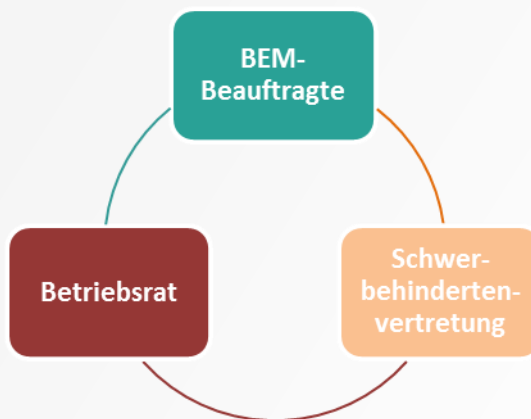


„Wie kann die Zusammenarbeit zwischen BEM-Beauftragten und Interessenvertretungen im BEM gelingen“



Rechtliche Grundlage des BEM § 167 (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 § 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).“

Wege der gelingenden Zusammenarbeit

Es gilt, die **Stärken und Kompetenzen aller Beteiligten** zu **bündeln**, um zum Wohle der BEM-Berechtigten optimal zusammenzuwirken. Denn gemeinsam kann man mehr erreichen und den Mehrwert verschiedener Perspektiven für den Erfolg des BEM besser nutzen.



Alle am BEM beteiligten Akteure, unabhängig von Position, Erfahrung und Fähigkeit sollen im BEM-Verfahren den Platz finden, in dem sie sich optimal einbringen können.

Gerade die Unterschiedlichkeit der einzelnen Beteiligten eröffnet eine große Chance, erfolgreiche Lösungen im BEM zu entwickeln.



Jeder Beteiligte hat sein Spezialgebiet und auch bestimmte Pflichten zu erfüllen. Für ein zielführendes BEM gemäß § 167 (2) SGB IX sind mit Zustimmung der BEM-Berechtigten auch der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung im BEM-Prozess hinzuziehen, um dort als Interessenvertretung ihr Wissen um die innerbetrieblichen Gegebenheiten einzubringen.

Die Prävention und hier speziell das BEM stellen eine Teamaufgabe dar, um für den Einzelfall die passende Lösung zu finden.



Wichtig ist die regelmäßige und rechtzeitige Information der Interessenvertretung, z.B. Information an BR über die Namensliste von BEM-Berechtigten, oder Einschaltung der SBV, wenn der BEM-Berechtigte gleichgestellt- oder schwerbehindert ist.



Für den reibungslosen Verlauf des BEM ist es wichtig, die **Schritte** aufeinander **abzustimmen**, eine Deadline für die Erfüllung der Aufgaben setzen und im Interesse der BEM-Berechtigten an einem Strang ziehen.

**Gegenseitiger Respekt
und die gegenseitige
Wahrnehmung**

**Rollen- und
Aufgabenklärung**

**Information an BR &
Einschaltung der SBV**

Abstimmung

Wege der gelingenden Zusammenarbeit

Die BEM–Beauftragten und Interessenvertretungen unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung der Aufgaben im BEM unter Beachtung des Datenschutzes.



Ein weiterer wichtiger Aspekt einer gelungenen Zusammenarbeit ist, eine effiziente und **wertschätzende Diskussions– und Miteinkultur** zwischen den Beteiligten zu etablieren. So können belastbare und zukunftsfähige Lösungen für BEM-Verfahren entwickelt werden.



- ⇒ Die BEM-Beauftragten sind die **Vertreter des Arbeitgebers**, die dessen Pflicht nach § 167(2) SGB IX erfüllen.
- ⇒ Die BEM-Beauftragten **koordinieren, steuern und begleiten** das gesamte **BEM-Verfahren** im Unternehmen. Sie unterstützen sowohl die BEM-Berechtigten als auch das BEM-Team bei der praktischen Durchführung. Sie sind Teil des BEM-Teams und **für die Einhaltung** aller auf das BEM bezogenen Rechtsvorschriften, **insbesondere des Datenschutzes, verantwortlich**.
- ⇒ Der **Arbeitgeber bleibt** für den gesamten Ablauf des BEM-Prozesses (letztendlich-) **verantwortlich**, auch wenn er innerbetrieblich eine Einzelperson (die BEM-Beauftragten), ein BEM-Team oder andere Akteure mit der Durchführung der weiteren Verfahrensschritte, der Veranlassung von Maßnahmen (zum Beispiel ärztliche Untersuchungen, Einschaltung des beratenden Ingenieurs des Integrationsamts) beauftragt hat.



Kooperation

Eine Kultur der vertrauensvollen Zusammenarbeit schaffen

**Rolle der
BEM-Beauftragten
im BEM Prozess**

Wege der gelingenden Zusammenarbeit

- ⇒ sie **laden** die BEM-Berechtigten zum BEM **ein** (BEM-Angebot),
- ⇒ sie **führen das Erstgespräch**, auf Wunsch des BEM-Berechtigten unter Beteiligung anderer BEM-Team-Mitglieder, und informieren über den Ablauf und die Möglichkeiten des BEM,
- ⇒ sie **entwickeln** gemeinsam mit den BEM-Berechtigten und anderen Mitgliedern des BEMs-Team **zielführende Maßnahmen**,
- ⇒ sie **koordinieren** mit Zustimmung der BEM-Berechtigten die **Beteiligung weiterer Personen und Stellen**,
- ⇒ sie **vernetzen sich** und **kooperieren** mit Stellen, die Leistungen und Hilfen im BEM erbringen können,
- ⇒ sie **übernehmen** die **Falldokumentation**
- ⇒ sie **sichern** die Einhaltung des **Datenschutzes**



Der Arbeitgeber kann den Klärungsprozess nicht ohne Wahrung der sich aus der gesetzlichen Regelung ergebenden Anforderungen durchführen (BAG 7. Februar 2012 – 1 ABR 46/10– Rn. 19, BAGE 140, 350). **Der Arbeitgeber muss, das Einverständnis des Arbeitnehmers vorausgesetzt, u.a. den Betriebsrat, bei schwerbehinderten Mitarbeitern, die SBV hinzuziehen** (BVerwG 23. Juni 2010 – 6 P 8/09– Rn. 55)ff., BVerwGE 137, 148).



- ⇒ Der Betriebsrat hat das Recht **zu prüfen**, ob der Arbeitgeber der Pflicht nach § 167(2) SGB IX erfüllt.
- **Der Betriebsrat kann verlangen**, dass ihm der Arbeitgeber die Arbeitnehmer benennt, welche nach § 167 (2) SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen.
- **Soweit schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind, steht dieses Recht auch den Schwerbehindertenvertretungen zu.**

Aufgaben der BEM-Beauftragten

Pflicht zur Hinzuziehung der Interessenvertretung

Rolle der Interessenvertretung (BR und SBV) im BEM Prozess

Wege der gelingenden Zusammenarbeit

- **Auf die Zustimmung des BEM-Berechtigten kommt es dabei nicht an**, da die Interessen der Interessenvertretung hier über den Interessen des einzelnen Beschäftigten stehen. (BAG Beschluss vom 7.2.2012, 1 ABR 46/10)

*Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Name der Arbeitnehmer mit Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Jahreszeitraum **auch dann mitteilen, wenn diese der Weitergabe nicht zugestimmt haben.**" (s. Begründung BAG-Beschluss: Randnummer 16)*

„Dieser nicht zur Disposition stehende Informationsanspruch steht dem Betriebsrat kraft Gesetzes zu, also unabhängig von einer evtl. abgeschlossenen Betriebsvereinbarung mit entsprechendem Auskunftsanspruch.“ (s. Begründung BAG-Beschluss: Randnummer 6)

(Quelle: BIH Integrationsämter)

Ein **Mitbestimmungsrecht des BR** im BEM kann sich ergeben: bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf die **Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten** aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinsichtlich der **Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes** aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (BAG 13. März 2012 – 1 ABR 78/10 – Rn. 11 mwN, BAGE 141, 42).

**Mitbestimmungsrecht
des BR**

Ist der **Arbeitnehmer schwerbehindert**, gilt: Der Arbeitgeber hat dann nicht nur mit dem Betriebsrat, sondern außerdem **mit der SBV** die Möglichkeit zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt sowie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Hinzuziehung der SBV

Wege der gelingenden Zusammenarbeit

Dem Betriebsrat steht nach § 87 (1) Nr. 7 BetrVG ein **Initiativrecht** für eine Ausgestaltung des **Klärungsprozesses** nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durch generelle Verfahrensregelungen zu.

Für den Klärungsprozess (die **Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des BEM**) schreibt das Gesetz kein formalisiertes Verfahren vor, sondern lässt den Beteiligten jeden denkbaren Spielraum (BAG v.10.12.200 - 2 AZR 400/08).



In Betracht kommen hierfür u.a. folgende **Möglichkeiten**:

- ⇒ stufenweise Wiedereingliederung § 74 SGB V, § 44 SGB IX
- ⇒ Veränderungen des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsumgebung (Einsatz von Hilfsmitteln, anderer Arbeitsplatz)
- ⇒ Qualifizierungen des Arbeitnehmers
- ⇒ Durchführung eines Arbeitsversuchs
- ⇒ Rehabilitationsmaßnahmen
- ⇒ ... weitere



Bei der Durchführung und Überprüfung der Wirksamkeit der beschlossenen BEM-Maßnahmen hat die Interessenvertretung kein Mitbestimmungsrecht.



**Initiativrecht des BR
für den Klärungsprozess
im BEM**

**Mögliche Maßnahmen im
Klärungsprozess**

**Keine Mitbestimmung der
Interessenvertretung bei
der Umsetzung von Maß-
nahmen im BEM**

BIHA Hamburg Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Berufliche Teilhabe, Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement/Rehabilitation

... das sind die Schwerpunkte, zu denen wir Unternehmen im Auftrag des Integrationsamtes beraten. Unsere 18-jährige Erfahrung macht uns zu einem kompetenten Ansprechpartner für alle Fragen, die sich Arbeitgeber bei der Umsetzung dieser Themen stellen. Wir verfügen über ein umfangreiches Expertennetzwerk und können damit flexibel und schnell auch Kontakte zu beteiligten Institutionen und Kooperationspartnern vermitteln.

Unsere Beratung ist für Sie kostenlos und vertraulich

Ansprechpartner:



Marlies Faedtke (Projektleitung)

Fon: 040-63 64 62-72 marlies.faedtke@faw.de



Katrin Zschirnt (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 74 katrin.zschirnt@faw.de



Ewa Jakubczak (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 73 ewa.jakubczak@faw.de



Vanessa Schenk (Projektassistenz)

Fon: 040-63 64 62 – 71 vanessa.schenk@faw.de

BIHA Hamburg
Consulting für
Prävention, Inklusion,
Rehabilitation

Spohrstraße 6
22083 Hamburg
Telefon 040 636462-71
Fax 040 636462-75
biha-hamburg@faw.de
www.faw-biha.de