

■ Welche BEM-Informationen kommen in die Personalakte?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht und welche konkreten Maßnahmen umgesetzt werden, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden beziehungsweise zu verhindern. Darüber hinausgehende Informationen im Rahmen des BEM-Verfahrens müssen in einer separaten BEM-Akte aufbewahrt werden. Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, dass die Aufbewahrung sensibler Gesundheitsdaten unter Berücksichtigung ihrer Interessen geschieht. Dieser Anspruch wiegt schwerer als das berechnigte Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der Personalakte (vgl. BAG-Urteil vom 12.09.2006 – Aktenzeichen 9 AZR 271/06).

■ Können die im Rahmen des BEM-Verfahrens erhobenen Krankheitsdaten vom Arbeitgeber bei einer nachfolgenden Kündigung herangezogen werden?

Nein. Der Beschäftigte muss auf Art und Umfang der für das BEM erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen werden. Er muss ausdrücklich schriftlich zustimmen, dass seine Krankheitsdaten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Seine Einwilligung gilt nur für dieses Verfahren. Eine Verwendung der Daten im Rahmen eines Kündigungsverfahrens ist ohne weitere Einwilligung unzulässig.



Jetzt
Mitglied
werden!



Betriebliches Eingliederungs- Management (BEM)

DPV KOM

Stark.
Kompetent.
Erfolgreich.

#FuerDichDa

Herausgeber: Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn

Telefon: 0228 911400 • Telefax: 0228 91140-98

E-Mail: info@dpvkom.de • Internet: www.dpvkom.de

Stand: 09.2023 • Titelgrafik: © fotomek - stock.adobe.com

Stark.
Kompetent.
Erfolgreich.

Wir sind
#FuerDichDa

DPV KOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Ist ein Beschäftigter insgesamt länger als sechs Wochen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten arbeitsunfähig, so hat er einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm eine sogenannte betriebliche Wiedereingliederung anbietet. Geschieht dies nicht, kann der Mitarbeiter diese auch proaktiv einfordern. Mithilfe des „**Betrieblichen Eingliederungsmanagements**“ (BEM) soll geklärt werden, wo die Ursache(n) der Arbeitsunfähigkeit liegt/liegen und mit welchen Leistungen oder Hilfen seitens des Arbeitgebers eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt sowie letztlich der Arbeitsplatz des Beschäftigten erhalten werden kann.

Das BEM ist für den Beschäftigten ein freiwilliges Verfahren. Für die Durchführung muss der Arbeitgeber daher im Vorfeld stets die Zustimmung des Beschäftigten einholen. Der genaue Ablauf des BEM ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, wird allerdings oft mittels Betriebsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebsrat standardisiert.

■ Wie läuft das BEM in der Regel ab?

Der Arbeitgeber nimmt noch während der Arbeitsunfähigkeit schriftlich Kontakt mit dem Betroffenen auf, informiert über Sinn und Zweck des Verfahrens, Art und Umfang der hierfür von ihm erhobenen und verwendeten Daten sowie den beabsichtigten Verlauf des Verfahrens. Stimmt der Beschäftigte dem BEM schriftlich zu, finden nach Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ein oder mehrere vertrauliche, ausführliche Gespräche statt. Dabei werden beispielsweise folgende Sachverhalte erörtert: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz? Welche Einschränkungen liegen durch die Erkrankung vor? Welche Hilfen zur Wiedereingliederung kommen in Betracht? Welche Ziele und Vorstellungen hat der Betroffene selbst?

Aus den dabei gewonnenen Erkenntnissen entwickeln die Beteiligten gemeinsam einen individuellen, vom Arbeitgeber schriftlich festzuhaltenden Maßnahmenplan, der im Anschluss umgesetzt wird. Anschließend wird in regelmäßigen Abständen überprüft, ob die getroffenen Maßnahmen zum Erfolg, das heißt zur dauerhaften Vermeidung beziehungsweise Verminderung von krankheitsbedingten Ausfalltagen bei dem Beschäftigten geführt haben. Das Verfahren muss mit einem Abschlussgespräch enden. Unterbleibt dieses, kann der Arbeitgeber nach unserer juristischen Einschätzung nicht wirksam krankheitsbedingt kündigen.

■ Wer ist an einem BEM beteiligt?

Natürlich zuerst der Beschäftigte selbst sowie Vertreter des Arbeitgebers. Wenn der Beschäftigte ausdrücklich zustimmt, können bei Bedarf weitere Personen hinzugezogen werden, darunter beispielsweise ein Betriebsarzt, ein Be-

triebsrat, ein betrieblicher Sozialberater, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein Schwerbehindertenvertreter oder ein Vertreter des Integrationsamtes (bei Vorliegen einer Schwerbehinderung). Alle Beteiligten sind selbstverständlich zur Verschwiegenheit verpflichtet.

■ Wie berechnet sich die Frist der Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen?

Bei dieser Frage ist zu unterscheiden, ob die Erkrankung länger als sechs Wochen ununterbrochen besteht oder ob sich die Frist von sechs Wochen aus mehreren kürzeren Arbeitsunfähigkeitsperioden zusammensetzt. Die erste Frist ist leicht zu bestimmen. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen – oder 42 Tage – vor, sind die Voraussetzungen für das BEM erfüllt. Bei mehreren, kürzeren Erkrankungen sind die Zahl der Fehltage und die übliche Zahl der Arbeitstage pro Woche relevant. Arbeitet die betroffene Person üblicherweise fünf Tage pro Woche, liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit vor, bei einer Sechstage-Woche erst nach 36 Tagen. In die Berechnung der Sechswochen-Frist fließen alle Arbeitsunfähigkeitszeiten ein, also zum Beispiel auch Kuren.

■ Wann muss der Arbeitgeber im Sinne der gesetzlichen Vorschrift tätig werden?

Die gesetzliche Vorschrift knüpft allein an die Sechswochen-Frist an, nicht an die gesunde Rückkehr des erkrankten Mitarbeiters. Das BEM ist kein Krankenrückkehr-Gespräch. Deshalb wird der Arbeitgeber im Zweifel bereits während der Phase der Arbeitsunfähigkeit den Kontakt zum Erkrankten suchen. Ob das/die folgende(n) Gespräch(e) dann auch noch während der Arbeitsunfähigkeit stattfindet/stattfinden, hängt beim BEM allein von der Zustimmung des Beschäftigten ab. Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 02.11.2016 (Aktenzeichen 10 AZR 596/15) hat nämlich bestätigt, dass ein Beschäftigter mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht an einem Personalgespräch teilnehmen muss.

■ Kann der Betroffene seine Zustimmung zum BEM zurückziehen oder erst später erteilen?

Ja, der Beschäftigte kann seine Zustimmung zum BEM jederzeit zurückziehen oder auch erst später erteilen. Er muss seine Entscheidung nicht begründen. In diesem Fall trägt er jedoch das Risiko, dass bestimmte Maßnahmen nicht mehr umgesetzt werden können oder dass der Arbeitgeber – insbesondere nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung – kein Interesse mehr an der Durchführung eines BEM hat.