



BEMpsy

Digital einfach machen

Das BEM: Ein Spagat zwischen Formalien und Ergebnisoffenheit

Prof. Dr. Andreas Schmidt-Rögnitz

Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Das betriebliche Eingliederungsmanagement als „verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess mit dem Ziel, die gesundheitlichen Einschränkungen, die zu Ausfallzeiten geführt haben, festzustellen und nach Möglichkeiten zu suchen, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, weiteren krankheitsbedingten Ausfallzeiten entgegenzuwirken und damit einen dauerhafte Erhalt des Arbeitsverhältnisses zu fördern“.

- Ergebnisoffener Prozess
- Kein „numerus clausus“ der Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsverhältnisses
- Gedanke der Gesundheitsprävention – Schutz eines bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Aber auch formale Voraussetzung für eine eventuelle krankheitsbedingte Kündigung (ultima ratio Prinzip)
- Einhaltung strenger Formalien bei der Einleitung und dem Ablauf des Prozesses

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Pflicht des Arbeitgebers, bei Eintritt der Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 SGB IX ein BEM einzuleiten und den „Suchprozess“ zu beginnen und durchzuführen

- **Initiativlast** liegt bei dem Arbeitgeber
- Verpflichtung zur Durchführung eines „**ordnungsgemäßen**“ Verfahrens
- **Strenge Formalien** sowohl hinsichtlich der Einleitung als auch bezüglich der Durchführung des Verfahrens

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Pflicht des Arbeitgebers zur fortlaufenden Kontrolle der Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

- Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses
- Auftreten von ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeiten (durchgehend oder wiederholt auftretend) von mehr als 6 Wochen (42 Kalendertagen) innerhalb der letzten 12 Monate

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Pflicht des Arbeitgebers zur Einleitung und zur Durchführung des „ergebnisoffenen Suchprozesses“ (BEM)

- Formale Einladung der betroffenen Person
- Zustimmung der betroffenen Person
- Einladung und Einbeziehung der erforderlichen Personen und Vertretungen
- Formal ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Welche Personen und Institutionen sind einzubeziehen ?

- Beteiligung der Interessenvertretung (§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)
- Beteiligung des Betriebs- oder Werksarztes (§ 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX)
- Beteiligung der Rehabilitationsträger (§ 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX)
- Konsultation des Integrationsamtes bei Schwerbehinderteneigenschaft der betroffenen Person (§ 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX)
- Ggf. weitere Personen , z.B. Rechtsbeistand der betroffenen Person (str.) , Vertreter des medizinischen Dienstes, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger etc.

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

- § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX in neuer Fassung:
 - „Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen“
- Eingeführt durch Teilhabestärkungsgesetz vom 02.06.2021 mit Wirkung zum 10.06.2021
- Aufgenommen durch Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 21.04.2021 (BT-Drucks. 19/28834)
- Ziel: „Schaffung einer Vertrauensbasis zwischen Arbeitgebern und betroffenen Personen durch Einbeziehung einer Vertrauensperson des Betroffenen, insbesondere auch in Betrieben ohne Interessenvertretung“

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Die „Vertrauensperson“ im Einzelnen:

- Freie Wahl des/der BEM Berechtigten, ob und ggf. welche Vertrauensperson hinzugezogen werden soll
- Innerbetriebliche Personen, z.B. Mitglieder der Interessenvertretung, Kolleginnen und Kollegen,
- Außerbetriebliche Personen, z.B. Ehe- und Lebenspartner, Freunde, sonstige vertraute Personen,
- Rechtsbeistände (Streitfrage damit entschieden)
- Informationspflicht des Arbeitgebers bei Einladung zum BEM (formales Kriterium, ggf. kein „ordnungsgemäßes Verfahren“, falls Hinweis fehlt)

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Offene Fragen zu der Vertrauensperson:

- Bloße „Begleitung“ des/der BEM Berechtigten oder umfänglich in das Verfahren mit einzubeziehen?
- Grenzen des „Ermessens“ des/der BEM Berechtigten?
- Widerspruchsmöglichkeiten des Arbeitgebers oder des BEM-Teams?
- Abberufung oder Austausch der Vertrauensperson während des Verfahrens?
- Vertrauensperson und Interessenkonflikte?

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Einladung zum BEM

- Formale Voraussetzung für die Durchführung eines „**ordnungsgemäßen Verfahrens**“
- Einladung des/der Berechtigten zum BEM
- Aufklärung über die Natur, den Ablauf und das Ziel des BEM
- Belehrung über die beteiligten Personen und Institutionen, hier auch ausdrücklicher Hinweis auf die Beteiligung der zuständigen Rehabilitationsträger
- Belehrung über die Möglichkeit, die Interessenvertretung auszuschließen
- Belehrung über die Möglichkeit der Beiziehung einer „Person des Vertrauens“
- Belehrung über die im Zusammenhang mit dem Verfahren erhobenen Daten und deren Verwendung

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Zustimmung des/der BEM Berechtigten zur Durchführung des BEM

- Zwingende Voraussetzung für die Durchführung des Verfahrens
- Bei Versagung oder Widerruf der Zustimmung nach **ordnungsgemäßer Einladung und Aufklärung** enden die Pflichten des Arbeitgebers aus § 167 Abs. 2 SGB IX – krankheitsbedingte Kündigung ggf. möglich
- Problem der Wirksamkeit der Erklärungen der betroffenen Person bei psychischen Erkrankungen, insbesondere:
 - Wurde die Einladung zur Kenntnis genommen und verstanden?
 - Ist die Ablehnung oder der Widerruf der Zustimmung Ausdruck eines „freien Willens“?
 - Kann ein zwischenzeitlicher Widerruf auch zurückgenommen werden?
 - Möglichkeiten der Beeinflussung durch die „Person des Vertrauens“?

Das BEM – Formalien und Ergebnisoffenheit

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit,
ich freue mich auf Ihre Fragen und die Diskussion!