum-b

Schian, M./Gagel, A. (2006). „Zur Berechnung der Sechs-Wochen-Frist des § 84 Abs. 2 SGB IX“ (§ 74 SGB V / § 28 SGB IX), IQPR Diskussionsforum B, Beitrag 10/2005, www.reha-recht.de/forum-b und veröffentlicht in der Zeitschrift „Behindertenrecht“ Ausgabe 2/2006. ■



Erstkontakt aufnehmen 8.2



Dem Erstkontakt kommt eine große Bedeutung zu. Bereits hier entscheidet sich häufig, ob seitens des Beschäftigten das notwendige Vertrauen besteht, sich auf ein BEM einzulassen und aktiv mitzuwirken. Damit kommt auch der Person, die den Erstkontakt mit dem Beschäftigten aufnimmt, eine besondere Bedeutung zu. Die Kontaktperson sollte über ausreichend soziale Kompetenzen und Erfahrung im Führen von sensiblen Gesprächen verfügen.

**Soziale Kompetenz
gefordert**

Für die Kontaktaufnahme erhält die Kontaktperson von der Personalabteilung den Namen und die (ggfs. privaten) Kontaktdaten des Mitarbeiters und den Einsatzort im Betrieb. Die Weitergabe dieser personenbezogenen Daten ist zweckgebunden an das BEM.

**§ 28 Abs. 1 Satz 1
Nr. 1 BDSG**

Drei Optionen bestehen für die Kontaktaufnahme, die von den Umständen des Einzelfalls und den betrieblichen Rahmenbedingungen abhängen:

- 1. Bei der Kontaktaufnahme im Betrieb** wird der Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufgesucht. Dies hat so diskret wie möglich zu geschehen, so dass die Vertraulichkeit gewahrt wird. Auf

**Vertraulichkeit
wahren**

8.2 Erstkontakt aufnehmen

keinen Fall sollte die Kontaktperson den Mitarbeiter an Ort und Stelle mit dem Anliegen konfrontieren. Zeigt der Mitarbeiter seine Bereitschaft für ein kurzes Gespräch, ist eine Räumlichkeit zu wählen, die Störungen ausschließt. Oder beide verständigen sich auf einen zeitnahen Gesprächstermin.

Schriftlich ankündigen

2. Es kann auch eine **telefonische Kontaktaufnahme** erfolgen, wenn der Mitarbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht im Betrieb ist. Kennen sich Mitarbeiter und Kontaktperson bereits, kann ein Telefonat persönlicher sein als ein Anschreiben. Es besteht allerdings die Gefahr, dass ein unangekündigtes Telefonat vom Mitarbeiter als „Überwachung“ oder „Überumpelung“ wahrgenommen wird. So dass es sich anbietet, die telefonische Kontaktaufnahme mit einem Informationsschreiben anzukündigen.

Positiv formulieren

3. **Wenn eine schriftliche Kontaktaufnahme** erfolgt, dann ist darauf zu achten, dass das Schreiben positiv formuliert ist und der Mitarbeiter sich in keiner Weise unter Druck gesetzt fühlt.

Beim Erstkontakt, ob persönlich (im Betrieb), telefonisch oder schriftlich, sollte der Betroffene über Folgendes informiert werden:

- Inhalte und Ziele des BEM.
- Art, Umfang und Verbleib über die fürs BEM erhobenen Daten.
- Daten, die in die Personalakte aufgenommen werden.
- Art, Umfang und Form der Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrates oder der Mitarbeitervertretung sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung und weiterer Beteiligter, wie zum Beispiel der Betriebsarzt.
- Freiwilligkeit der Mitwirkung am BEM und zur Angabe von Gründen der Arbeitsunfähigkeit.

Das Erstgespräch ist dann erfolgreich, wenn die betroffene Person Bereitschaft zur Mitarbeit signalisiert und grundsätzlich an der Durchführung eines BEM interessiert ist. ■

Über Wichtiges informieren

An BEM interessiert

8.3 Erstgespräch führen

Vorab gemeinsam klären



Wer nimmt daran teil – dies sollte im Vorfeld gemeinsam geklärt werden. Es können sein:

- die bisherige Kontaktperson des Mitarbeiters,
- die unmittelbar vorgesetzte Person des Mitarbeiters,
- ein Vertreter des Betriebs- bzw. Personalrates,
- bei schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen die Schwerbehindertenvertretung sowie
- eine Person des Vertrauens des Beschäftigten.

Möglichkeiten und Grenzen aufzeigen

Ziel ist, über das BEM, seine Möglichkeiten und Grenzen zu informieren (soweit nicht schon im Erstkontakt erfolgt) und Informationen auszutauschen über die

- (betrieblichen) Ursachen der Erkrankung,
- Auswirkungen der Erkrankung am Arbeitsplatz,
- wesentlichen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit,
- bestehenden – und möglicherweise bisher im Betrieb noch nicht bekannten oder genutzten – Leistungspotenziale, Kenntnisse und Fähigkeiten des Mitarbeiters,
- Lösungsideen und Perspektiven des Mitarbeiters.

Die Vereinbarung des Termins erfolgt in Absprache mit dem Mitarbeiter. Die Wahl geeigneter Räumlichkeiten und insbesondere die Vermeidung von äußeren Störungen während des Gespräches sollten selbstverständlich sein. Die Formalien des Gesprächs – wie die Protokollierung – sind vorab anzusprechen. Die Erhebung, Weitergabe an BEM-Beteiligte und Aufbewahrung der persönlichen Daten des Mitarbeiters sind noch einmal zu thematisieren und Bestandteil des Protokolls.

**Formalien
absprechen**

Der Arbeitgeber-Seite bietet das Erstgespräch ebenfalls den Rahmen, die betrieblichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, aber auch Grenzen darzustellen.

**Betriebliche
Möglichkeiten
vorstellen**

Dem Mitarbeiter muss deutlich gemacht werden, dass aus den krankheitsbedingten Fehlzeiten und den Auswirkungen am Arbeitsplatz eine angemessene Unterstützung, aber keine Besserstellung gegenüber anderen Mitarbeitern erfolgen wird und das Direktionsrecht des Arbeitseinsatzes weiterhin auf Seiten des Arbeitgebers liegt.

**Keine Besser-
stellung**

Im Laufe des Erstgespräches wird die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Mitwirkung am BEM

**Mitwirkung am
BEM klären**

8.3

Erstgespräch führen

abgeklärt und bei Zustimmung die schriftliche Einwilligung zur Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zum Zwecke des BEM eingeholt. Kopien des Gesprächsprotokolls erhalten der Mitarbeiter sowie die Personen, deren Beteiligung der Mitarbeiter zugestimmt hat.

Nächste Schritte vereinbaren **Der Mitarbeiter hat zugestimmt**, das BEM fortzuführen. Die nächsten Schritte sind zu besprechen und terminlich festzulegen.

Ablehnung dokumentieren **Der Mitarbeiter hat dem BEM nicht zugestimmt.** Dann ist diese Ablehnung zu dokumentieren. Es wird empfohlen, den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass die Ablehnung des BEM in die Personalakte aufgenommen wird. Der Mitarbeiter kann seiner Ablehnung des BEM eine Begründung beifügen. Eine Verpflichtung des Beschäftigten, seine Ablehnung gegenüber dem Arbeitgeber zu begründen, besteht aber nicht.

Betrieblicher Zusammenhang fehlt **Das BEM kann auch mit dem Erstgespräch beendet sein**, wenn ein betrieblicher Zusammenhang mit den Fehlzeiten offensichtlich ausgeschlossen werden kann, zum Beispiel bei einem grippalen Infekt oder einem Magen-Darm-Virus. ■

Situation besprechen 8.4



In der Fallbesprechung werden alle verfügbaren Informationen zusammengetragen.

Auf der Mitarbeiter-Seite gehören dazu unter anderen

- Einsatzmöglichkeiten,
- Qualifikation,
- Kenntnisse und Fähigkeiten, die bisher beruflich nicht genutzt wurden,
- gesundheitsbedingte Leistungseinschränkungen (ggfs. durch betriebsärztliche Gutachten oder Stellungnahme belegt) sowie
- Ziele und eigene Vorstellungen des Mitarbeiters.

Ziele des Mitarbeiters

Auf der Arbeitgeber-Seite gehören dazu unter anderen

- Rahmenbedingungen für die stufenweise Wiedereingliederung klären,
- Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit sowie
- Arbeitsversuche oder Qualifizierungsmaßnahmen.

Ressourcen klären

Die im Betrieb vorhandenen und zur Eingliederung erforderlichen Ressourcen sind soweit wie möglich vorab abschließend zu klären.

8.4 Situation besprechen

Weiteres Vorgehen planen

Der Stand der Daten sollte so umfassend sein, dass eine Grundlage besteht, anhand der die Beteiligten einen Plan zum weiteren Vorgehen entwerfen können, der von allen Beteiligten (insbesondere dem betroffenen Mitarbeiter) getragen wird.

Externe Partner hinzuziehen, kann für die Fallbesprechung hilfreich sein. Die Krankenkassen, der Rentenversicherungsträger, das Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst bringen ihre Erfahrungen ein und können zu verschiedenen Lösungsansätzen beraten.

Gefährdungs- oder Tätigkeitsanalyse durchführen

Wenn es schwierig ist, die betrieblichen Ursachen für die Arbeitsunfähigkeitszeiten herauszufinden

und private Ursachen ausgeschlossen werden können, dann liefert möglicherweise eine Gefährdungsanalyse oder eine Tätigkeitsanalyse durch die Sicherheitsfachkraft oder den Betriebsarzt einen Ansatz für die Ursachen der gesundheitlichen Probleme.

§ 5 und 6 ArbSchG

Es gibt mehrere standardisierte, allgemein verfügbare Analyseverfahren, die das aktuelle Leistungsvermögen des Mitarbeiters mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes vergleichen. Ihr Einsatz ist

jedoch mit einem gewissen personellen Aufwand bei der Einarbeitung verbunden. Zum Beispiel:

Der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) dient der Beurteilung der individuellen Arbeitsfähigkeit einer Person in einer bestimmten Tätigkeit. Aus den Ergebnissen des Arbeitsfähigkeitsindex können Maßnahmen der individuellen Verhaltensprävention (Lebensweise) und der betrieblichen Verhältnisprävention (Arbeitsbedingungen) abgeleitet werden.

**Individuelle
Arbeitsfähigkeit
beurteilen**



Der Arbeitsbewältigungsindex (ABI)

Weitere Informationen sind zu finden bei
der Bergischen Universität Wuppertal
www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de ■



8.4 Situation besprechen

Belastungen analysieren und dokumentieren

SIGMA (Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten) ist ein Verfahren zur Analyse und Dokumentation von Belastungen, die gesundheitsgefährdende Folgen nach sich ziehen können. Es lassen sich Arbeitstätigkeiten aus verschiedenartigen Anwendungsbereichen (z.B. im Büro, in der Produktion, in der Krankenpflege usw.) untersuchen. Mit SIGMA werden bestehende Probleme aufgedeckt, die aus den folgenden Bereichen stammen können:

- Arbeitstätigkeit
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Besondere Anforderungen
- Spezifische Belastungen



SIGMA

Weitere Informationen sind zu finden bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

www.baua.de ■



Das BASA-Verfahren (Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber) analysiert und bewertet die psychologischen Arbeitsbedingungen an ganz unterschiedlichen Arbeitsplätzen über das Erleben der Arbeitsplatzinhaber. Für die Fremdeinschätzung wurde eine Beobachtungsversion entwickelt. Aus den Befragungsdaten können Maßnahmen in den Bereichen Ergonomie, Technik und Organisation abgeleitet werden.

Psychologische Arbeitsbedingungen bewerten



BASA

Weitere Informationen sind zu finden bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

www.baua.de ■



8.4 Situation besprechen

Psychische, körperliche und berufliche Merkmale berücksichtigen

Mit IMBA / MELBA (Profilvergleichsverfahren) wird ermittelt, welche Arbeitnehmer auf welchen Arbeitsplätzen einsetzbar sind. Anhand von Merkmalen werden die Arbeitsanforderungen mit den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers verglichen. Berücksichtigt werden neben psychischen auch körperliche und berufliche Merkmale wie Körperhaltung, Körperfortbewegung, Information (z.B. Sehen, Hören, Sprechen), Umgebungseinflüsse (Schall, Klima) oder Schlüsselqualifikationen (z.B. Antrieb, Sorgfalt). Anhand der Ergebnisse kann festgestellt werden, inwieweit Mitarbeiter und Arbeitsplatz zusammenpassen. Das Profilvergleichsverfahren wird im Bereich der medizinischen Rehabilitation oder im Rahmen von Entscheidungen über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingesetzt. Sie sind branchen- und behinderungsunabhängig. ■



IMBA / MELBA

Weitere Informationen
www.imba.de

www.melba.de ■



Foto: Frank Schuppelius

8.5 Maßnahmen vereinbaren und umsetzen

Verantwortlichkeiten abstimmen



Alle Beteiligten verständigen sich gemeinsam auf die einzuleitenden, verbindlichen, betriebsinternen wie außerbetrieblichen Maßnahmen und vereinbaren das gemeinsame weitere Vorgehen. Die Verantwortlichkeiten bei der Planung, Koordination und Umsetzung der Maßnahmen werden abgestimmt. Die Vereinbarung wird von allen Beteiligten mitgetragen.

Auf Schwierigkeiten schnell reagieren

Der betroffene Mitarbeiter wird begleitet und unterstützt während der Durchführung der Maßnahmen. Auf Schwierigkeiten wird kurzfristig reagiert. Dies kann auch bedeuten, dass geplante und abgestimmte Maßnahmen angepasst werden müssen. Die Umsetzung der Maßnahmen wird protokolliert, die Ergebnisse werden dokumentiert.

Die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung des BEM werden unterschieden in

- 1. (Wieder-)Eingliederung am Arbeitsplatz und in den betrieblichen Alltag:** Die Erhaltung des bisherigen Arbeitsplatzes oder die Übernahme eines anderen Arbeits- bzw. Aufgabenbereiches wird unterstützt durch zum Beispiel

- (Wieder-)Einarbeitung bzw. innerbetriebliche Qualifizierung oder Weiterbildung,
- (Wieder-)Einstiegsbegleitung,
- ergonomische bzw. barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes oder kombiniert,
- individualisierte Gestaltung von Arbeitszeit,
- individuelle Pausengewährung,
- Änderung der Arbeitsorganisation,
- Information der Kollegen (z.B. für medizinische Notfälle),
- Erstellung eines Fähigkeits- und Kenntnisprofils der Person und Abgleich mit dem Anforderungsprofil des (neuen) Einsatzgebietes.

2. Überwindung der Arbeitsunfähigkeit: Die Folgen einer längeren Erkrankung überwinden und den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern durch Nutzung der Möglichkeiten

- der stufenweisen Wiedereingliederung,
- Inanspruchnahme einer (teil-)stationären oder ambulanten medizinischen oder beruflichen Rehabilitationsleistung (Rentenversicherung ggfs. Arbeitsagentur),
- Durchführung einer Belastungserprobung bzw. Arbeitstherapie (Krankenkasse),

8.5 Maßnahmen vereinbaren und umsetzen

- betriebliche oder außerbetriebliche Eignungsfindungsmaßnahmen,
- Änderung der Aufgaben- bzw. Arbeitsbereiche oder
- Weiterbildung bzw. Umschulung.

Arbeitsunfähigkeitszeiten vermeiden

3. Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit:

- Weiteren Erkrankungen oder Folgeerkrankungen vorbeugen und künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten reduzieren bzw. vermeiden durch
- die Inanspruchnahme von Kuren als Leistungen der medizinischen Rehabilitation,
 - ein individuelles arbeitsplatzbezogenes Gesundheitstraining,
 - Nutzung von Patientenschulungen bei chronischen Erkrankungen,
 - arbeitsmedizinische Beratung bzw. medizinisches Notfallmanagement,
 - die Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes (u.a. Gefährdungsanalysen, Vorsorgeuntersuchungen, Vorsorgeleistungen – z.B. Gripeschutzimpfungen),
 - Sucht- bzw. Mobbing-Prävention. ■

Erfolg überprüfen 8.6



Zum Abschluss eines BEM-Verfahrens sollte eine abschließende Bewertungsrunde stattfinden, an der alle Beteiligten teilnehmen. Eine Befragung des betroffenen Mitarbeiters und der Vorgesetzten zum Ergebnis wie zum Verlauf des BEM-Verfahrens dient nicht nur der Qualitätssicherung, sondern auch der Akzeptanz im Betrieb.

Qualität sichern

Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch ist im konkreten BEM-Fall während der Umsetzung der Maßnahmen hilfreich. So können Schwierigkeiten frühzeitig erkannt, angegangen und beseitigt werden.

Der Erfolg und Nicht-Erfolg des BEM-Verfahrens sollte abschließend festgestellt werden. Für den Fall, dass die durchgeführten Maßnahmen nicht den erwarteten Erfolg (Reduzierung bzw. Vermeidung von Fehlzeiten) hatten, ist das weitere Vorgehen abzuklären.

Eine Auswertung der einzelnen wie auch der abgeschlossenen BEM-Verfahren bezüglich Erfolgen, Fehlern, Stolpersteinen und Verfahrensfragen ist sinnvoll. Die Erfahrungswerte können so in die Weiterentwicklung des BEM einfließen und helfen, den Prozess weiter zu optimieren. BEM ist ausdrücklich nicht als statisches Verfahren gedacht. ■

Prozess weiter optimieren

9

Wer ist für die Durchführung des BEM zuständig und wer finanziert die Maßnahmen?

Der Arbeitgeber ist gefragt



Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Durchführung des BEM und der Maßnahmen und damit auch für deren Finanzierung zuständig. Je nach individueller und versicherungsrechtlicher Situation können Leistungen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation – auch kombiniert – oder der Begleitenden Hilfe in Anspruch genommen werden.

Erster Ansprechpartner

Die Krankenversicherung des Beschäftigten ist in vielen Fällen von Arbeitsunfähigkeit der erste Ansprechpartner. Zum Beispiel bei der Behandlung durch Ärzte und Angehörige anderer Heilberufe, für Arznei- und Verbandmittel, Therapien und Kuren, Seh- und Hörhilfen, Körperersatzstücke, orthopädische und andere Hilfsmittel, Belastungs-erprobung bzw. Arbeitstherapie oder stufenweise Wiedereingliederung.

Arbeits- oder Wegeunfall

Die Unfallversicherung bzw. die Berufsgenossenschaft ist für alle Maßnahmen zuständig und der Kostenträger, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeits- oder Wegeunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist.

Der Rentenversicherungsträger oder die Agentur für Arbeit – wenn noch keine 180 Monate Rentenbeiträge gezahlt wurden – ist der richtige Ansprechpartner, wenn die Erwerbsfähigkeit grundsätzlich in Frage gestellt wird, es also um Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation geht (sog. Leistungen zur Teilhabe – LTA).

Berufliche Rehabilitation



Die Gemeinsamen Servicestellen

Sie helfen als Zusammenschluss der Rehabilitationsträger (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Agentur für Arbeit) bei der Abklärung, wer als externer Partner im BEM im konkreten Fall in Frage kommt.

www.reha-servicestellen.de ■



Bei den Leistungen der Rehabilitationsträger handelt es sich überwiegend um Leistungen an den Versicherungsnehmer (Mitarbeiter), der auch selbst den Antrag auf Teilhabe-Leistungen stellen muss. Für die Gewährung der Leistungen bestehen

Leistungen an Mitarbeiter

9

Wer ist für die Durchführung des BEM zuständig und wer finanziert die Maßnahmen?

persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen.

Erwerbsfähigkeit gefährdet Reha-Maßnahmen können diejenigen Versicherten erhalten,

- bei denen eine erhebliche Gefährdung bzw. Minderung der Erwerbsfähigkeit besteht und zu erwarten ist, dass diese durch die Reha-Maßnahme abgewendet werden kann oder
- bei denen die bereits geminderte Erwerbsfähigkeit verbessert, wiederhergestellt oder eine Verschlechterung abgewendet werden kann oder
- der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Zu den möglichen Maßnahmen gehören die

- Leistungen der medizinischen Rehabilitation wie stationäre bzw. ambulante Heilbehandlung (Kuren) und
- die Anschlussheilbehandlung nach einer akuten Erkrankung ebenso
- die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, zum Beispiel berufliche Anpassung und Weiterbildung, Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfen am Arbeitsplatz (z.B. der besondere Stuhl nach einer Wirbelsäulen-Schädigung).

Leistungen eines Rehabilitationsträgers an den Arbeitgeber direkt kommen nur in begrenzten Fällen zum Einsatz und werden in der Regel nur unter Bedingungen und Auflagen erbracht, zum Beispiel

- Ausbildungszuschüsse, wenn betrieblich ausgebildet oder umgeschult wird,
- Eingliederungszuschüsse,
- Zuschüsse für Arbeitshilfen,
- (teilweise) Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

Das Integrationsamt, der Technische Beratungsdienst und der Integrationsfachdienst stehen im Rahmen der Begleitenden Hilfe als Ansprechpartner bei der Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen zur Verfügung. Sie halten dafür ein Unterstützungsangebot aus Beratung, Begleitung und finanzieller Förderung sowie ein umfangreiches Schulungsangebot für die betrieblichen Funktionsträger vor. ■

Nur in Ausnahmefällen

Für schwerbehinderte Menschen

9

Wer ist für die Durchführung des BEM zuständig und wer finanziert die Maßnahmen?



Rehabilitationsträger

Weitere Informationen finden Sie im ZB info Wegweiser Rehabilitationsträger und im Fachlexikon des Handbuchs für die betriebliche Praxis ABC Behinderung & Beruf.

www.integrationsaemter.de/publikationen



www.integrationsaemter.de/fachlexikon



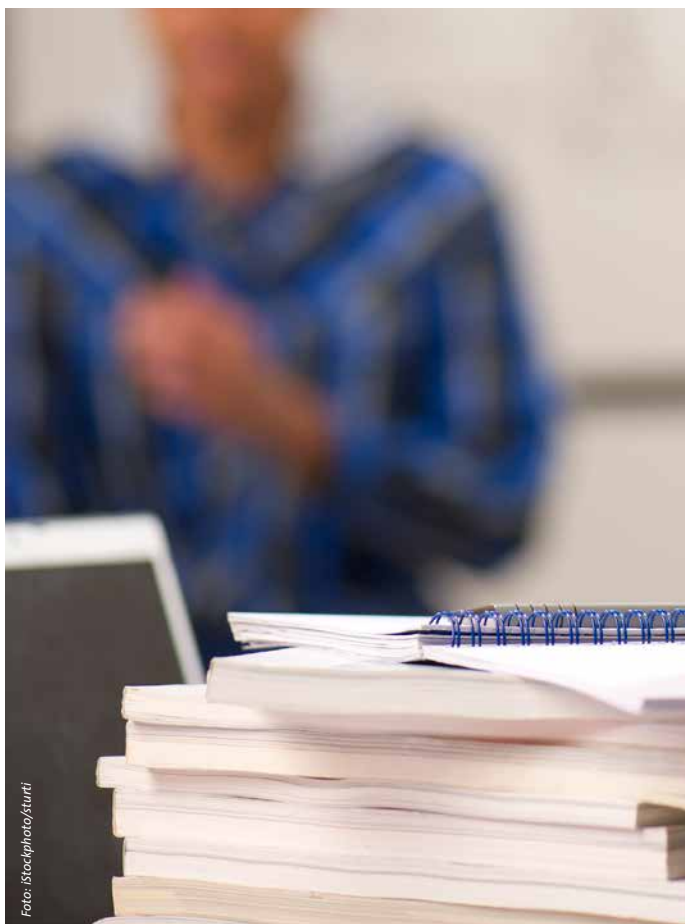


Foto: iStockphoto/sturti

10 Welche Folgen hat es, wenn kein BEM angeboten bzw. wenn es abgelehnt wird?

Keine rechtlichen Auswirkungen



Führt der Arbeitgeber kein BEM durch oder lehnt der Betroffene es ab, hat dies unmittelbar keine rechtlichen Auswirkungen. Dennoch gelten für den Arbeitgeber wie für den Beschäftigten die gleichen Konsequenzen.

Wenn der Beschäftigte ein BEM ablehnt, sollte er darauf hingewiesen werden, dass er sich selbst die Chance nimmt, eine Lösung zur Vermeidung oder Verringerung von Arbeitsunfähigkeitszeiten zu finden. In der Konsequenz kann sich ein Mitarbeiter in einem möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren – also nach Ausspruch einer personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigung – nicht darauf berufen, dass der Arbeitgeber seinen Präventionspflichten nicht nachgekommen ist und die ausgesprochene Kündigung sozialwidrig und unverhältnismäßig ist.



Keine Begründung

Wenn ein Beschäftigter ein BEM ablehnt, muss er seine Entscheidung nicht begründen. ■

Wenn der Arbeitgeber kein BEM anbietet, gilt auch für ihn, dass eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung ohne vorherige Durchführung eines BEM in der Regel unverhältnismäßig und damit sozialwidrig ist. Es muss daher im eigenen Interesse des Arbeitgebers liegen, dem Mitarbeiter ein ordnungsgemäßes BEM anzubieten und bei dessen Zustimmung durchzuführen.

Der Arbeitgeber kann auch nicht darauf spekulieren, dass der Mitarbeiter einem BEM sowieso nicht zugestimmt hätte und er deswegen von vornherein auf das Angebot verzichtet hat.



Ablehnung vorausgesetzt

Das BAG hat dazu eine Entscheidung getroffen:
Urteil vom 12.02.2007 – 2 AZR 716/06. ■

10 Welche Folgen hat es, wenn kein BEM angeboten bzw. wenn es abgelehnt wird?

Subjektive Wahrnehmung prüfen

Gleiches gilt auch bei der subjektiven Einschätzung des Mitarbeiters, dass ein BEM keine Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit hätte. Eine solche Äußerung stellt zum einen keine Ablehnung eines BEM dar, zum anderen entbindet die Einschätzung des Mitarbeiters den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Durchführung eines BEM. Der Arbeitgeber hat abzuklären, ob die subjektive Wahrnehmung des Mitarbeiters auch objektiv zutreffend ist. ■



Foto: iStockphoto/Yuri Alcaus

11

Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem BEM und personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigungen?

Keine gesetzliche Voraussetzung



Zwar ist das BEM keine förmliche Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt klar, dass das im Kündigungsschutzrecht geltende so genannte „Ultima-Ratio-Prinzip“ (= Wahl des mildesten Mittels als Lösungsweg) auf das BEM anzuwenden ist.

Alle Möglichkeiten ausschöpfen

Das heißt, der Arbeitgeber muss zunächst alle ihm zumutbaren Möglichkeiten ausschöpfen, den Arbeitsplatz des betroffenen Mitarbeiters behinderungs- bzw. gesundheitsgerecht zu gestalten oder den betroffenen Mitarbeiter auf einem anderen Arbeitsplatz gegebenenfalls auch zu geänderten Arbeitsbedingungen (Änderungskündigung) weiter zu beschäftigen.

Ausnahmen

Ausgenommen sind Konstellationen, bei denen die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht geklärt werden kann und eine – nachweislich geprüfte – Versetzungsmöglichkeit auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz nicht besteht. ■



BEM und Kündigungsschutz

Das BAG hat dazu mehrere Entscheidungen getroffen:
Urteil vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06, br 2008, 77
sowie Urteil vom 23.04.2008 – 2 AZR 1012/06 ■



Ausnahmen

Das BAG hat dazu mehrere Entscheidungen getroffen:
Urteil vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06, vom 10.12.2009
– 2 AZR 400/08, vom 10.12.2009 – 2 AZR 198/09 ■

Abkürzungen

Gesetze

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
LAG	Landesarbeitsgericht
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch



ZB Behinderung & Beruf Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



ABC Behinderung & Beruf Handbuch für die betriebliche Praxis

- Fachlexikon mit über 300 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Aktuelle Gesetzestexte
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Literatur



ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement
- Behinderung und Ausweis (in Vorbereitung)
- Nachteilsausgleiche (in Vorbereitung)



ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Wegweiser SGB IX (Teil 2)
- Leistungen im Überblick
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger

Der Herausgeber dieser Schriften ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt



Das Online-Angebot der Integrationsämter unter www.integrationsaemter.de

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- BIH-Forum
- Akademie

The screenshot shows the homepage of the BIH Integrationsämter website. The header features the BIH logo and navigation tabs for 'AKTUELL', 'KONTAKT', 'LEISTUNGEN', 'INFOTHEK', 'AKADEMIE', and 'FORUM'. A search bar is located in the top right corner. The main content area is divided into several sections:

- SBV WAHL KOMPAKT NEUERSCHENUNGEN:** Includes an 'Anmeldung' form with fields for 'E-Mail-Adresse' and 'Kennwort', and an 'Anmelden' button. Below the form, it states: 'Die Anmeldung bietet Ihnen Schreibrecht in unserem Forum. Sie haben noch keinen Zugang? Hier können Sie sich registrieren. Kennwort vergessen? Bitte wenden Sie sich an die BIH-Geschäftsstelle.'
- ZB 2-2014 Psychische Behinderungen Arbeit ist die beste Medizin:** Features a cover image of the magazine and a text snippet: 'Macht Arbeit krank? Im Gegenteil: Sie ist oft die beste Therapie, meint der Psychiater Dr. Manfred Lütz. Wie Betriebe mit psychischen Krisen am besten umgehen. Weitere Themen: Inklusionsbarometer Arbeit +++ Integrative Hotels'.
- ABC Behinderung & Beruf Jetzt auch als App!**: Promotes the 'ABC' app with a smartphone image and lists features: 'Über 300 Stichworte', 'komfortable Volltextsuche', and 'Aktuelle Rechtslage'.
- Der direkte Weg zu Ihrem Integrationsamt:** Includes a 'PLZ (Arbeitsort) eingeben' search field.
- SBV WAHL KOMPAKT Alles was Sie brauchen:** Features a circular logo for 'SBV WAHL 2014'.
- Fachlexikon online:** Promotes the online dictionary with an image of the 'ABC' app and the text 'Jetzt auch als App erhältlich!'.



www.integrationsaemter.de

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Seminarprogramm.

Grundkurs: Das dreitägige Seminar für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse: Die zwei- bis dreitägigen Seminare vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an all diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

Seminare und Informationsveranstaltungen: Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Beauftragte für Arbeitgeber und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



