



Betriebliches Eingliederungsmanagement Möglichkeiten und Gefahren

Regelmäßige Krankenstände oder gar Langzeiterkrankungen von Mitarbeitern, können Unternehmen, aber auch für die Arbeitnehmer Schwierigkeiten bereiten. Der Arbeitgeber muss das Fehlen des Arbeitnehmers ausgleichen, was in der Regel eine finanzielle Mehrbelastung bedeutet. Der Arbeitnehmer entwickelt aus Krankheitssituationen heraus regelmäßig Ängste. Er fürchtet den Verlust seines Arbeitsplatzes.

April 2016, Dr. Mathias Kühnreich

Deshalb ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement für langzeiterkrankte Arbeitnehmer im Unternehmen zu installieren. Dieses Eingliederungsmanagement (BEM) ist verpflichtend, unabhängig von der Größe des Unternehmens. Die Verpflichtung der Durchführung eines BEM gilt für alle Arbeitnehmer, die in den letzten 365 Tagen ab dem Beurteilungszeitpunkt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren.

Hintergrund

Das Ziel des BEM ist es, Arbeitsplätze, auch und besonders für Langzeiterkrankte zu sichern. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung soll Arbeitnehmern erleichtert werden. Weiterer Sinn des BEM ist es, die Ursachen für Erkrankungen zu erforschen.

Herausgefunden werden soll, ob die Ursachen der Erkrankung ggf. im Betrieb begründet sind. Wenn das so ist, soll das Unternehmen Maßnahmen treffen, die prophylaktisch gegen eine erneute Erkrankung des Arbeitnehmers wirken.

Davon profitiert nicht nur der Arbeitnehmer, denn schlussendlich wird mit einem Gesundheitserhalt der Arbeitnehmer die Produktivität gesteigert und Lohnfortzahlungskosten werden reduziert. Somit wird das BEM zu einem wichtigen Faktor für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen.

Konsequenzen bei Verweigerung eines BEM

Wenn das gesetzlich vorgeschriebene BEM nicht durchgeführt wurde, gilt es abzuklären, ob dem Arbeitnehmer überhaupt ein BEM angeboten wurde und ob, wenn dies erfolgt ist, der Arbeitnehmer am BEM teilgenommen hat. Denn: Für Arbeitgeber ist das Angebot eines BEM zwar verpflichtend, für Arbeitnehmer allerdings ist die Teilnahme an der Maßnahme freiwillig.

Wenn dem Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers kein BEM angeboten wurde, ist dies allerdings keine Ordnungswidrigkeit. Strafen sind also nicht zu befürchten. Allerdings kann sich das in einem späteren Kündigungsverfahren auswirken.

Wenn der Arbeitnehmer an einem ihm angebotenen BEM nicht teilnimmt, wirkt sich das in einem Kündigungsverfahren jedoch ebenfalls aus. So kann der Arbeitnehmer sich nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt worden ist.

Jeder Arbeitgeber ist gut beraten, den gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen. Auch Arbeitnehmern ist anzuraten, Maßnahmen des BEM nicht zu verweigern.

Möglichkeiten zur BEM-Gestaltung

Ob ein BEM erfolgreich ist oder nicht, hängt von der Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten ab. Dazu gehören neben Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsarzt.

Da § 84 Abs. 2 SGB IX keine bestimmte Vorgehensweise für das betriebliche Eingliederungsmanagement vorschreibt, ist die Gestaltungsmöglichkeit für den Arbeitgeber vielfältig.

Empfehlenswert ist es, zunächst den Arbeitnehmer schriftlich zum BEM einzuladen. In dem Einladungsschreiben, sollte der aktuelle Stand, ggf. Fehlzeiten und der Grund für die Durchführung eines BEM wertschätzend formuliert werden. Auch empfiehlt es sich, den Hintergrund des BEM zu erläutern. Weiterhin sollte der Arbeitnehmer darüber aufgeklärt werden, dass die Maßnahme freiwillig ist und inwieweit seine Daten im Rahmen eines BEM verwendet werden. Die schriftliche Zustimmung zur Verwendung von Daten ist nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) obligatorisch.

Wenn der Arbeitnehmer mit der Durchführung eines BEM einverstanden ist, sollten zwei Schritte mit dem Arbeitnehmer durchgeführt werden. In einem ersten Gespräch sollten die Ursachen seiner Erkrankung beleuchtet werden, ob diese einer

Wiedereingliederung ggf. im Wege stehen und ob es betriebliche Ursachen gibt, die abgestellt werden können.

Im nächsten Schritt muss der Arbeitgeber die zur Gesundheit des Arbeitnehmers erforderlichen Maßnahmen einleiten, also ggf. die Ursachen seiner Erkrankung aus dem Weg räumen, wenn es dafür betriebliche Gründe gibt.

Schlussendlich sollte noch ein Abschlussgespräch mit dem Arbeitnehmer stattfinden, das allerdings nicht zwingend ist.

Fazit

Das BEM ist eine hervorragende Möglichkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. In innovativen Unternehmen wurde der Nutzen des BEM bereits erkannt und wird bewusst eingesetzt. Für das Unternehmen bringt die Maßnahme neben Produktivitäts- und Profitabilitätssteigerung auf jeden Fall Imagegewinn.

Ansprechpartner:

Dr. Mathias Kühnreich

E-Mail: kuehnreich@buse.de | Tel: +49 211 38800-0

Web Version: <https://buse.de/insights/betriebliches-eingliederungsmanagement/>