

KirchenKreisGifhorn
gemeinsam glauben leben



Betriebliche Eingliederungsmaßnahme (BEM) Die MAV informiert

GISELA OTT, STELLV. VORSITZENDE

Was ist ein BEM?

(betriebliches Eingliederungsmanagement)

Das BEM gehört zu den Pflichtaufgaben eines Arbeitgebers und ist in folgendem Gesetz verankert:

Betriebliches Eingliederungsmanagement - § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (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 § 176, 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).

Dienstvereinbarung zum BEM

Die MAV hat zum 01. Mai 2023 eine neue Dienstvereinbarung zum BEM-Verfahren mit dem KK Gifhorn abgeschlossen, der sich alle Kirchengemeinde, Einrichtungen des KK und der Kitaverband angeschlossen haben. Darin sind folgende Ziele festgelegt:

- Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter fördern und erhalten.
- Arbeitsunfähigkeit überwinden bzw. erneuter Arbeitsunfähig vorbeugen.
- Den Arbeitsplatz der von Krankheit bzw. Behinderung betroffenen Mitarbeiter erhalten und verhindern, dass sie aus dem Dienst ausscheiden.

Die Dienstvereinbarung ist auf der MAV-Homepage www.mav-gifhorn.wir-e.de zum Nachlesen eingestellt.

Dienstvereinbarung BEM-Verfahren

In der Dienstvereinbarung ist u.a. Folgendes geregelt:

- Einladung an den betroffenen Mitarbeiter und Kontakt- bzw. Präventionsgespräch.
- Neu – Information der MAV bereits über das BEM-Angebot durch den AG.
- Neu – Mitarbeitenden können Vertrauensperson eigener Wahl zum Gespräch mitbringen.
- Festhalten Einzelfall bezogener Maßnahmen und Durchführung der Maßnahmen.
- Beendigung des BEM

Beteiligung der MAV beim BEM-Verfahren

- MAV hat das Recht vom Arbeitgeber die Vorlage einer Liste mit den Namen der Mitarbeiter zu verlangen, die seit länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Hierzu bedarf es keiner Zustimmung der Betroffenen.
- Aufgabe der MAV ist es, zu überwachen, ob der Arbeitgeber seine gesetzliche Verpflichtung zum BEM einhält.
- Information der MAV über das Angebot eines BEM gem. § 5 Abs. 1 DV BEM.
- An dem anschließenden BEM-Verfahren wird die MAV nur beteiligt, wenn der Arbeitnehmer zustimmt. Das gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung, die beteiligt werden soll, wenn der Mitarbeiter schwerbehindert oder gleichgestellt ist.

Fragen rund um's BEM

Ist die Teilnahme am BEM freiwillig?

- Ja. Ein BEM kann nur mit Zustimmung der Mitarbeitenden erfolgen.
- Mitarbeitende sind nicht zur Teilnahme verpflichtet. Ein bereits angefangenes BEM können sie jederzeit stoppen.
- Der Arbeitgeber muss um Zustimmung zur Durchführung bitten, über die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informieren.
- Der Arbeitgeber muss auch verdeutlichen, dass es um die Grundlage einer Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll.

Fragen rund um's BEM?

Was passiert bei Ablehnung eines BEM?

Lehnen Mitarbeitende ein BEM ab,

- haben sie keine direkten arbeitsrechtlichen Auswirkungen zu befürchten.
- hat die Ablehnung auch keine Auswirkungen auf die Höhe des Kranken- oder Übergangsgeldes, das sie zu diesem Zeitpunkt erhalten.
- können sie sich im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung beim Arbeitsgericht jedoch nicht auf ein fehlendes BEM berufen.

Fragen rund um's BEM?

Was passiert bei Ablehnung eines BEM?

Hat der **Arbeitgeber kein BEM angeboten** und kündigt dem Mitarbeitenden krankheitsbedingt,

- kann dies vor Gericht als unverhältnismäßig eingestuft werden und zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.
- muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er alles unternommen hat, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Fragen rund um's BEM

Welche Informationen aus dem BEM kommen in die Personalakte?

- Angebot der Durchführung eines BEM
- Zustimmung oder Ablehnung der Mitarbeitenden zum BEM
- Angebot der konkreten Maßnahmen und deren Umsetzung.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, vor Vereinbarung eines BEM über die Art und den Umfang der hierfür zu erhebenden Daten zu informieren.

In der Dienstvereinbarung ist dieses in § 12 Datenschutz geregelt.

Fragen rund um's BEM

Muss ich dem Arbeitgeber den Grund meiner Erkrankung mitteilen?

- Nein – den medizinischen Grund der Arbeitsunfähig oder den Grund der gesundheitlichen Einschränkungen müssen Arbeitnehmer nicht offenbaren.
- Das BEM-Verfahren dient ausschließlich zur Klärung, welche gesundheitlichen Einschränkungen noch bestehen und
- welche Tätigkeiten mit den Einschränkungen ausgeübt werden können.

Bei bestimmten Erkrankungen kann es sinnvoll sein, darüber zu informieren. Aber allein der Arbeitnehmer entscheidet, was er dem Arbeitgeber dazu mitteilen möchte.

Fragen rund um's BEM

Schützt ein BEM vor Kündigung?

- Sinn des BEM ist es, zunächst herauszufinden, ob und wie eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters möglich ist und welche Maßnahmen dazu notwendig sind.
- Erst wenn alle Möglichkeiten geprüft wurden und eine Weiterbeschäftigung mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht möglich ist, kann eine Kündigung erfolgen.

Somit schützt auch ein durchgeführtes BEM nicht vor einer Kündigung. Bei einer Kündigungsschutzklage prüft das Arbeitsgericht allerdings, ob ein BEM notwendig war und der Arbeitgeber es dem Arbeitnehmer angeboten hat bzw. ob es durchgeführt wurde.

Fragen rund um's BEM

Kann der Arbeitgeber die Daten aus dem BEM bei einer Kündigung verwenden?

- Nein, das darf der Arbeitgeber nicht.
- Eine Verwendung dieser Daten ist nur im Rahmen eines BEM-Verfahrens zulässig.
- Für alle Zwecke, die nicht direkt mit dem BEM-Verfahren in Zusammenhang stehen, und vor allem bei Kündigungsverfahren ist die Verwendung der Daten unzulässig.

Fragen rund um's BEM

Was kann ich tun, wenn ich kein BEM angeboten bekomme?

- Sie können Ihren Arbeitgeber ansprechen und ihm ein BEM vorschlagen.
- Fällt Ihnen das schwer oder weigert er sich, so können Sie sich Unterstützung von der MAV oder von der Schwerbehindertenvertretung holen.
- Auch der Betriebsarzt, die Reha-Träger oder das Integrationsamt bieten oftmals Unterstützung beim BEM an. Die Reha-Träger können auch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über notwendige Reha-Maßnahmen oder Veränderungen am Arbeitsplatz führen.
- Sie können auch einen Rechtsbeistand aufsuchen, ein Anspruch darauf, dass dieser an dem BEM-Verfahren beteiligt wird, besteht allerdings nicht.

Fragen rund um's BEM

Gibt es beim BEM vorgeschriebene Lösungen?

- Nein, denn jede Erkrankung wirft andere Fragen auf.
- Und zur Wiedereingliederung sind meist verschiedene Maßnahmen denkbar: zum Beispiel eine Reduzierung der Arbeitszeit, ein Umbau des Arbeitsplatzes, technische Arbeitshilfen oder eine stufenweise Wiedereingliederung.
- Denkbares Ergebnis eines BEM kann aber auch sein, den Betroffenen auf eine Maßnahme der Rehabilitation zu verweisen.

Wichtig ist, dass alle in Frage kommenden Möglichkeiten im BEM-Verfahren besprochen wurden. Ob und wie sie angewendet werden können, hängt vom Einzelfall ab.



Weitere Fragen zum BEM



Gibt es weitere Fragen zum BEM, die bisher noch nicht angesprochen wurden?



Was uns noch wichtig ist...

Dies war eine kleine Einführung in das wichtige Thema BEM.

Ausführliche Infos zum Nachlesen stehen

- in der Broschüre „einfach**machen**“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- auf der Homepage des MAV www.mav-gifhorn.wir-e.de , auf der Seite „MAV informiert“

Die Broschüre hatten wir beim Bundesministerium bestellt, leider war sie bis heute nicht lieferbar. Als PDF-Datei steht sie auf unserer Homepage.

Für weitere Fragen erreicht ihr uns telefonisch unter 05371 – 9452-390/391 oder per E-Mail an mav.gifhorn@evlka.de



...und zum Schluss

 *Selbstlichen
Dank!*

für Eure Aufmerksamkeit und
den guten Austausch.

Bleibt gesund und behütet.