

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) anzubieten. Das BEM dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist ein Instrument, um den Folgen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen den Arbeitsplatz zu behalten.

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Dort ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“ Wie diese Klärung im Detail auszusehen hat, gibt § 167 Absatz 2 SGB IX bewusst nicht vor. In jedem Betrieb und in jeder Dienststelle sind angemessene individuelle Lösungen zu finden.

Ein BEM-Verfahren kann nur stattfinden, wenn der Betroffene einwilligt. Diese Einwilligung wird zu Beginn durch den Arbeitgeber abgefragt. Sie kann jederzeit im Verlauf des Verfahrens widerrufen und das Verfahren damit beendet werden. Die betroffenen Mitarbeiter werden schriftlich eingeladen. Diese Einladung bedeutet, dass das Verfahren ein freiwilliges Angebot darstellt. Dem Anschreiben wird in der Regel ein Rückmeldebogen beigelegt, in dem angekreuzt werden kann, ob dieses Angebot angenommen wird oder nicht. Auch kann der Beschäftigte angeben, welche Beteiligte er beim Erstgespräch dabei haben möchte.

Sollte das Angebot abgelehnt werden, wäre das Verfahren an dieser Stelle abgeschlossen. Der Arbeitgeber hätte dann die Möglichkeit zu prüfen, ob weitergehende Maßnahmen außerhalb des BEM (z. B. arbeitsrechtlicher Natur) zu ergreifen sind.

Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die Beschäftigten namentlich benennt, welche nach § 84 Abs. 2 SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat dabei diese Namen auch dann mitteilen, wenn die betroffenen Mitarbeiter der Beteiligung des Betriebsrats nicht zugestimmt haben (BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012, 1 ABR 46/10).