

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM**

Trotz Endometriose Schritt für Schritt zurück ins Arbeitsleben

Manchmal läuft es nicht gut im Alltags- oder Arbeitsleben. Vor allem dann nicht, wenn eine Krankheit eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer immer wieder kurzfristig oder auch längere Zeit arbeitsunfähig macht. Gerade chronische Erkrankungen wie die Endometriose haben nicht nur gravierende Folgen für das Leben der Betroffenen, sie führen häufig auch zu Einschnitten und Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie. Wenn eine Erkrankung innerhalb eines Jahres zu mehr als sechs Wochen Fehlzeiten führt, stellen sich einige Fragen, z. B. Wie soll ich meinen Job weiter ausüben? Wie kann ich mir helfen, an den Arbeitsplatz zurückzukehren? Wird mir der Arbeitsplatz womöglich gekündigt? Insbesondere die Sorge um eine krankheitsbedingte Kündigung ist nicht unbegründet, denn Arbeitgeber/innen können dies tun und sie machen – leider – viel zu häufig von diesem Recht Gebrauch. Doch Erkrankte, insbesondere auch Frauen mit Endometriose, haben ein Recht auf Teilhabe am Berufsleben.

Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber vor 15 Jahren ein so genanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement, abgekürzt BEM, im Gesetz verankert. Um dieses BEM geht es in diesem Artikel, der auf dem Vortrag des Autors bei der Jahrestagung 2016 der Endometriose-Vereinigung Deutschland aufbaut.

### **BEM ... wo ist das geregelt?**

Fast unscheinbar kommt das Betriebliche Eingliederungsmanagement daher, eingebettet in das Schwerbehindertenrecht, obwohl es sich überhaupt nicht nur an schwerbehinderte Menschen richtet, sondern an alle Arbeitgeber/innen: egal ob Großkonzern, mittelständisches Unternehmen, kleiner Handwerksbetrieb, Kirche, öffentlicher Dienst o.ä. Alle Arbeitgeber/innen sind angesprochen und verpflichtet, ein BEM anzubieten. Das gilt sogar dann, wenn der Betrieb so klein ist, dass er nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt. BEM gilt damit für alle in einem Arbeitsverhältnis stehenden Menschen, also für Vollzeitbeschäftigte ebenso wie für Teilzeitbeschäftigte, für Menschen mit Schwerbehinderung genauso wie ohne, für Aushilfskräfte, Auszubildende usw.

### **BEM ... was ist das und worum geht es?**

Was bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement? BEM soll dabei helfen, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. In der betrieblichen Praxis heißt das, dass Arbeitgeber/innen (oder deren Vertreter/innen) zusammen mit der Beschäftigten und, sofern vorhanden, mit den betrieblichen Interessenvertretungen Betriebs-/ Personalrat und Schwerbehindertenvertretung nach Möglichkeiten sucht, wie der bisherige Arbeitsplatz angepasst werden kann oder ob ggf. eine Beschäftigung auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz im Betrieb erfolgen kann. In jedem Fall ist das oberste Ziel der Erhalt des Arbeitsplatzes. Dazu sind alle denkbaren Personen und Stellen einzubeziehen, also die Betriebsärzt/innen, die Krankenkasse, der Rentenversicherungsträger für Rehabilitationsmaßnahmen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, das Integrationsamt, die behandelnden Ärzt/innen und weitere Personen, die zum Erfolg eines BEM beitragen können. Das ist sehr wichtig zu wissen. Weil der Gesetzestext dies so konkret nicht aussagt, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 10.12.2009) entschieden, dass jedes BEM den gesetzlichen Anforderungen entspricht, wenn es erstens die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezieht. Und wenn zweitens keine vernünftigerweise in Betracht zu

ziehenden Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden und drittens die von den Teilnehmer/innen eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden. Das ist von entscheidender Bedeutung, denn allzu oft hört man Sätze wie „Das geht nicht!“ oder „Wenn das jeder wollte...“ oder „Das können wir nicht machen!“. Das alles zählt im Grunde nicht. Das Problem ist nur, dass sich ohne Interessenvertretung wie Betriebs- oder Personalrat viele Maßnahmen nicht so einfach durchsetzen lassen, wenn die Arbeitgeberin nicht möchte. Wer kann dann helfen? Seit 2015 besteht die Vorschrift, dass die gesetzliche Krankenkasse betroffene Erkrankte beraten muss, damit die Sicherung der Beschäftigung und des Arbeitsplatzes gelingt. Frauen mit Endometriose, die im BEM-Verfahren mit ihren Vorschlägen nicht weiterkommen, sollten sich also an ihre Krankenkasse wenden und auf § 44 SGB V hinweisen.

### **BEM ... wie läuft so was ab?**

Das Gesetz regelt nicht, wie ein BEM durchgeführt wird. In der betrieblichen Praxis hat sich jedoch folgender Ablauf bewährt:

1. die Arbeitgeberin stellt fest, dass bei der Arbeitnehmerin sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres erreicht sind (es ist dabei vollkommen egal, ob sich die sechs Wochen am Stück oder durch einzelne Zeiträume ergeben und aufgrund welcher Diagnosen die Beschäftigte erkrankt ist);
2. Einladung durch die Arbeitgeberin oder einem BEM-Team (z. B. bestehend aus Arbeitgeber/in und Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) zu einem Erstgespräch, in dem ausführlich über die Möglichkeiten eines BEM informiert werden muss. Erst wenn die Beschäftigte schriftlich ihre Zustimmung gegeben hat, kann das BEM beginnen. Dann wird gemeinsam die Arbeitsplatzsituation analysiert und überlegt, mit welchen Maßnahmen der Beschäftigten geholfen werden kann. Achtung: Dabei braucht selbstverständlich nicht die Diagnose genannt werden, es geht einzig und allein um die Einschränkungen, die sich aus der Erkrankung ergeben.
3. Diese Maßnahmen werden einvernehmlich (!) vereinbart und dokumentiert.
4. Die Maßnahmen werden umgesetzt.
5. Es finden regelmäßig gemeinsame Folgegespräche statt, um zu sehen, ob die Maßnahmen erfolgreich waren. Sind sie das nicht, müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden. Ein BEM darf nach Ansicht des Autors erst beendet werden, wenn keine Maßnahmen mehr vorgeschlagen werden oder nur noch solche, die offensichtlich nicht zielführend sind.

### **BEM ... wer unterstützt mich und wie?**

Die zwingend vorgeschriebenen Beteiligten sind im Gesetz benannt: Die Arbeitgeberin, die Beschäftigte selbst und (wenn vorhanden) die Interessenvertretung im Betrieb. Darüber hinaus können folgende Personen und Stellen einbezogen werden: die Betriebsärzt/innen, der Rentenversicherungsträger, die Agentur für Arbeit, der Unfallversicherungsträger, Gemeinsame Servicestellen, das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste, behandelnde Ärzt/innen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen (z. B. die Endometriose-Vereinigung Deutschland e.V.) u.a. Die Maßnahmen, wie einer Beschäftigten geholfen werden kann an den Arbeitsplatz zurückzukehren und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, sind vielseitig. Denkbar ist der „Klassiker“, nämlich die stufenweise Wiedereingliederung nach dem so genannten Hamburger Modell.

Ein BEM bietet aber noch viel mehr, z. B. die Anregung zu einer Rehabilitationsmaßnahme durch den Rentenversicherungsträger, die ggf. befristete Reduzierung der wöchentlichen

Arbeitszeit, die Neuverteilung der Arbeitszeiten, die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, technische Hilfsmittel, die Änderung der Arbeitsorganisation (z. B. Wegfall bestimmter Aufgaben, Regelungen zur Pausengestaltung), eine interne Qualifizierung, aber auch eine Umsetzung oder Versetzung sind denkbar. Zur Erinnerung: Keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeit darf ausgeschlossen werden, sagt das Bundesarbeitsgericht. Und: Jeder Vorschlag muss sachlich erörtert werden.

### **BEM ... was, wenn einer nicht will?**

Wir haben erfahren, dass Arbeitgeber/innen ein BEM anbieten müssen. Was aber ist, wenn die/der Beschäftigte das BEM ablehnt? Dann gibt es keine direkten arbeitsrechtlichen Auswirkungen. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und kann auf Wunsch jederzeit beendet werden. Wer ein BEM-Angebot aber von vornherein ablehnt, kann sich im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung vor dem Arbeitsgericht nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt wurde. Wer ein BEM ablehnt, nimmt sich die Möglichkeit, gemeinsam mit dem BEM-Team an Lösungen zu arbeiten.

Was ist, wenn die Arbeitgeber/innen kein BEM anbieten, obwohl sie es müssten? Leider besteht nach heutiger Rechtslage noch keine Möglichkeit, ein BEM „einzuklagen“. Die Arbeitgeberin tut aber gut daran, es anzubieten. Denn macht er dies nicht und kündigt er krankheitsbedingt, kann dies vor Gericht als unverhältnismäßig eingestuft werden und zur Unwirksamkeit der Kündigung führen: Die Arbeitgeberin muss darlegen und nachweisen, dass er alles unternommen hat, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

### **BEM ... oder doch Krankenrückkehrgespräch?**

Manche Beschäftigte mussten vielleicht schon mal an einem dieser unangenehmen Gespräche teilnehmen, zu denen die Vorgesetzte oder der Chef „einlädt“ und in denen dann die Konsequenzen krankheitsbedingten Fehlens „besprochen“ werden, die so genannten Krankenrückkehrgespräche. Gegen solche Gespräche kann sich niemand wehren und sie haben einen fiesen Charakter: In Krankenrückkehrgesprächen geht es um Kontrolle von Krankheit und Disziplinierung der Beschäftigten. BEM hingegen, so hat der Artikel aufgezeigt, hat ein ganz anderes Ziel: die Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und vor allem der Erhalt des Arbeitsplatzes bei gleichzeitiger Stabilisierung der Gesundheit der Beschäftigten.

### **Fazit**

Der Artikel beschreibt, worum es beim BEM geht. Die Ziele sind klar definiert: BEM soll das Beschäftigungsverhältnis stabilisieren und sichern und dafür sorgen, dass es der an Endometriose erkrankten Frau am Arbeitsplatz „gut geht“ oder zumindest besser. Deshalb soll Arbeitsunfähigkeit überwunden und durch entsprechende Maßnahmen, Hilfen, Unterstützungen, Änderungen und Anpassungen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden. BEM zeichnet sich aus durch Freiwilligkeit und Gemeinsamkeit! Es geht schließlich beim betrieblichen Eingliederungsmanagement immer um betriebliche Maßnahmen, nicht um medizinische Behandlungsmethoden.

Ein BEM ist immer freiwillig und sollte auf Vertrauen, Dialog und Konsens mit denen aufbauen, die für die Durchführung des BEM verantwortlich sind. Der Datenschutz ist dabei einzuhalten, denn kein einziger Schritt geht ohne die Zustimmung der Betroffenen. Wenn diese Grundsätze eingehalten werden, kann und wird BEM erfolgreich sein.

§ 84 Abs. 2 SGB IX

*Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).*

Matthias Kaden

Personalrat und Ansprechpartner für das BEM

*Der Autor ist für Fragen und Rückmeldungen dankbar und per E-Mail über die Endometriose-Vereinigung erreichbar.*