

Zielgruppe: Betriebsräte

Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)



THEMEN: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT • ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT • BEM • DATENSCHUTZ
ART DER HILFE: LEITFADEN



KURZBESCHREIBUNG

Der Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) der Deutschen Rentenversicherung erläutert Unternehmen ihre gesetzliche Verpflichtung gegenüber den Beschäftigten. Auch für Betriebsräte ist der Leitfaden hilfreich. Sie erfahren, wie der BEM-Prozess ausgestaltet werden kann und wie sie sich aktiv beteiligen können.

Was ist der Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement?

Der Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) erklärt Unternehmen welche gesetzlichen Verpflichtungen diese gegenüber den Beschäftigten haben, um die Gesundheit wiederherzustellen und zu erhalten. Ziel des BEM ist es, Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder in den Betrieb zu integrieren, ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten allgemein zu erhalten – dafür können zahlreiche gesundheitsförderliche Maßnahmen im Betrieb ergriffen werden. Von diesen Maßnahmen können Beschäftigte nach langer Krankheit profitieren, aber auch alle anderen, wenn diese Maßnahmen präventiv eingesetzt werden.

Der Leitfaden der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gliedert sich in sechs Kapitel. Im ersten



Titelseite des Leitfadens zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement © DRV

Kapitel wird das **BEM** und seine Bedeutung für den Betrieb erklärt. Kapitel zwei beschäftigt sich mit der Durchführung eines **BEM-Prozesses**. Dafür werden sechs zentrale Schritte erläutert:

1. Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
2. Erstkontakt
3. Informationsgespräch
4. Eingliederungsgespräch
5. Durchführung von Maßnahmen
6. Bewertung der Maßnahmen nach Erfolg

Das dritte Kapitel erläutert zentrale **Hilfestellungen durch die DRV** beim BEM. Hier wird etwa das Programm RV-Fit vorgestellt, ein

Präventionsprogramm, an dem Beschäftigte teilnehmen können. Überwiegend berufsbegleitend werden sie hier in den Bereichen Ernährung, Bewegung und im Umgang mit Stress geschult.

Kapitel vier erläutert den **Datenschutz** bei der Durchführung von BEM-Maßnahmen. Sensible Gesundheitsdaten der Beschäftigten müssen als besonders schützenswert betrachtet und entsprechend gesichert werden. In Kapitel fünf erfahren Unternehmen wie sich idealtypisch **BEM-Strukturen** in ihrem Betrieb implementieren lassen und auf welche Aspekte zu achten ist.

Im letzten Kapitel finden Unternehmen eine Vielzahl an **Materialien**, die sie für den Betriebsalltag nutzen können. Die Materialien stehen als bearbeitbare

Gefördert durch:





Zielgruppe: Betriebsräte

Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

THEMEN: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT • ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT • BEM • DATENSCHUTZ
ART DER HILFE: LEITFADEN

PDFs zur Verfügung und erleichtern die Umsetzung von BEM-Maßnahmen im Betrieb. **Eine Auswahl:** Erstanschriften an den Betroffenen bzw. die Betroffene, Informationsblatt zum BEM, Verpflichtung zum Datenschutz, Eckpunkte für eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Welchen Mehrwert hat der Leitfaden für Betriebsräte?

Das BEM ist in § 167.(2) Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelt. Der Betriebsrat hat im Sinne des §80.(1) BetrVG über die Einhaltung der geltenden Gesetze zugunsten der Beschäftigten zu wachen. Ausgehend von seinem Mitbestimmungsrecht zur Ordnung im Betrieb und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach §87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen für ein BEM-Verfahren. Die Umsetzung liegt jedoch in erster Linie beim Arbeitgeber. Die grundsätzliche Beteiligung der Interessensvertretung an einem BEM-Verfahren ist rechtlich nicht geregelt. Der Betriebsrat kann jedoch bspw. die Einleitung eines BEM anstoßen (§167.(2) SGB IX). Um die Beteiligung



Auszug aus dem Leitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement © DRV

und Mitbestimmung des Betriebsrates auch im BEM-Verfahren betrieblich zu regeln, empfiehlt es sich eine freiwillige Betriebsvereinbarung (§88.1 BetrVG) zu diesem Thema auszuhandeln.

Das Mitbestimmungsrecht nach §87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zum Gesundheitsschutz bezieht sich u.a. auf Maßnahmen, die die Arbeitsunfähigkeit überwinden oder vorbeugen sollen, sowie auf den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder den Unfallverhütungsvorschriften. Zusätzlich sollten Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen vereinbart werden.

Wie können Betriebsräte den Leitfaden nutzen?

Der Leitfaden fasst in einem Dokument alle wichtigen Informationen

zum BEM zusammen. Betriebsräte erfahren außerdem, welche Angebote die DRV bietet und wie ein BEM-Prozess gestaltet werden kann. Sie können den Leitfaden an den Arbeitgeber weitergeben und insbesondere auf die Materialien in Kapitel sechs verweisen. Diese Materialien erleichtern die Umsetzung und vereinfachen den Prozess sowohl für den erkrankten Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber.

Der Leitfaden umfasst etwa 40 Seiten und kann online kostenlos als PDF heruntergeladen werden.

Wer hat den Leitfaden erarbeitet?

Der Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde von der Deutschen Rentenversicherung erarbeitet und herausgegeben.

ZUGANG

Der Leitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement steht online als PDF zur Verfügung: