



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



einfach**machen**

Gemeinsam die
UN-Behindertenrechts-
konvention umsetzen



SCHRITT FÜR SCHRITT ZURÜCK IN DEN JOB

Betriebliche Eingliederung nach längerer
Krankheit – was Sie wissen müssen

SCHRITT FÜR SCHRITT ZURÜCK IN DEN JOB

Betriebliche Eingliederung nach längerer
Krankheit – was Sie wissen müssen

Inhalt

Inhalt	3
Einleitung	5
Mit Mut: Schonender Wiedereinstieg nach Krankheit	7
Fragen & Antworten	11
<i>Ihre Rechte bei längerer Krankheit</i>	11
<i>So funktioniert's: freiwillig, vertrauensvoll und transparent</i>	14
<i>Keine Kisten und Pakete mehr für Frau Kahmann</i>	18
<i>Fünf Schritte zur Wiedereingliederung</i>	22
<i>Individuell und maßgeschneidert</i>	28
<i>Ein angepasster Arbeitsplatz für Herrn Seifert</i>	32
<i>Die stufenweise Wiedereingliederung</i>	34
<i>Familienfreundliche Arbeitszeiten für Herrn Schröder</i>	36
Wer kann mir helfen und mich beraten?	39
<i>Der Betriebsarzt</i>	39
<i>Das Integrationsamt</i>	39
<i>Integrationsfachdienste</i>	40
<i>Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)</i>	40
<i>Die Rehabilitationsträger</i>	41
Weiterführende Informationen	43
<i>Übersicht über das BEM</i>	44
<i>Rechtsfragen zum BEM</i>	45
<i>Hilfen zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz</i>	45
Gesetzestexte	46
Das könnte Sie noch interessieren	48
Bürgertelefon	51
Impressum	52

Einleitung

Menschen, die an einer langwierigen oder chronischen Krankheit leiden, haben es in der Arbeitswelt besonders schwer. In Deutschland scheiden pro Jahr mehrere Hunderttausend Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen für lange Zeit oder für immer aus dem Job aus. Die häufigsten Ursachen einer Arbeitsunfähigkeit sind Muskel-Skelett-, Atemwegs- sowie psychische Erkrankungen.

Menschen, die längere Zeit oder immer wieder der Arbeit fern bleiben müssen, fällt es aber oft schwer, mit ihrem Arbeitgeber über die Frage der Wiedereingliederung zu sprechen. Deswegen haben wir im betrieblichen Eingliederungsmanagement zwei Grundsätze verankert: Freiwilligkeit und Vertrauen. Sie brauchen nur teilzunehmen, wenn Sie es wollen, und Sie müssen nur das offenbaren, was Sie für notwendig halten. Das Verfahren zum BEM entfaltet eine besondere Schutzwirkung. Sie sollen nicht um den Bestand Ihres Arbeitsverhältnisses fürchten müssen. Im Falle eines Rechtsstreits mit Ihrem Arbeitgeber berücksichtigen die Arbeitsgerichte ihre spezielle Situation während des BEM besonders.

Nehmen Sie dieses Angebot zum Gespräch an. Das Eingliederungsmanagement ermöglicht es Ihnen und Ihrem Arbeitgeber, Ihre Leistungsfähigkeit richtig einzuschätzen und Ihre Arbeitsbedingungen daran anzupassen. Außerdem erhalten Sie einen Überblick über die vielfältigen Rehabilitationsleistungen, die Ihnen zustehen könnten. Denn das betriebliche Eingliederungsmanagement soll Ihnen helfen, Schritt für Schritt ins Arbeitsleben zurückzukehren.



***Mit Mut: Schonender
Wiedereinstieg
nach Krankheit***

Mit Mut: Schonender Wiedereinstieg nach Krankheit

Manchmal scheint das Leben eine Einbahnstraße zu sein. Zum Beispiel nach langer oder häufiger Krankheit: Wenn der Körper nicht mehr richtig mitmacht, psychische Belastungen hinzukommen und das Thema Krankheit plötzlich die gesamte Lebensplanung dominiert. Dann gerät das Leben in eine Schiefelage und es entsteht eine Unsicherheit, ob es noch einen Weg zurück in die Normalität und ins Arbeitsleben gibt.

In einem solchen Fall sollten Sie sich nicht scheuen, Hilfe anzunehmen: von Ihrer Familie und Ihren Freunden in erster Linie, aber auch von Ihrem Chef, den Kollegen, der Krankenkasse und anderen Rehabilitationsträgern. Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Ihnen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, wenn Sie im Laufe eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren (§ 167 Absatz 2 SGB IX). Dieses Verfahren kann Ihnen helfen, einen behutsamen Weg aus der Krankheit zurück ins Arbeitsleben zu finden.

Damit Sie wieder dauerhaft arbeitsfähig werden und nicht erneut erkranken, muss man Ihre Arbeitsbelastung untersuchen. Daher werden im BEM-Verfahren Ihr Arbeitsplatz und Ihre Arbeitsaufgaben auf den Prüfstand gestellt. Danach stellen sich viele Fragen: Kann ich an meinem Arbeitsplatz auch in Zukunft wieder voll arbeiten? Muss vielleicht etwas an der Arbeitsorganisation geändert werden, damit ich weniger belastet werde? Muss der Arbeitsplatz anders eingerichtet werden? Mit Ihrem Einverständnis wirken – je nach Unternehmensgröße – verschiedene Akteure zusammen und erarbeiten

mit Ihnen eine individuelle Lösung: Ihr Arbeitgeber, der Betriebs- oder Personalrat, der Betriebsarzt und, falls Sie schwerbehindert oder gleichgestellt sind, die Schwerbehindertenvertretung. Ziel ist, Sie wieder fit zu machen und Ihnen eine passende Arbeit anzubieten, damit Sie langfristig arbeitsfähig bleiben und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben vermieden werden kann.

Sofern Sie arbeitsunfähig sind, ruhen die Hauptpflichten aus Ihrem bestehenden Arbeitsverhältnis zu dieser Zeit. Zwischen Ihrem Arbeitgeber und Ihnen gelten während der Wiedereingliederung jedoch die bestehenden Treue-, Fürsorge- und Rücksichtnahmepflichten weiter. Um Ihren Platz im Arbeitsleben wiederzufinden, sind viele kleine Schritte notwendig. Dafür sind Ihre Bereitschaft und Ihre Mithilfe erforderlich. Das lohnt sich! Denn das BEM hat sich in vielen Fällen bereits bewährt. In vielen Betrieben gibt es zum BEM bereits Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebs- oder Personalrat. Dort, wo das noch nicht der Fall ist, können Sie aber auch in Eigeninitiative Ihren Arbeitgeber oder Ihre betriebliche Interessenvertretung ansprechen und ein BEM anstoßen.

In der Regel sind Chefs und Kollegen sehr hilfsbereit und unterstützen Sie in der ersten, besonders schwierigen Zeit. Zahlreiche Arbeitnehmer konnten nach längerer Krankheit wieder Schritt für Schritt in den Arbeitsalltag begleitet werden und sind im Nachhinein sehr froh darüber, die richtige Hilfe durch das BEM gefunden zu haben. Es ist manchmal ein langer Weg – aber mit Sicherheit keine Einbahnstraße.





Fragen & Antworten

Fragen & Antworten

Ihre Rechte bei längerer Krankheit

1

Wann steht mir ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu?

Wenn Sie ununterbrochen sechs Wochen arbeitsunfähig waren, steht Ihnen nach Ablauf der sechs Wochen ein BEM zu. Waren Sie mehrfach für einen kürzeren Zeitraum erkrankt, steht Ihnen ein BEM zu, wenn Sie innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Dabei gilt nicht das Kalenderjahr, sondern es gelten die letzten zwölf Monate. Gezählt werden alle Tage, an denen Sie arbeitsunfähig waren – ob mit oder ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Auch Zeiten einer medizinischen Rehabilitation werden mitgerechnet, wenn in dieser Zeit Arbeitsunfähigkeit besteht.

2

Hat jeder ein Recht auf BEM?

Jeder und jede Beschäftigte hat einen Anspruch auf BEM – egal, ob Sie bei einem privaten Unternehmen, im öffentlichen Dienst oder bei einem kirchlichen Träger beschäftigt sind. Dies gilt auch für Beamte, Aushilfs- und Teilzeitkräfte, befristet Angestellte sowie gleichermaßen für schwerbehinderte und nichtbehinderte Menschen. Ein Personal- oder Betriebsrat muss nicht vorhanden sein.

Hängt das Recht auf BEM von der Art meiner Erkrankung ab?

Nein. Ein BEM steht Ihnen in jedem Fall zu, wenn Sie mehr als sechs Wochen am Stück oder länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig waren. Die Art der Erkrankung spielt dabei keine Rolle. Sie sind auch nicht verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber die ärztliche Diagnose mitzuteilen.

Muss mein Arbeitgeber mir ein BEM anbieten?

Ja. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, mit seinen länger erkrankten Beschäftigten ein BEM-Verfahren durchzuführen. Tut er dies nicht und kündigt er Sie krankheitsbedingt, kann dies vor Gericht als unverhältnismäßig eingestuft werden und zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Denn der Arbeitgeber muss nachweisen, dass er alles unternommen hat, um Ihnen eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen (siehe Infokasten Kündigungsschutz auf Seite 26). Die Durchführung des BEM ist ausnahmsweise nur dann entbehrlich, wenn ein solches offensichtlich nicht erfolgsversprechend ist, wenn also undenkbar ist, dass durch das BEM ein positives Ergebnis im Hinblick auf die zukünftige Einsatzfähigkeit erzielt werden kann (BAG, Urteil v. 13.05.2015 – 2 AZR 565/14; BAG, Urteil v. 16.07.2015 – 2 AZR 15/15). Dies wird allerdings kaum anzunehmen sein.

Hat Ihr Betrieb Ihnen bereits ein BEM angeboten und haben Sie ein solches abgelehnt und erklärt, dass Sie auch keine spätere Nachfrage wünschen, besteht bei fortdauernder Erkrankung keine arbeitgeberseitige Verpflichtung, ein BEM erneut anzubieten. Eine solche Verpflichtung entsteht erst wieder, wenn Sie erklären, dass Sie mit der Durchführung eines BEM nunmehr einverstanden sind.

BEM wirkt

Eine Studie zeigt: In größeren Betrieben verbleiben ältere Beschäftigte durch ein BEM häufiger im Betrieb. Die größte Chance, durch ein BEM eine krankheitsbedingte Kündigung abzuwenden, haben Beschäftigte ab einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten. Sie verbleiben mit 92,9%, aufsteigend bis zu 96,3% in Betrieben ab 501 Beschäftigten „alle“ oder „überwiegend“ im Betrieb.

(Quelle: Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement Analyse der BEM-Einflussfaktoren und Erprobung eines modellhaften BEM-Ansatzes (RE-BEM), Empirisches Studie zum BEM des DB-Bildungswerkes, Abschlussbericht 2018



So funktioniert's: freiwillig, vertrauensvoll und transparent



Ist die Teilnahme am BEM-Verfahren freiwillig?

Ja. Ein BEM kann nur mit Ihrer Zustimmung erfolgen. Sie sind nicht zur Teilnahme verpflichtet. Ein bereits angefangenes BEM können Sie jederzeit stoppen. Ihr Arbeitgeber muss Sie von Anfang an darauf hinweisen, dass die Teilnahme am BEM für Sie freiwillig ist.

Zu einem regelkonformen Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung zur Durchführung eines BEM gehört neben dem Hinweis auf dessen Freiwilligkeit auch die Belehrung über die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten. Der Arbeitgeber hat zu verdeutlichen, dass es um die Grundlage einer Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll.



Ist ein Krankenrückkehrgespräch das Gleiche wie ein BEM?

Nein. Ein Krankenrückkehrgespräch erfolgt auf Wunsch des Arbeitgebers und erst nach Ihrer Gesundung und Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Teilnahme ist für Sie verpflichtend.

Das BEM ist dagegen ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren, das bereits während Ihrer Erkrankung die Möglichkeiten Ihrer Weiterbeschäftigung ausloten soll. Die Teilnahme ist für Sie freiwillig. Nicht jede Einladung Ihres Arbeitgebers zu einem Personalgespräch während einer Arbeitsunfähigkeit ist als Teil eines BEM zu werten. Maßgeblich ist insoweit der konkrete Zweck des Gesprächs.

Krankenrückkehrgespräch



Kehren Sie nach einer Krankheit an Ihren Arbeitsplatz zurück, kann Ihr Arbeitgeber ein Krankenrückkehrgespräch mit Ihnen führen, um herauszufinden, ob und wie sich Ihre Erkrankung auf Ihre künftige Arbeitsfähigkeit auswirkt. Im Gegensatz zum BEM sind Sie zur Teilnahme verpflichtet. Über die Art Ihrer Erkrankung müssen Sie aber keine Auskunft geben.

7

Wer ist an einem BEM beteiligt?

Der Betriebs- oder Personalrat hat das Recht von dem 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. Denn die Aufgabe des Betriebs- oder Personalrates ist es, zu überwachen, ob der Arbeitgeber seine gesetzliche Verpflichtung zum BEM einhält. An dem anschließenden BEM-Verfahren wird der Betriebs- oder Personalrat aber nur beteiligt, wenn Sie dem zustimmen. Das gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung, die beteiligt werden soll, wenn Sie schwerbehindert oder gleichgestellt sind. Darüber hinaus können Sie eine Vertrauensperson eigener Wahl zum BEM hinzuzuziehen. Ihnen steht es also frei, selbst zu bestimmen, wer als Ihre Vertrauensperson am BEM-Verfahren teilnehmen soll. Dabei kann es sich um ein Mitglied der Interessenvertretung, eine Person aus dem Betrieb oder um eine Person außerhalb des Betriebes handeln. Die Entscheidung, ob jemand und gegebenenfalls wer hinzugezogen wird, liegt alleine bei den BEM-Berechtigten.



Vertrauenssache BEM

BEM lebt von Vertrauen und Offenheit. Vertrauen kann Ihr Arbeitgeber am besten erreichen, indem er Ihnen ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren aufzeigt. Bietet Ihr Arbeitgeber Ihnen im Erstgespräch umfassende Informationen über die Ziele, die Beteiligten und den Ablauf des Verfahrens? Wiederholt er den Hinweis, dass das Verfahren für Sie freiwillig ist? Macht er Sie von Anfang an darauf aufmerksam, welche Daten er von Ihnen verwenden will und wo Sie einer Verwendung der Daten widersprechen können? All dies können Anhaltspunkte für ein faires Verfahren sein, das nur das Ziel verfolgt, Ihre Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und Sie wieder erfolgreich in den Betrieb einzugliedern.

8

Was passiert, wenn ich ein BEM ablehne?

Lehnen Sie ein BEM ab, haben Sie keine direkten arbeitsrechtlichen Auswirkungen zu befürchten. Die Ablehnung hat auch keine Auswirkungen auf die Höhe des Kranken- oder Übergangsgeldes, das Sie zu diesem Zeitpunkt erhalten. Im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung können Sie sich beim Arbeitsgericht jedoch nicht auf ein fehlendes BEM berufen (siehe Infokasten Kündigungsschutz auf Seite 26).

Sie haben das letzte Wort



Für die Einleitung eines BEM ist in jedem Fall Ihre Einwilligung erforderlich. Erst wenn Sie dem Verfahren zustimmen, kann es eingeleitet werden. Es ist Pflicht des Arbeitgebers, Ihnen ein BEM anzubieten. Aber es besteht keine Pflicht von Ihrer Seite, das Angebot anzunehmen. BEM ist ein Angebot und eine Chance für Sie, gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber einen Weg zu finden, um wieder zurück in den Job zu kommen. Ziel dabei ist es, dass Sie die Arbeit langfristig ausüben können, ohne wieder zu erkranken oder dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen zu riskieren. Ihre persönlichen Daten müssen dabei vertraulich behandelt werden und dürfen auch nur für die Belange des BEM verwendet werden. Jeder Schritt muss für Sie transparent und nachvollziehbar sein. Ihr Arbeitgeber muss Sie auf die freiwillige Teilnahme und die Verwendung der für das BEM erhobenen Daten hinweisen.



Keine Kisten und Pakete mehr für Frau Kahmann

Frau Kahmann* ist seit 25 Jahren im öffentlichen Dienst tätig. Sie arbeitet in der Mikroverfilmung – im Schichtdienst – und leitet dort ein Team von 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Vorgeschichte

Zu den Aufgaben von Frau Kahmann gehörten Personalplanung und Organisation, aber auch körperlich anstrengende Arbeiten, wie zum Beispiel das Ein- und Ausräumen von Kisten und das Tragen von Paketen. Immer mehr merkte sie, dass sie ihre Hände, Finger und Arme nur unter Schmerzen bewegen konnte. Ein Facharzt stellte Rheuma mit aggressivem Verlauf fest. Trotz starker Medikamente verschwanden die Schmerzen nicht vollständig. Durch die dauernden Schmerzen litt Frau Kahmann auch unter Schlafmangel. Diese körperliche und psychische Belastung machte Frau Kahmann oft für mehrere Tage arbeitsunfähig.

Unterstützung: der Weg zurück

Der Arbeitgeber leitete ein BEM-Verfahren ein und bat mit Einwilligung von Frau Kahmann die Deutsche Rentenversicherung Bund um Unterstützung. Der Arbeitgeberservice der Rentenversicherung klärte in einem ersten Einzelgespräch mit Frau Kahmann ihre Arbeits- und Gesundheitssituation. In einem weiteren Gespräch wurden gemeinsam mit dem Arbeitgeber mögliche Verbesserungen und Änderungsmöglichkeiten erörtert.

Eingeleitete Maßnahmen

Frau Kahmann wurde von ihrem Arzt zur besseren Medikamenteneinstellung in ein Krankenhaus überwiesen. Es folgte anschließend eine stationäre medizinische Rehabilitation von vier Wochen. Dort lernte sie, besser mit ihrer Erkrankung umzugehen. Zudem stellte Frau Kahmann einen Antrag auf Anerkennung ihrer Schwerbehinderung beim Versorgungsamt.

Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitsplatz von Frau Kahmann wurde so umstrukturiert, dass nun Führungs- und Verwaltungsaufgaben im Mittelpunkt stehen. Die körperlich schweren Arbeiten sind entfallen. Schichtarbeit ist auch nicht mehr erforderlich, da Frau Kahmann sich nun überwiegend um die Belange ihrer Mitarbeiter kümmert. Eine Kernarbeitszeit wurde vereinbart, in der alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, Frau Kahmann persönlich anzutreffen.

Ergebnis

Der Arbeitgeber und die Kolleginnen und Kollegen tragen diese Umgestaltung mit. Frau Kahmann kann ihrer Tätigkeit wieder ohne auffällige Ausfallzeiten nachgehen.

* Das Beispiel stammt aus der Arbeit des Arbeitgeberservice der Deutschen Rentenversicherung Bund. Der Name wurde geändert.

9 Kann ich eine Teilnahme des Betriebs- oder Personalrates ablehnen, auch wenn ich ansonsten mit der Durchführung eines BEM einverstanden bin?

Ja, Sie können bestimmen, wer neben dem Vertreter des Arbeitgebers am BEM teilnehmen darf. So können Sie die Beteiligung des Betriebsrates/Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung oder des Betriebsarztes ablehnen.

10 Was ist, wenn in meinem Betrieb keine Interessenvertretung gewählt wurde?

Auch wenn kein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, bleibt Ihr Arbeitgeber zur Durchführung eines BEM verpflichtet. Wenn keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde, nimmt der Betriebs- oder Personalrat – sofern vorhanden und Ihr Einverständnis hierzu besteht – an dem Verfahren teil. Sie können in jedem Fall eine Vertrauensperson Ihrer Wahl zum BEM hinzuziehen (siehe Frage 7).

Gemeinsam die beste Lösung finden



Damit im BEM-Verfahren nicht irgendeine, sondern die beste Lösung für Sie entwickelt wird, können Fachleute mit eingebunden werden. Ein BEM findet in der Regel also nicht nur zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber statt. Beteiligt sind – mit Ihrer Zustimmung – auch der Betriebs- oder der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung. Auch der Betriebsarzt, das Integrationsamt oder der Reha-Träger können hinzugezogen werden. Ziel aller ist es, Reha- und Arbeitsplatzmaßnahmen zu erörtern, die Ihnen eine Weiterbeschäftigung ermöglichen und eine krankheitsbedingte Kündigung vermeiden.



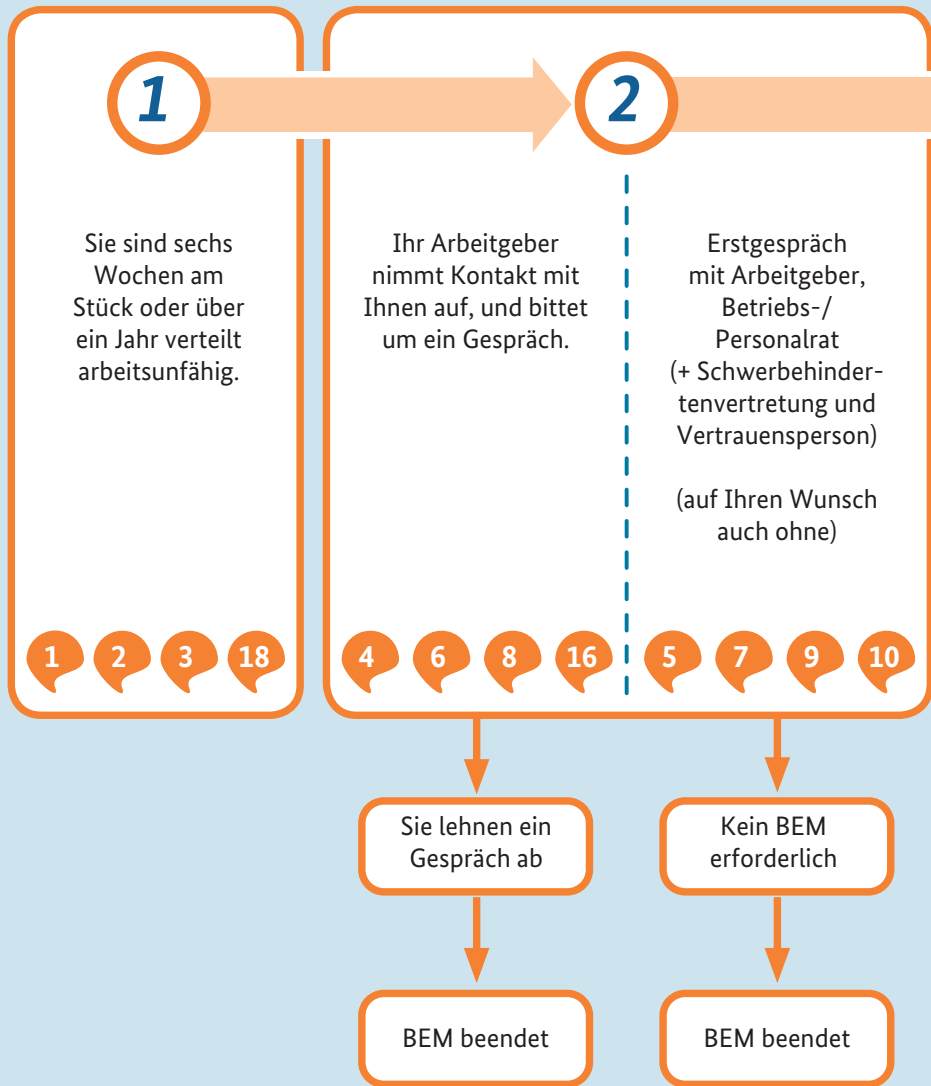
11 Welche Informationen aus dem BEM-Verfahren kommen in die Personalakte?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass Ihnen zu einem bestimmten Zeitpunkt die Durchführung eines BEM angeboten wurde, ob Sie hiermit einverstanden waren oder nicht und welche konkreten Maßnahmen angeboten und umgesetzt wurden. Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, Sie vor Vereinbarung eines BEM über die Art und den Umfang der hierfür zu erhebenden Daten zu informieren.

12 Wie wird sichergestellt, dass nicht mehr BEM-Informationen in der Personalakte landen?

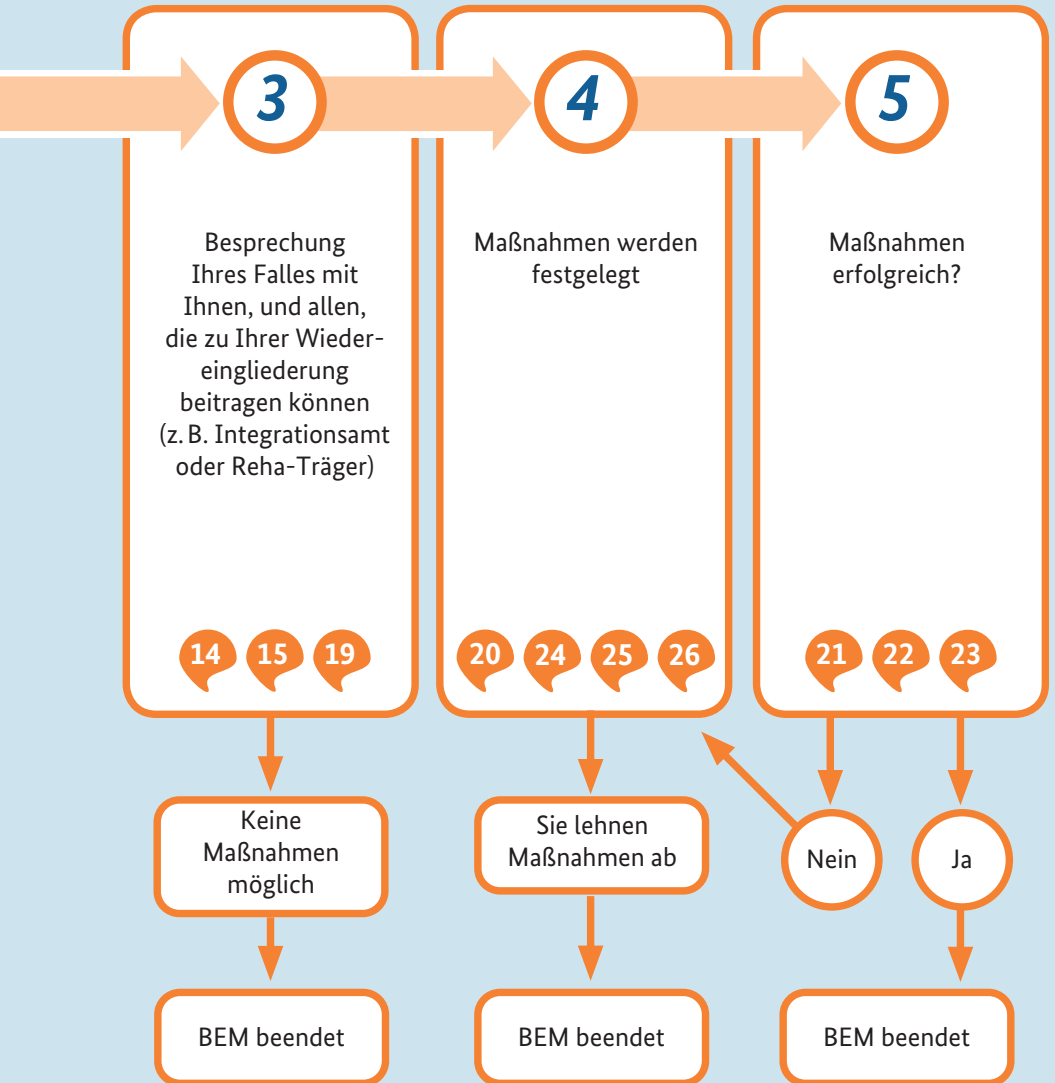
Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die BEM-Daten nur für den Zweck verwendet werden, für den sie erhoben wurden. In den meisten betrieblichen Vereinbarungen zum BEM ist daher eine Trennung von Personalakte und BEM-Akte vereinbart. Darüber wachen der betriebliche Datenschutzbeauftragte und der Betriebs- oder Personalrat.

Fünf Schritte zur Wiedereingliederung*



1-26

Unter diesen Nummern finden Sie im Kapitel „Fragen & Antworten“ weitere Informationen zum Thema.



* Dieses Schema zeigt einen typischen Ablauf eines BEM-Verfahrens. Es können im Einzelfall aber auch weniger oder mehr Schritte notwendig sein.

13 Können die im Rahmen des BEM-Verfahrens erhobenen Daten vom Arbeitgeber bei einer nachfolgenden Kündigung herangezogen werden?

Nein. 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.

14 Muss ich dem Arbeitgeber oder dem Integrationsteam den Grund meiner Erkrankung mitteilen?

Nein, den medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit oder Ihrer gesundheitlichen Einschränkungen müssen Sie dem Arbeitgeber oder dem Integrationsteam nicht offenbaren. Das BEM-Verfahren dient zunächst allein dazu, herauszufinden, wo noch gesundheitliche Einschränkungen bestehen und welche Tätigkeiten Sie damit noch ausüben können. Es kann jedoch bei bestimmten Krankheitsbildern sinnvoll sein, den Betriebsarzt hierüber zu informieren, damit er die übrigen Beteiligten nicht über die Krankheit selbst, aber über die Auswirkungen der Erkrankung am Arbeitsplatz informiert. Der Betriebsarzt darf nur das preisgeben, was Sie ihm erlauben – das gebietet die ärztliche Schweigepflicht.

15

Schützt mich ein BEM vor Kündigung?

Es ist der Sinn eines BEM-Verfahrens, herauszufinden, ob und unter welchen Bedingungen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung besteht und welche Maßnahmen hierfür getroffen werden müssen. Wenn sich aber herausstellen sollte, dass keine Möglichkeit mehr besteht, Sie mit Ihren gesundheitlichen Einschränkungen weiter zu beschäftigen, kann auch ein BEM Sie nicht mehr vor einer Kündigung schützen. Das BEM kann aber für die Rehabilitationsträger (siehe Kapitel „Wer kann mir helfen?“) wichtige Informationen geben, ob Ihnen durch eine Fortbildung, Umschulung oder andere Unterstützung eine Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb ermöglicht werden kann.



Kündigungsschutz

Ein von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber ernst genommenes BEM kann Sie vor krankheitsbedingter Kündigung schützen. Denn das Verfahren ist allein darauf ausgerichtet, gemeinsam eine Lösung zu finden, wie Ihnen trotz möglicher Einschränkungen durch Ihre Erkrankung eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden kann. Kommt es ohne ein BEM-Verfahren zu einer Kündigung, muss Ihr Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht beweisen, dass er wirklich alles unternommen hat, um Ihren Arbeitsplatz zu erhalten und dass ein BEM in keinem Fall dazu geführt hätte, der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken, auch nicht durch Leistungen der Rehabilitationsträger. Dazu gehört auch, dass er geprüft hat, ob Ihnen innerhalb des Betriebes ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann, der Ihrem Gesundheitszustand entspricht. Dieses Verfahren gilt für alle Kündigungen, auf die das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anwendbar ist. Das Kündigungsschutzgesetz ist anwendbar, wenn in Ihrem Betrieb in der Regel mehr als 5 bzw. bei Einstellung nach dem 31.12.2003 mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind und Sie dort seit mind. 6 Monaten arbeiten.

Kann Ihr Arbeitgeber den Beweis nicht erbringen, stehen die Chancen gut, dass die Kündigung unwirksam ist. Bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber ein BEM an und lehnen Sie es ab, kann er vor Gericht eine Kündigung leichter verteidigen. Wenn bei Ihnen eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen anerkannt wurde, gilt für Sie ein besonderer Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber muss dann vor einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einholen.

16 Welche Konsequenzen hat es für meinen Arbeitgeber, wenn er mir kein BEM anbietet?

Direkte Sanktionen gegen Ihren Arbeitgeber gibt es nicht. Aber ohne Auswirkungen bleibt seine Weigerung auch nicht. Bietet Ihr Arbeitgeber Ihnen kein BEM an, obwohl er dazu verpflichtet ist, wird es für ihn in der Regel sehr schwierig, eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgreich vor dem Arbeitsgericht zu verteidigen (siehe Infokasten Kündigungsschutz auf Seite 26).

17 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 Ihrem Betriebs- oder Personalrat oder von der Schwerbehindertenvertretung holen. Auch der Betriebsarzt, die Rehabilitationsträger (siehe Abschnitt „Wer kann mir helfen?“) oder das Integrationsamt bieten oftmals Unterstützung beim BEM an. Die Rehabilitationsträger können für Sie auch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über notwendige Rehabilitationsmaßnahmen oder Veränderungen am Arbeitsplatz führen. Sie können auch einen Rechtsbeistand aufsuchen, der als Vertrauensperson Ihrer Wahl am BEM-Verfahren teilnehmen kann.

Individuell und maßgeschneidert

18

Wann beginnt das BEM?

Ein BEM ist gesetzlich vorgeschrieben, wenn Sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank waren. Das BEM kann also beginnen, bevor Sie in den Betrieb zurückkehren. Dies ist auch sinnvoll, da viele Maßnahmen, die etwa zur Anpassung Ihres Arbeitsplatzes notwendig werden können, eine gewisse Vorbereitungszeit brauchen. Ihr Arbeitgeber wird deswegen bereits frühzeitig den Kontakt mit Ihnen suchen.

19

Gibt es Mindestregeln für ein BEM-Verfahren?

Das Gesetz beschreibt nur den Rahmen des BEM-Verfahrens. Das Bundesarbeitsgericht hat hieraus Mindeststandards für ein BEM-Verfahren entwickelt. Wenn ein Arbeitgeber sich bei Gericht darauf berufen will, dass er ein BEM-Verfahren durchgeführt hat, muss er mindestens

- die gesetzlich zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezogen haben, wenn Sie dem nicht ausdrücklich widersprochen haben,
- Gespräche mit Ihnen geführt haben, in denen keine vernünftigen Anpassungsmöglichkeiten ausgeschlossen wurden und
- in denen die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert wurden.

20

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, die Versetzung in einen anderen Bereich oder eine stufenweise Wiedereingliederung. Ggf. ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Personaleinsatz umzuorganisieren und andere Arbeitnehmer durch sein Direktionsrecht zu versetzen. 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.

21

Muss ich dem im BEM gefundenen Ergebnis Folge leisten?

Nein. Die Ergebnisse des BEM-Verfahrens können nur mit Ihrer Zustimmung umgesetzt werden. Das BEM kann auch ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten jederzeit beendet werden. Beendet Ihr Arbeitgeber das BEM unberechtigterweise, treffen ihn dieselben Konsequenzen wie bei einer Nichtdurchführung. Eine Ablehnung der gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber gefundenen Maßnahmen kann jedoch Ihre Chancen vermindern, sich gegen eine mögliche krankheitsbedingte Kündigung erfolgreich zu wehren (siehe Infokasten Kündigungsschutz auf Seite 26).

22 Was passiert, wenn die getroffenen Maßnahmen keinen Erfolg haben?

Ihr Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die gemeinsam beschlossenen Maßnahmen umzusetzen, sofern sie in seiner Macht stehen, wirtschaftlich vertretbar sind und sich eine krankheitsbedingte Kündigung dadurch vermeiden lässt. Zeigt sich aber, dass die Maßnahme nicht die richtige für Sie war, wird das BEM-Verfahren wieder aufgenommen. Dann wird erneut geprüft, ob eine andere Lösung gefunden werden kann.

23 Was passiert, wenn das BEM zu dem Ergebnis führt, dass ich nicht mehr in meinem Betrieb arbeiten kann?

Wenn die gesundheitlichen Einschränkungen zu groß sind, kann es in wenigen Fällen dazu kommen, dass im BEM-Verfahren keine Möglichkeit zu einer angemessenen Weiterbeschäftigung im Betrieb gefunden wird. Das BEM bietet dann aber auch den Raum, die Rahmenbedingungen etwa für eine Umschulung oder einen Übergang in die Berentung zu finden (siehe Frage 15).

Angebote zur beruflichen Eingliederung

So antworteten Betriebe auf die Frage:
„Welche Maßnahmen bietet Ihr Betrieb erkrankten Beschäftigten zur Wiedereingliederung an?“ (Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: BMAS, Forschungsbericht F 374, 2008



Ein angepasster Arbeitsplatz für Herrn Seifert

Herr Seifert* (49 Jahre) ist seit 20 Jahren in einem Metall verarbeitenden Betrieb tätig.

Die Vorgeschichte

Herr Seifert erlitt einen Schlaganfall und hatte danach ein steifes Bein. Nach seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz wurde deutlich: Nicht nur das Heben von schweren Lasten und das Bedienen von Maschinen fielen ihm schwer. Auch die Fähigkeit, sich zu konzentrieren, hatte nachgelassen.

Unterstützung: der Weg zurück

Die Geschäftsführung überlegte, wie sie Herrn Seifert unterstützen könnte. Schließlich war er schon sehr lange im Betrieb beschäftigt. Im Rahmen des BEM setzten sich Herr Seifert und der Geschäftsführer gemeinsam an einen Tisch. Hinzugezogen wurden der Betriebsarzt und ein Berater vom Arbeitgeberservice der Deutschen Rentenversicherung Bund. Sie verständigten sich über die Anforderungen der Arbeit, über die gesundheitlichen Möglichkeiten von Herrn Seifert und die notwendigen Unterstützungsleistungen, damit er weiterhin in dem Betrieb arbeiten konnte.

Eingeleitete Maßnahmen

Herr Seifert wollte seine gesundheitlichen Einschränkungen anfangs nicht wahrhaben. Erst nach einem Gespräch mit dem Betriebsarzt wurde ihm seine Situation deutlich. Daraufhin vereinbarte er mit dem Arbeitgeber eine Flexibilisierung und Verkürzung der Arbeitszeit um täglich ein bis drei Stunden. Er beantragte zudem beim Versorgungsamt die Anerkennung als Schwerbehinderter.

Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Für eine bessere Standfestigkeit wurden Gummimatten an der Maschine von Herrn Seifert ausgelegt. Mithilfe eines höhenverstellbaren Schreibtisches und eines erhöhten „Stehstuhls“ konnte er seine Beine entlasten. Für Notfälle war immer ein Kollege oder Auszubildender in seiner Nähe.

Ergebnis

Herr Seifert konnte weiter im Betrieb beschäftigt werden. Ein wichtiger Schritt für ihn – aber auch für seine Firma.

* Das Beispiel stammt aus der Arbeit des Arbeitgeberservice der Deutschen Rentenversicherung Bund. Der Name wurde geändert.

Die stufenweise Wiedereingliederung

24 Ist die stufenweise Wiedereingliederung das Gleiche wie ein BEM?

Nein. Die stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“) ist nur eine Möglichkeit, auf die man sich im BEM-Verfahren einigen kann. Hier erstellt Ihr Arzt einen Stufenplan zur langsamen Rückkehr ins Berufsleben. Dabei wird Ihre Arbeitszeit oder Ihre Arbeitsbelastung zuerst reduziert und dann über einen festgesetzten Zeitraum Schritt für Schritt wieder gesteigert.

25 Wer legt bei der Wiedereingliederung meine Arbeitsbelastung fest?

Dies entscheidet der behandelnde Arzt, da es sich um eine medizinisch-therapeutische Maßnahme handelt. Wenn Sie einverstanden sind, kann sich der behandelnde Arzt auch mit Ihrem Betriebsarzt über die Arbeitsbelastung beraten.

26 Brauche ich die Zustimmung meines Arbeitgebers?

Die Arbeitgeber sind in der Regel verpflichtet, Ihnen nach längerer Erkrankung die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Wege einer ärztlich empfohlenen stufenweisen Wiedereingliederung zu ermöglichen. Das gilt vor allem dann, wenn die stufenweise Wiedereingliederung im Rahmen eines BEM-Verfahrens als Maßnahme festgelegt wurde. (Siehe Frage 22). Wenn Sie schwerbehindert sind, kann er verpflichtet sein, Sie mit dem Ziel einer Wiedereingliederung zu beschäftigen. Aber auch in allen anderen Fällen muss der Arbeitgeber meist seine Zustimmung erteilen, wenn ihm die stufenweise Wiedereingliederung zumutbar ist. Finanziell bedeutet die stufenweise Wiederein-

gliederung für den Arbeitgeber keine Belastung: Sie gelten auch während der Zeit der Wiedereingliederung als arbeitsunfähig und erhalten daher von Ihrer Krankenkasse oder der Rentenversicherung Kranken- oder Übergangsgeld. Wenn Ihr Anspruch auf Krankengeld endet, können Sie während der Wiedereingliederung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

„Hamburger Modell“



Die stufenweise Wiedereingliederung wird auch „Hamburger Modell“ genannt. Mit ihr haben Sie die Möglichkeit, nach einer Erkrankung nach und nach ins Berufsleben zurückzukehren. Voraussetzung: Ihr Arzt befürwortet dies und eine volle Belastbarkeit kann nach einem längeren Zeitraum wieder erreicht werden. Dabei wird Ihre Arbeitsbelastung unter ärztlicher Aufsicht in festgelegten Schritten und Zeiträumen langsam wieder bis zu dem Stand vor Ihrer Erkrankung gesteigert. Während der Wiedereingliederung gelten Sie weiterhin als arbeitsunfähig und Sie erhalten weiter Kranken- oder Übergangsgeld.



Familienfreundliche Arbeitszeiten für Herrn Schröder

Herr Schröder* (46 Jahre) arbeitet als Busfahrer in einem öffentlichen Verkehrsbetrieb.

Die Vorgeschichte

Herr Schröder fiel immer wieder durch Krankheit aus. Zuerst waren es viele kurzfristige Erkrankungen rund um das Wochenende, später dann entwickelte sich eine Langzeiterkrankung.

Unterstützung: der Weg zurück

Auf Vorschlag seines Arbeitgebers beteiligte sich Herr Schröder an einem BEM-Verfahren. Sein Arbeitsplatz wurde untersucht. Auch seine Arbeitsbedingungen und sein soziales und privates Umfeld wurden in die Untersuchung einbezogen. Dabei stellte sich heraus, dass Herr Schröder unter einer hohen psychischen Belastung stand: Seine Ehe war geschieden worden. Der Sohn lebte jetzt bei der Mutter. Durch seine wechselnden Schicht- und Wochenenddienste konnte Herr Schröder seinen Sohn nicht regelmäßig besuchen. Diese Situation machte ihn krank – bis hin zu Magen- und Darmproblemen.

Eingeleitete Maßnahmen

Der Betriebsarzt wurde hinzugezogen. Er empfahl die Behandlung bei einem Psychologen, damit Herr Schröder lernt, besser mit der Trennung umzugehen. Nach einem Schnuppertermin entschied sich Herr Schröder für eine Behandlung. Die 30 Sitzungen wurden von der gesetzlichen Krankenkasse übernommen.

Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Gleichzeitig wurde im Betrieb die Arbeitszeit von Herrn Schröder anders gestaltet, damit er am Wochenende Zeit für seinen Sohn hat. Mit Unterstützung des Betriebsarztes und des betrieblichen BEM-Beraters bekam Herr Schröder einen neuen Dienstplan genehmigt, der keine Wochenenddienste mehr enthielt.

Ergebnis

Durch die neue Arbeitszeitregelung konnte Herr Schröder eine klare Besuchsregelung mit seinem Sohn vereinbaren und halten. Seine Krankentage sind erheblich zurückgegangen.

* Das Beispiel stammt aus der Arbeit des Projektes „Neue Wege im BEM“ (www.neue-wege-im-bem.de) des DGB-Bildungswerks. Der Name wurde geändert.

The image features a background with a vertical gradient from light orange at the top to a darker orange at the bottom. Overlaid on this are several large, semi-transparent geometric shapes: a large orange shape on the left, a yellow shape on the right, and a central diamond shape in a reddish-orange hue. A light blue curved band separates the upper shapes from the bottom orange section. In the bottom orange section, the text 'Wer kann mir helfen & mich beraten' is written in white, italicized font.

*Wer kann
mir helfen &
mich beraten*

Wer kann mir helfen und mich beraten?

Der Betriebsarzt

Betriebs- und Werksärzte, die die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen gut kennen, können Fragen individuell mit Ihnen besprechen. Sie kennen sich mit medizinischen Diagnosen und Heilungsverläufen aus und können, falls Sie das möchten, auch Kontakt zu Ihrem behandelnden Arzt aufnehmen.

Betriebsärzte haben oft Ideen, wie ein Arbeitsplatz umgestaltet werden könnte, damit ein weiterer Einsatz ohne Gesundheitsgefährdung möglich ist. Wenn eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nicht möglich ist, berät der Betriebsarzt auch zur weiteren Einsetzbarkeit im Betrieb. Im geschützten Raum des Arzt-Patienten-Gesprächs können alle Möglichkeiten des weiteren Einsatzes in Ruhe besprochen werden, ohne dass Sie befürchten müssen, dass etwas nach außen dringt. Denn der Betriebsarzt unterliegt natürlich der ärztlichen Schweigepflicht. Nur mit Ihrer Einwilligung stimmt sich der Betriebsarzt dann mit Ihrem Arbeitgeber oder den betroffenen Vorgesetzten ab.

Das Integrationsamt

Das Integrationsamt ist dafür da, Schwierigkeiten im Arbeitsleben von Beschäftigten mit einer anerkannten Schwerbehinderung zu verhindern oder zu beseitigen. Dazu berät es schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber oder beauftragt einen Integrationsfachdienst damit. In bestimmten Fällen kann es auch Geldleistungen erbringen und die behindertengerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes oder einen Arbeitsplatzassistenten finanzieren.

www.integrationsaemter.de ▶ Leistungen

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste unterstützen und begleiten Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben. Sie beraten auch Arbeitgeber. Integrationsfachdienste in Ihrer Nähe finden Sie unter

www.integrationsaemter.de

► Kontakt ► Integrationsfachdienste.

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) unterstützt und berät alle Menschen mit Behinderungen, von Behinderung bedrohte Menschen, aber auch deren Angehörige kostenlos und bundesweit zu Fragen zur Rehabilitation und Teilhabe. Die EUTB dient hierbei als Werkzeug zur unabhängigen Beratung und Aufklärung im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen – frei von ökonomischen bzw. haushalterischen Interessen und der Kostenverantwortung – und kann bei Bedarf auch während des Teilhabeverfahrens über Leistungen und Verfahrensregelungen aufklären. Darüber hinaus verwirklicht sie das Ziel der Unterstützung von Menschen mit Behinderung durch sog. Peer Counseling (Beratung von Betroffenen für Betroffene).

Beratungsangebote der EUTB finden Sie unter

www.teilhabeberatung.de

Die Rehabilitationsträger (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung)

Wenn es um Ihre berufliche Wiedereingliederung geht, können für Sie Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungen, Krankenkassen, Unfallversicherungen oder der Agentur für Arbeit in Frage kommen. Im Gesetz werden sie als Rehabilitationsträger (Reha-Träger) bezeichnet. Sie sollen vom Arbeitgeber mit ihrem Sachverstand am BEM-Verfahren beteiligt werden, wenn es darum geht, die richtige Leistung für die Wiedereingliederung zu finden und zu beantragen. Da es nicht immer einfach ist, den zuständigen Reha-Träger für die gewünschte Leistung zu finden, bestimmt das Gesetz (§ 14 SGB IX), dass der Antrag auf eine Reha-Leistung bei jeder Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung oder bei der Agentur für Arbeit gestellt werden kann. Innerhalb von 14 Tagen wird dann entschieden, welcher Reha-Träger für die Entscheidung über die von Ihnen gewünschte Reha-Leistung zuständig ist.

Wenn Sie sich über das Leistungsangebot der Reha-Träger und Leistungen zur Rehabilitation informieren möchten, stehen Ihnen die Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe zur Verfügung. Das Online-Verzeichnis der Ansprechstellen ist hier abrufbar: **www.ansprechstellen.de**

Die einzelnen Leistungen der Reha-Träger finden Sie unter

www.deutsche-rentenversicherung.de

▶ Rehabilitation

www.gkv-spitzenverband.de

▶ Krankenversicherung ▶ Rehabilitation

www.dguv.de

▶ Rehabilitation / Leistungen

www.arbeitsagentur.de

▶ Privatpersonen ▶ Menschen mit Behinderung

Seit März 2015 bieten die Träger der Deutschen Rentenversicherung bundesweit ein neues kostenfreies Angebot für Betriebe und Unternehmen, den sog. Firmenservice an. Dabei steht das Thema „Gesunde Mitarbeiter“ im Mittelpunkt, das unter anderem auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement umfasst. Für Unternehmen und Betriebe besteht damit bundesweit die Möglichkeit, sich bei Fragen zu den Themen der gesetzlichen Rentenversicherung an eine zentrale Stelle zu wenden und eine Beratung aus „einer Hand“ zu erhalten. Die kostenlose Beratung erfolgt per Telefon oder durch einen direkten Kontakt vor Ort.

Telefon: 0800 1000 453

Montag bis Freitag von 9.00 bis 15.00 Uhr

E-Mail: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice



***Weiterführende
Informationen***

Weiterführende Informationen

Übersicht über das BEM

Das Online-Angebot der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) „BEM-Kompass“ bietet für Beschäftigte und Unternehmen Orientierungswissen und kompakte Informationen zum BEM sowie weiterführende Hinweise.

www.bar-frankfurt.de

► Themen ► Arbeitsleben ► Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Internetseite „Talent Plus“ bietet eine Liste mit den vielfältigen Maßnahmen, die bei einem BEM ergriffen werden können. Dazu erfahren Sie, was Reha-Träger und Integrationsämter alles tun können, um Ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

www.talentplus.de

► In Beschäftigung ► BEM

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat auf ihrer Internetseite umfangreiche Informationen zum BEM und mögliche Unterstützungsleistungen zusammengestellt.

www.deutsche-rentenversicherung.de

► Experten ► Arbeitgeber & Steuerberater ► BEM

Rechtsfragen zum BEM

Die Internetseite „Talent Plus“ zeigt Ihnen eine aktuelle Übersicht über Gerichtsurteile zum Thema BEM.

www.talentplus.de

► In Beschäftigung ► BEM ► Fragen und Antworten ► Urteile

Im Diskussionsforum Reha-Recht werden aktuelle Fragen des BEM von Juristen und Praktikern aufgearbeitet.

www.reha-recht.de

Hilfen zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz

Die größte Datenbank zu Fragen der beruflichen Rehabilitation heißt REHADAT. Unter anderem finden Sie hier ein ausführliches Verzeichnis von Hilfsmitteln für den Arbeitsplatz.

www.rehadat.de

Ein ausführliches Lexikon mit Begriffserklärungen finden Sie auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter.

www.integrationsaemter.de

► Infothek ► Fachlexikon

Alle Aspekte der stufenweisen Wiedereingliederung („Hamburger Modell“) finden Sie in einer Broschüre, die die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation zum Herunterladen bereitstellt.

www.bar-frankfurt.de

► Service ► Publikationen ► Reha Grundlagen

► Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung

Gesetzestexte

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). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Aufgaben des Betriebs- und Personalrates – § 176 SGB IX

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

Stufenweise Wiedereingliederung – § 44 SGB IX

Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise ausüben und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen mit dieser Zielrichtung erbracht werden.

Das könnte Sie noch interessieren:

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (A990)



Wann ist eine medizinische Rehabilitation sinnvoll? Welche Leistungen zur Teilhabe gibt es? Wer ist der zuständige Leistungsträger? Was bedeutet das Wunsch- und Wahlrecht? Diese und viele andere Fragen rund um Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe beantwortet die Broschüre.

Das Sozialgesetzbuch (SGB) IX umfasst die besonderen sozialrechtlichen Regelungen zugunsten von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen. Dabei hat das SGB IX zuletzt wichtige Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) erfahren. So wurde die gesetzliche Definition von Behinderung modernisiert sowie eine Vielzahl von Regelungen getroffen, die darauf abzielen, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Ein zentraler Baustein des BTHG war das Herausführen der Eingliederungshilfe aus dem „Fürsorgesystem“ der Sozialhilfe und die Aufnahme als eigenständiges Leistungsrecht in das SGB IX.



Das SGB IX verankert den Grundsatz der möglichst frühen Intervention. So sollen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben Vorrang vor Rentenleistungen haben. Ebenso soll durch Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe Pflegebedürftigkeit vermieden oder gemindert werden.

Die Broschüre informiert ausführlich über die Leistungen des SGB IX und verweist auf Auskunfts- und Beratungsstellen.

Psychische Gesundheit im Betrieb – Arbeitsmedizinische Empfehlung (A 450)



Das Thema psychische Gesundheit gewinnt immer mehr an Bedeutung. Was stärkt unsere Psyche, was schadet ihr, was tun, wenn Störungen auftreten? Der Ausschuss für Arbeitsmedizin beim BMAS hat eine arbeitsmedizinische Empfehlung dazu entwickelt. Dabei handelt es sich um ein gemeinsames Konzept von Sozialpartnern, Ländern, Unfallversicherungsträgern, der Bundesärztekammer sowie Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis der Arbeitsmedizin. Die arbeitsmedizinische Empfehlung beschreibt, welchen Beitrag Betriebsärzte und Betriebsärztinnen zum Erhalt und zur Wiederherstellung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten leisten können. Erfolgreiche betriebliche Beispiele, Handlungsansätze und eine Darstellung wesentlicher Erfolgsfaktoren runden die Empfehlung ab.



Zeitarbeit – Arbeitsmedizinische Empfehlung (A451)

Mit der vorliegenden Empfehlung soll der Arbeits- und Gesundheitsschutz von Zeitarbeitsbeschäftigten verbessert werden. Hierbei sind die Begriffe „Zeitarbeit“ und „Leiharbeit“ synonym zu verstehen. Die Empfehlung „Zeitarbeit“ ist eine Handlungshilfe sowohl für das leihende als auch für das verleihende Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf die arbeitsmedizinische Prävention. Sie richtet sich an Arbeitgeber und Betriebsärzte/Betriebsärztinnen. Als Information kann sie ebenso vom Betriebsrat und der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Sicherheitsbeauftragten/der Sicherheitsbeauftragten genutzt werden.



Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit – Arbeitsmedizinische Empfehlung (A 452)



Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bedeutet, den sich wandelnden Arbeits- und Kompetenzenanforderungen über ein ganzes Erwerbsleben hinweg gerecht werden zu können und im Sinne der Teilnahme und Teilhabe am Erwerbsprozess aktiv zu bleiben. Im demografischen Wandel wird Gesundheit dabei zum kostbaren Gut in der Arbeitswelt.

Es gibt weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter, das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt und die Menschen bleiben länger im Arbeitsleben. Auch Belastungssituationen im Betrieb, die durch komplizierte Abläufe oder enge Zeitvorgaben verursacht werden, wirken sich auf die Gesundheit der Beschäftigten aus.

Das Handlungsfeld erfordert eine Kooperation zwischen Führungskräften und Personalabteilungen, Fachkräften aus Prävention und Arbeitsmedizin sowie Betriebs- und Personalräten. Die vorliegenden Empfehlungen richten sich insbesondere an Betriebsärzte und Betriebsärztinnen, aber auch an die betrieblichen Sozialpartner und Entscheidungsträgerinnen sowie an Prävention interessierte Beschäftigte.

Hier können Sie bestellen:

Publikationsversand der Bundesregierung
 Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
 E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
 Telefax: 030 18 10 272 272 1



Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung/Ehrenamt: **030 221 911 002**

Arbeitsmarktpolitik und -förderung: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für behinderte Menschen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon:

www.gebaerdentelefon.de/bmas

www.bmas.de | info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice
53107 Bonn



Stand: Mai 2021

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:



Best.-Nr.: A 748
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de/broschüren>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Fotos: Colourbox.de
Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.