

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Fluch oder Segen?

(Autor/Kommentierung/30.11.2023: Holger Bach, USAF/721 APS, Mitglied der BV-Ramstein 1)

Um meine persönliche Wahrnehmung/Meinung vorweg zu nehmen, beides trifft wohl zu.

Aber erstmal der Reihe nach. Ich gehe davon aus, dass jeder von Euch schon mal über den Begriff „BEM“ gestolpert- bzw. auch schon mal aktiver Teil dieser Maßnahme war oder auch noch ist.

Um längerfristige Erkrankungen und den somit meist verbundenen Abwesenheitszeiten der Arbeitnehmer vorzubeugen und deren Ursachen zu ergründen, hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber ein Mittel bzw. eine Pflicht auferlegt, welche unter §167 Abs. 2 des SGB IX (Sozialgesetzbuch 9) geregelt ist, das sogenannte „BETRIEBLICHE EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT“ (abgekürzt: BEM).

Sinn und Zweck dieses Gesetzes bzw. des BEM ist es, die Ursachen der krankheitsbedingten Fehlzeiten zu ergründen und ggf. geeignete Maßnahmen zu treffen, um zukünftige Fehlzeiten zu reduzieren bzw. vollständig zu vermeiden.

Vom Grundsatz her und den Zielen, welches ein BEM verfolgt, ein für beide Seiten (AG und AN) nützliches und wirksames Instrument, wenn es genutzt und willentlich korrekt angewendet wird. Doch genau hier liegt der Knackpunkt!

Viele, vorzugsweise ältere, Arbeitnehmer, sowie auch ein Großteil der Arbeitgeber -obwohl diese es mittlerweile besser wissen müssten- sind immer noch der Meinung, es handele sich bei einem BEM um das (gute) schlechte, alte „Krankengespräch“, welches nur mahnende Wirkung gegenüber den Arbeitnehmern hatte. Getreu dem Motto: „Wenn sie nicht zusehen, dass sich ihre Fehlzeiten reduzieren, verlieren sie ihren Job!“

Nein, ein BEM ist in keiner Weise ein Krankengespräch und kann in seinen Grundzügen, vorausgesetzt, es ist gut vorbereitet und wird entsprechend gut durchgeführt, eine durchaus positive Wirkung für beide Seiten erzielen.

In unserer schnelllebigen Zeit, erhöhtem Arbeitsdruck, Personal- und Fachkräftemangel, stressfördernden Einflüssen am Arbeitsplatz, aber auch private Problematiken, ggf. auch verursacht durch die erstgenannten Faktoren, führen zu immer höheren Fehlzeiten innerhalb der Belegschaft. Über-, sowie permanente Mehrbelastung und/oder generell schlechte Bedingungen im betrieblichen, sowie im privaten Bereich führen zu physischen und auch vermehrt zu psychischen Störungen/Krankheiten. Ich denke nicht, dass ich die aktuell miserable Lage am Arbeitsmarkt und/oder die Zustände in den Betrieben näher erläutern muss...

Selbstverständlich hat der Arbeitgeber das Recht auf die geschuldete Arbeitsleistung, aber auch er muss mittlerweile mehr leisten, als nur den Lohn/das Gehalt pünktlich zu zahlen!

Der Arbeitgeber hat zudem eine weitreichende Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten, unter die auch die Prävention fällt, somit auch das angesprochene BEM.

Die primären Ziele des BEM sind:

- Erhalt und Förderung der Gesundheit, sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeiten

Wer diese beiden Ziele gelesen hat, müsste eigentlich davon ausgehen, dass es sich um eine, für den Arbeitnehmer UND den Arbeitgeber, „Gute Sache“ handelt. Das ist es auch, wenn es richtig gemacht wird und alle Beteiligten Interesse daran haben, die Angelegenheit sachlich, objektiv und zum Wohle beider Seiten zu behandeln. Alle am BEM beteiligten Personen (primär: der betroffene Arbeitnehmer, Vertreter des Arbeitgebers, Vertreter der Betriebsvertretung, ggf. Vertreter der schwerbehinderten Personen) haben diesbezüglich Rechte & Pflichten, welche in der Dienstvereinbarung „BEM“ (siehe Link unten) klar definiert sind und im Grunde nur dazu dienen, die beiden o.g. Ziele zu erreichen.

Das wäre ein SEGEN, ist aber leider nur Wunschdenken.

Der FLUCH im Prozess eines gut geführten BEM liegt darin, dass

- a. die gesetzlichen Regelungen und die daraus resultierenden Abläufe noch relativ neu- und wenig erprobt sind.
- b. mitwirkendes Personal beider Seiten wenig bis gar nicht geschult ist, was die Abläufe innerhalb des BEM, die eigentlichen Ziele und das Erreichen derer betrifft.
- c. die individuellen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers weit auseinander liegen.
- d. Maßnahmen, welche der Rehabilitation des Arbeitnehmers dienen würden (im Falle arbeitsplatzspezifischer Einschränkungen), eventuell viel Geld kosten würden.
- e. Der Arbeitgeber wenig Interesse hat, dem betroffenen Arbeitnehmer wirklich zu helfen, sondern nur seine persönlichen Interessen in den Vordergrund stellt.
- f. Und „last but not least“, die Mitwirkung des betroffenen Arbeitnehmers selbst.

Der Gesetzgeber schreibt im o.g. SGB IX vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein BEM anbieten MUSS, wenn folgende Kriterien vorliegen:

- Krankheitsbedingte **Fehlzeiten von mindestens 6 Wochen (42 Kalendertage)** in den **vorhergehenden 12 Monaten**. Bitte nicht mit dem Kalenderjahr verwechseln!

Tritt dieser Fall ein, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer zu einem BEM schriftlich auf dem Postweg einladen (checkt in diesem Fall eure Briefkästen!) Dem Arbeitnehmer ist es dabei freigestellt, am BEM teilzunehmen oder auch nicht. Die Zu- oder Absage hat ebenfalls schriftlich auf dem Postweg zu erfolgen.

Hierzu eine Anmerkung: Nutzt für die Rücksendung bitte ausschließlich das EINWURF-EINSCHREIBEVERFAHREN! Denn hier ist der Zusteller in der Verantwortung und dokumentiert die zeitliche Zustellung der Sendung, welche von euch jederzeit auch online abgerufen werden kann. Der Empfänger kann somit keinen Einfluss auf die Zustellung nehmen. Bitte NICHT das EINSCHREIBEVERFAHREN MIT RÜCKSCHEIN verwenden, da der Empfänger nicht verpflichtet ist, die Sendung anzunehmen! Dies solltet ihr euch auch für den rein privaten Briefverkehr merken. Das Einwurf-Einschreiben ist absolut „wasserdicht“ und rechtssicher!

ACHTUNG: Allerdings, um es klar zu sagen, kann die Ablehnung des BEM oder auch die Nichtbeachtung der Einladung schnell zum Bumerang für den Arbeitnehmer werden und schwerste arbeitsrechtliche Folgen haben.

Mögliche Folgen der Ablehnung/Nichtbeachtung:

Der Arbeitgeber hat bereits mit der schriftlichen Einladung zum BEM seine gesetzliche Pflicht, welcher er nach SGB IX unterliegt, strenggenommen erfüllt.

Lehnt der Arbeitnehmer das BEM schriftlich oder mündlich ab, reagiert auf die Einladung nicht und lässt somit den Arbeitgeber vermuten, dass er kein Interesse an einem BEM hat, ist für den Arbeitgeber ggf. der Weg frei für eine „krankheitsbedingte Kündigung“.

Leider herrscht zum Teil unter den Arbeitnehmern immer noch die Annahme, dass der- oder diejenige, welche/r sich im Krankenstand befindet nicht gekündigt werden kann. Das ist ein IRRTUM! Es stimmt einfach nicht und ihr könnt mir glauben, dass krankheitsbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden UND zudem, im Falle einer Ablehnung des BEM durch den betroffenen Arbeitnehmer, die Arbeitsgerichte (Kündigungsschutzverfahren vorausgesetzt) wenig Chancen auf den Gewinn des Prozesses in Aussicht stellen, da der betroffene Arbeitnehmer durch die Ablehnung/Nichtbeachtung des BEM nichts dazu beigetragen hat, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, seine krankheitsbedingten Fehlzeiten zu reduzieren oder anders ausgedrückt, kein Interesse daran hat, an seinem Zustand etwas aktiv zu verändern.

Fazit:

Trotz all der Unwägbarkeiten kann das BEM eine Chance sein. Zum einen für den betroffenen Arbeitnehmer selbst, vorrangig zu gesunden und seine innerbetriebliche Tätigkeit fortzuführen, sowie für den Arbeitgeber, die vom Arbeitnehmer geschuldete Leistung zu erhalten.

Die positiven Aspekte des BEM überwiegen ganz klar!

Signalisiert ihr Bereitschaft, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der infolge des BEM vereinbarten Unterstützungsmaßnahmen eure Fehlzeiten zu reduzieren und dadurch dem Arbeitgeber in absehbarer Zeit wieder zur Verfügung zu stehen, stehen die arbeitsrechtlichen Chancen des Arbeitgebers, euch per krankheitsbedingter Kündigung vor die Tür zu setzen, eher schlecht.

ERGO: Zustimmen, mitmachen und beteiligen!

VG

H. Bach

Link zu Dienstvereinbarung (ab Seite 7 in deutscher Sprache):

[https://www.ramstein.af.mil/Portals/6/documents/Civilian Personnel Section/4 News/OIM .pdf?ver=2019-07-17-041517-930](https://www.ramstein.af.mil/Portals/6/documents/Civilian%20Personnel%20Section/4%20News/OIM.pdf?ver=2019-07-17-041517-930)

PS: Um diese Thematik hier komplett aufzuschlüsseln müsste ich noch viele Seiten beschriften und anhängen. Solltet ihr Fragen bezgl. des BEMs haben, könnt ihr jederzeit einen Vertreter eurer Wahl hier in der GME-Betriebsgruppe-Ramstein hinzuziehen. Wir werden euer Anliegen nach bestem Wissen bearbeiten und/oder eure Fragen beantworten.

Die in dieser Ausarbeitung verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter