



Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT

So nutzen Sie Ihren Einfluss
optimal.



In dieser Ausgabe finden Sie die aktuellen Rechtsgrundlagen und
Antworten auf die häufigsten in der Praxis auftretenden Fragen.

SONDERAUSGABE: OKTOBER 2025

ADUVA



Britta Schwalm

ist Rechtsanwältin, außerdem Chefredakteurin und Autorin zahlreicher Publikationen. Sie berät Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen in allen Fragen rund um die Mitbestimmungsrechte.

[Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

haben Sie auch einen Arbeitgeber, der ausweicht oder plötzlich keine Zeit mehr hat, wenn Sie das Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ oder kurz „BEM“ ansprechen? Dann befinden Sie sich in bester Gesellschaft. Nach einer aktuellen Auswertung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2024 erhielten nur rund 52 % der eigentlich berechtigten Personen ein BEM-Angebot von ihrem Arbeitgeber. Dabei ist die betriebliche Eingliederung angesichts steigender Zahlen bei der Arbeitsunfähigkeit wichtiger denn je. Auf den folgenden Seiten können Sie jede Menge Argumente dafür sammeln, das BEM endlich systematisch und strukturiert anzugehen. Sie erfahren außerdem, wie Sie Ihre Befugnisse als Schwerbehindertenvertretung so einsetzen, dass alle vom BEM profitieren. Schließlich erhalten Sie zahlreiche Tipps sowie Handlungsempfehlungen.

Viel Spaß beim Lesen, Ihre

Britta Schwalm

Inhalt

AKTEURE BEIM BEM

Machen Sie sich mit Ihren Aufgaben bei der betrieblichen Eingliederung vertraut 3

DAS VERFAHREN

Vereinbaren Sie einen Fahrplan für das BEM in 7 Schritten 4–5

BEGINN UND ENDE

Das können Sie beim Erstgespräch mit dem Beschäftigten bewirken 6

Erfolg oder Scheitern? Wie das BEM endet 7

VORAUSSETZUNGEN

Wie Sie die entscheidenden Zeiträume ermitteln 8

DATENSCHUTZ

Darauf sollten Sie besonders achten:
Ohne Datenschutz ist kein BEM möglich 9

VERBESSERUNG DER BEM-QUOTE

Wie Sie Ihren Arbeitgeber zu mehr Engagement beim BEM bewegen 10

ÜBERSICHT

Die 10 wichtigsten Antworten zu Ihrer Rolle beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement 11

SONDERFALL

Darauf sollte Ihr Unternehmen speziell bei der Wiedereingliederung psychisch Kranker achten 12

Weitere Infos zum Redaktionsteam unter www.die-sbv.de/#team

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autorin:** Britta Schwalm, Schwabstedt | **Satz:** Deinzer Grafik, Gartow | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock | Zerbor (Seite 1) | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Betriebliches Eingliederungsmanagement: So nutzen Sie Ihren Einfluss optimal“ liegt der Ausgabe Oktober 2025 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Die Rolle der SBV | Lesezeit: 3 Minuten

Machen Sie sich mit Ihren Aufgaben bei der betrieblichen Eingliederung vertraut

Bei der betrieblichen Eingliederung geht es in erster Linie um die Gesundheit eines Mitarbeiters. Handelt es sich dabei um einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, sind Sie an dessen Seite aber enorm wichtig: Sie unterstützen den gesamten Prozess und bringen eigene Vorschläge ein. Wenn Sie dabei Ihre Möglichkeiten optimal ausschöpfen, können Sie für die Belegschaft und das Unternehmen viel bewirken.

Gesetzlich festgeschrieben ist das BEM in § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Die Vorschrift gibt aber nur einen Rahmen vor:

1. Der BEM-Prozess muss immer einsetzen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.
2. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall aktiv werden und die entscheidenden Fragen mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB X – bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung – klären.
3. Das Ganze muss außerdem mit der Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person geschehen.

Im Rahmen der betrieblichen Eingliederung wird der Arbeitgeber also dazu verpflichtet, einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Belegschaft zu übernehmen. Konkret soll das BEM dabei helfen, für einen Mitarbeiter den Arbeitsplatz zu erhalten, auch wenn er gesundheitliche Schwierigkeiten hat. Außerdem soll BEM bewirken, dass Beschäftigte gesundheitliche Probleme überwinden und weitere gar nicht erst bekommen.

Ohne gesetzlich vorgegebenen Plan

Ein vorgeschriebenes Konzept, das für alle Arbeitgeber passt, gibt es nicht. Jeder Mitarbeiter ist anders, jedes Unternehmen benötigt ein anderes Schema. Das BEM muss in einem Konzern anders durchgeführt werden als bei einem Mittelständler oder in einem Handwerksbetrieb. Ihr Arbeitgeber muss also ein BEM zugeschnitten auf sein Unternehmen, in einigen Fällen sogar speziell abgestimmt auf den jeweiligen Mitarbeiter, entwickeln. Geht es dabei um die Entwicklung eines Konzepts für Kollegen mit Behinderung, ist vor allem Ihre Expertise als Schwerbehindertenvertretung gefragt. Sie sehen viele Schwierigkeiten oder Chancen, für die Ihr Arbeitgeber und der Betriebsrat möglicherweise keinen Blick haben.

Übrigens: Der Betriebsrat hat einen Anspruch darauf, die Arbeitnehmer genannt zu bekommen, die für die Durchführung eines BEM in Betracht kommen. Ihnen als SBV steht ein entsprechender Informationsanspruch im Hinblick auf die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter ebenfalls zu. Allerdings beschränkt sich Ihr Informationsanspruch grundsätzlich auf diese Mitarbeiter (Landesarbeitsgericht, Hamm), wenn Sie nicht Teil eines BEM-Teams sind.

Ihre Unterstützung trägt zum Erfolg bei

Entscheidend für das Gelingen einer betrieblichen Eingliederung ist die Akzeptanz des betroffenen Mitarbeiters. Ohne seine Zustimmung zu Beginn gibt es ohnehin kein BEM. Der Beschäftigte muss danach über den gesamten Prozess hinweg überzeugt sein von den einzelnen Schritten und mitarbeiten. Jede vereinbarte Hilfsmaßnahme benötigt seine Zustimmung. Um die Freiwilligkeit, die ein Leitprinzip des BEM ist, sicherzustellen, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter ausreichend informieren. Wichtig ist, dass der Beschäftigte versteht, wofür es geht und dass er keine Sanktionen befürchten muss, wenn er seine Teilnahme ablehnt.

! WICHTIG

Kommunikation

Der Vorstellung des BEM im Betrieb und der ersten Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen kommt große Bedeutung zu. Sie als Vertrauensperson können entscheidend zur Akzeptanz aufseiten des Mitarbeiters beitragen – indem Sie von Anfang an begleitend und beratend zur Verfügung stehen. Das gilt vor allem dann, wenn der Beschäftigte zunächst nur schriftlich informiert wird. Hier tauchen plötzlich jede Menge Fragen auf, die Sie klären können.

Der Mitarbeiter kann Ihre Mitwirkung ablehnen, auch wenn er mit dem BEM einverstanden ist. Das müssen Sie akzeptieren. In diesem Fall sind Sie aber bei schwerbehinderten Mitarbeitern nach wie vor Kontrollorgan, das die ordnungsgemäße Durchführung des BEM überwacht (§ 178 SGB IX).

Ablauf des BEM | Lesezeit: 6 Minuten

Vereinbaren Sie einen Fahrplan für das BEM in 7 Schritten

Das BEM-Verfahren ist nicht formalisiert und lässt allen Beteiligten großen Spielraum. Das erlaubt es Ihrem Arbeitgeber, dem Betriebsrat und Ihnen, das BEM auf den aktuellen Fall jeweils optimal zuzuschneiden. Damit Sie aber nicht bei jedem BEM-Prozess alle grundlegenden Schritte neu vereinbaren müssen, sollten Sie sich eine Grundstruktur überlegen. Sie erspart Ihnen jede Menge Zeit und kann gegebenenfalls flexibel angepasst werden.

Sie haben nicht die Pflicht, eine Verfahrensordnung zu schaffen, bestimmte Mittel anzuwenden oder vorgegebene Ziele zu erreichen. Auch Ihr Arbeitgeber, der grundsätzlich zur Durchführung des BEM verpflichtet ist, muss das nicht tun. Allerdings kostet ein völlig ergebnisoffener Suchprozess ohne festgelegten Rahmen viel Zeit und führt letztendlich oft ins Leere. In größeren Unternehmen werden Sie vermutlich häufiger mit BEM-Fällen konfrontiert.



MEIN TIPP

Überlegen Sie, ob sich ein Team lohnt

Die Initiative für ein BEM liegt beim Arbeitgeber. Er nimmt Kontakt mit dem betroffenen Mitarbeiter auf, erklärt ihm die Situation und holt seine Zustimmung zur Durchführung ein. Gibt der Beschäftigte grünes Licht, schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat und, bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, Sie ein. Sie als Vertrauensperson haben die Möglichkeit, Teilaufgaben des BEM-Prozesses vollständig zu übernehmen, wenn Sie sich mit dem Arbeitgeber entsprechend einigen. Je nach Größe Ihres Betriebs kann auch von vornherein ein BEM-Team gebildet werden. Mögliche Mitglieder sind Sie, ein Betriebs- und Personalratsmitglied und weitere innerbetriebliche Stellen wie beispielsweise der Betriebsarzt oder die Arbeitssicherheitsfachkraft. Manchmal ist das BEM-Team auch identisch mit dem Inklusions-Team.

Haben Sie es häufiger mit BEM-Fällen in Ihrem Unternehmen zu tun, können Sie und die anderen Beteiligten schneller reagieren, wenn Sie auf ein Grundgerüst zurückgreifen können, das Sie sich gemeinsam überlegt haben. Auch ein kleinerer Betrieb profitiert von einem festen Grundgerüst, an dem der Verantwortliche sich orientieren kann. Für ein systematisches einzelfallübergreifendes BEM ist eine betriebliche Vereinbarung erforderlich, zum Beispiel eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder die Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX. Es zählt sich aus, den Prozess in Schritte einzuteilen und die Verantwortlichkeiten (z. B. innerhalb des BEM-Teams) für einzelne Schritte festzulegen.

Schritt 1: Wann das BEM durchgeführt wird

Wann Ihr Arbeitgeber zum BEM verpflichtet ist, gibt ja das Gesetz grundsätzlich bereits vor: immer wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Zeitjahres mehr als 6 Wochen krank war. Allerdings kann es sein, dass diese Voraussetzung erfüllt ist und ein BEM-Verfahren trotzdem kaum sinnvoll ist. Beispiele:

1. Mitarbeiter, die einen Unfall hatten und deshalb für längere Zeit ausgefallen sind, profitieren nicht von einem BEM. Hier ist weder die Arbeitsumgebung noch eine fortschreitende chronische Erkrankung die Ursache für Fehlzeiten. Der Mitarbeiter kann am Arbeitsplatz sofort wieder loslegen, wenn er wiederhergestellt ist.
2. Mitarbeiter, die an einer unheilbaren und bald tödlichen Erkrankung leiden, aber gern noch so lange weiterarbeiten möchten, bis es nicht mehr geht. Hier ist ein BEM eher eine zusätzliche Belastung.



ACHTUNG

Auch in den oben genannten Fällen mag es hin und wieder nützlich sein, doch ein BEM durchzuführen. Das gilt vor allem, wenn der betreffende Mitarbeiter das selbst wünscht. Schließen Sie die genannten Fälle aus, sollten Sie das nicht kategorisch tun, sondern sich ein flexibles Reagieren offenhalten.

Schritt 2: Bestimmen Sie, wann begonnen wird

§ 167 Abs. 2 SGB IX gibt nicht vor, wie schnell Ihr Arbeitgeber reagieren muss, wenn ein Mitarbeiter die Voraussetzungen für ein BEM erfüllt. Sinnvoll ist aber schnelles Handeln. Außerdem können Sie ebenso wie der Betriebsrat bei Vorliegen der Voraussetzungen das Aktivwerden des Arbeitgebers verlangen. Schaffen Sie es, im BEM-Fahrplan eine feste Frist zu vereinbaren, haben alle Beteiligten Handlungssicherheit.

Schritt 3: Einleitung und Erstgespräch

Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber, ob und wann mit dem BEM begonnen wird. Sie können aber auch festlegen, dass

ein anderes Team-Mitglied die Initiative ergreift. Nach § 167 Abs. 2 SGB IX muss die betreffende Person den Mitarbeiter über die Ziele des BEM und über die erhobenen und verwendeten Daten informieren und die Zustimmung einholen. Der Beschäftigte kann frei entscheiden, ob er zustimmt, und dies formlos tun. Daraufhin sollte das Erstgespräch stattfinden.

Schritt 4: Planen Sie die Situationsanalyse

Bei der Situationsanalyse untersuchen die Verantwortlichen die Anforderungen des Arbeitsplatzes an die Betroffenen (Anforderungsprofil) sowie deren Leistungsfähigkeit und Ressourcen aus dem betrieblichen und privaten Umfeld (Fähigkeitsprofil). Eine wichtige Quelle zur Erstellung eines Anforderungsprofils ist die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes. Gibt es Differenzen zwischen den beiden Profilen, die bei den Betroffenen zu Unter- oder Überforderung (fachlich, physisch, psychisch, geistig) führen können, prüfen Sie Möglichkeiten, um die Abweichungen zu beseitigen. Eine ausführliche Situationsanalyse zahlt sich aus. Nur wenn Sie aussagekräftige Informationen erhalten, gelingt es Ihnen, sinnvolle Maßnahmen auszumachen. Die Situation am Arbeitsplatz steht im Mittelpunkt jeder BEM. Die private Situation der Beschäftigten sollten Sie allerdings auch nicht völlig außer Acht lassen. Das funktioniert aber nur, wenn die Beschäftigten kooperieren.



MEIN TIPP

Fragen Sie den direkten Vorgesetzten

Bei der Analyse der Bedingungen und Faktoren am Arbeitsplatz ist es manchmal sinnvoll, die direkte Führungskraft des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin einzubeziehen (wiederum nur mit dessen Zustimmung). Oft hat dieser schon Ideen, wie Verbesserungen erreicht werden können. Letztendlich müssen auch die jeweiligen Vorgesetzten entsprechende Maßnahmen initiieren und verantworten.

Schritt 5: Welche Maßnahmen sind möglich?

Aus der Situationsanalyse erarbeiten Sie eine Empfehlung für Maßnahmen, die geeignet erscheinen, die Ziele des BEM zu erreichen. Diese Empfehlung wiederum ist die Grundlage für Ihre Beratung im Team, welche Maßnahmen schließlich konkret zu planen sind.



BEISPIELE

1. Belastungsabbau
2. befristete und dauerhafte Umstellung auf Teilzeitarbeit
3. Arbeitsplatzanpassung und technische Hilfen
4. medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation
5. berufsbegleitende (psychosoziale) Beratung, Coaching, Mediation

6. stufenweise Wiedereingliederung, Arbeits- und Belastungserprobung
7. Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen

Die folgende Rangfolge ist einzuhalten:

1. **Rang:** Eingliederungsmöglichkeiten zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz
2. **Rang:** Angebot eines vergleichbaren Arbeitsplatzes
3. **Rang:** Versetzung auf einen den analysierten Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz
4. **Rang:** Schaffung eines gesundheits- und fähigkeitsgerechten Arbeitsplatzes

Nachdem Sie sich auf bestimmte Maßnahmen – im Konsens mit dem Beschäftigten – festgelegt haben, halten Sie diese in einem Maßnahmenplan fest. In den Maßnahmenplan kommen außerdem detaillierte Angaben, was vom Mitarbeiter konkret erwartet wird.



MEIN TIPP

Das Integrationsamt hilft Ihnen weiter

Hätten Sie gern einen besseren Überblick über mögliche Maßnahmen und deren Kosten? Hier hilft Ihnen auch das Integrationsamt weiter und berät Ihr Team umfassend.

Schritt 6: Arbeiten Sie einen Fahrplan für die Umsetzung der Maßnahmen aus

Das BEM-Team bzw. der BEM-Verantwortliche begleitet den Mitarbeiter bei seinen Aktivitäten in diesem Prozessabschnitt. Haben Sie einen Fallmanager hierfür ausgewählt, erstattet dieser dem gesamten BEM-Team regelmäßig Bericht über die Fortschritte. Vergessen Sie die Verlaufsdocumentation nicht. Aus ihr lassen sich nicht nur wertvolle Erkenntnisse für den konkreten Fall gewinnen, sondern evtl. auch für weitere Fälle. Mit der fallbezogenen Verlaufsdocumentation belegen Sie außerdem, dass Ihr Unternehmen die Verpflichtung nach § 167 Abs. 2 SGB IX erfüllt hat, ein ordnungsgemäßes, rechtssicheres und den Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung entsprechendes BEM durchzuführen.

Schritt 7: Bestimmen Sie die Regeln für den Abschluss des BEM

Im Abschlussverfahren entscheiden Sie zusammen mit den anderen Beteiligten, ob und wann das BEM-Verfahren beendet wird. Außerdem legen Sie die Art der Abschlussdocumentation fest.

Auftakt | Lesezeit: 6 Minuten

Das können Sie beim Erstgespräch mit der Kollegin oder dem Kollegen bewirken

Viele Beschäftigte haben – zu Unrecht – Angst vor einem BEM, weil sie die Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung befürchten. Im Erstgespräch, das jedem BEM vorangeht, sollen diese Vorbehalte abgebaut und dem Beschäftigten die Chancen aufgezeigt werden. Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern nehmen Sie grundsätzlich an der Unterredung teil. Tragen Sie mit Ihrer Überzeugungsarbeit dazu bei, dass das BEM vor allem dem Mitarbeiter nützt.



Checkliste: Prüfen Sie den Ablauf der Versammlung

Schritt	Maßnahme	Erledigt
1. Auftakt	Der Gesprächsführer oder die Gesprächsführerin begrüßt die Teilnehmenden und dankt für das Kommen.	☐
2. Einführung	Die Gesprächsleitung erläutert der Runde die Zielsetzung des Treffens.	☐
3. Wichtige Hinweise zum Datenschutz	Es folgt ein Hinweis auf die Protokollierung des Gesprächs und darauf, dass die Inhalte vertraulich sind und ohne die ausdrückliche Zustimmung des oder der Beschäftigten nicht weitergegeben werden dürfen. Schließlich muss klargestellt werden, dass zu ärztlichen Diagnosen keine Angaben gemacht werden müssen. Möglich ist hierfür auch ein Gespräch mit dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin.	☐
4. Erläuterung des BEM für den oder die Mitarbeitenden	Im nächsten Schritt informiert die Gesprächsleitung den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ausführlich über das BEM. Wichtig sind hier auch Hinweise auf die entsprechenden Vorschriften des SGB IX. Falls das noch nicht geschehen ist, fragt der Gesprächsführer den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nochmals nach dem grundsätzlichen Interesse am BEM-Prozess.	☐
5. Ursachen- und Folgenklärung	Schließlich erörtern alle am Gespräch Teilnehmenden den Zusammenhang zwischen der Arbeitsunfähigkeit sowie der Tätigkeit und dem Arbeitsplatz. Die anderen Teilnehmenden sollten dem oder der Beschäftigten erklären, warum sie eine Handlungsnotwendigkeit im Hinblick auf die Arbeitsunfähigkeit sehen. So unangenehm es ist: Auch mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen müssen hier durchaus angesprochen werden. Der oder die Beschäftigte äußert sich dann (nochmals) über die Bereitschaft im Hinblick auf das BEM.	☐
6. Bereitschaft des oder der Mitarbeitenden und Fortsetzung des Verfahrens klären	Ist der oder die Beschäftigte nicht zum BEM bereit, endet der Prozess an dieser Stelle. Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber hat ihre/seine Pflicht getan. Ist der oder die Beschäftigte bereit, werden in einem offenen Gespräch mögliche Lösungsansätze erörtert. Auch die Vorschläge der Beschäftigten haben ihre Berechtigung und werden erörtert. Behalten Sie den Grundsatz im Hinterkopf, dass durch die Krankheit keine Besserstellung gegenüber anderen Mitarbeitenden erfolgt.	☐
7. Konkrete Erarbeitung der Schritte mit Termin	Es werden die nächsten Schritte erarbeitet und terminlich festgelegt. Beispiele: Die Vorstellung des Falles im BEM-Team (falls dies im Erstgespräch nicht vollständig vertreten ist) oder die Konsultation der Betriebsärzteschaft.	☐
8. Schriftliche Einverständniserklärung, Vereinbarungen und Datenschutzerklärung	Am Ende des Gespräches unterschreibt der oder die Beschäftigte die Einverständniserklärung zum BEM sowie die Vereinbarung und die Aufklärung über den Schutz persönlicher Daten. Auch fehlende Bereitschaft und die Aufklärung der Beschäftigten über mögliche Auswirkungen der Ablehnung sollten festgehalten und unterschrieben werden.	☐
9. Abschluss	Schließlich dankt die Gesprächsleitung der Runde für das Gespräch und den Beschäftigten für den Willen zur Zusammenarbeit und beendet das Erstgespräch.	☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Findet ein Erstgespräch statt, hat die betreffende Mitarbeiterin bzw. der betreffende Mitarbeiter schon beschlossen, sich zumindest anzuhören, was der Arbeitgeber ihm unterbreiten will. Wichtig ist, dass bei diesem Treffen die Akzeptanz des Mitarbeiters so nachhaltig aufgebaut wird, dass sie den ge-

samten BEM-Prozess über erhalten bleibt. Dieses Ziel können Sie unterstützen. Nehmen Sie bei einem schwerbehinderten Kollegen starke Vorbehalte wahr, können Sie ihn schon vor dem Erstgespräch über Sinn und Zweck eines BEM informieren und Sorgen zerstreuen.

Abschluss | Lesezeit: 6 Minuten

Erfolg oder Scheitern? Wie das BEM endet

Optimal ist es, wenn das BEM erfolgreich war und aus diesem Grund abgeschlossen werden kann. Möglich ist auch, dass der Beschäftigte seine Krankheit überwunden hat und das BEM deshalb nicht mehr weitergeführt werden muss. Doch es kann auch anders kommen. In einigen Fällen ist die Fortführung wegen einer negativen Entwicklung sinnlos. Lesen Sie hier, welche Reaktion wann die richtige ist.

An den folgenden Kriterien können Sie festmachen, dass das BEM erfolgreich war und nicht weiter nötig ist:

1. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind überwunden bzw. sehr stark reduziert, sodass dauerhafte Arbeitsfähigkeit gegeben ist.

2. Dank der Maßnahmen wurde einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt.
3. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen.

4. Der Mitarbeiter ist – im Hinblick auf seine Arbeitsfähigkeit und sein Wohlbefinden am Arbeitsplatz – ebenfalls der Ansicht, dass die Ziele des BEM erreicht sind.

In einigen Fällen kann das BEM nicht weitergeführt werden. Wie Sie darauf richtig reagieren, hängt von der jeweiligen Situation ab.

Übersicht: In den folgenden Fällen endet das BEM ohne Ergebnis

Fall	Das bedeutet konkret
Der Mitarbeiter bricht das BEM ab	Da der oberste Leitsatz des BEM die freiwillige Teilnahme des Mitarbeiters ist, kann dieser das BEM zu jedem Zeitpunkt abbrechen. Gleichgültig, wie viel Arbeit Sie zu diesem Zeitpunkt bereits hineingesteckt haben, müssen Sie den Ausstieg des Beschäftigten akzeptieren und das BEM beenden. Der Mitarbeiter muss auch keine Begründung abgeben. Bitten Sie ihn trotzdem immer um ein Feedback. Dieses kann Ihnen helfen, gegebenenfalls vorhandene Schwachstellen im BEM aufzuzeigen und den Prozess weiterzuentwickeln. Achtung: Lassen Sie den Mitarbeiter schriftlich bestätigen, am besten auf der Verlaufsdocumentation, dass er das BEM aus eigenem Antrieb abgebrochen hat.
Erwerbsunfähigkeit	Das BEM wird beendet, wenn der Mitarbeiter befristet oder unbefristet voll erwerbsgemindert ist und ein entsprechender Bescheid vorliegt. Kommt es nach einer befristeten Erwerbsunfähigkeit zur Wiederaufnahme der Beschäftigung, gehen Sie zunächst einmal von Arbeitsfähigkeit aus und eröffnen das BEM-Verfahren nicht automatisch wieder. Sie können dem Betroffenen aber ein Gespräch zur Klärung des Wiedereinstiegs anbieten. Im Falle der befristeten teilweisen Erwerbsminderung führen Sie das BEM fort.
Die Krankheit verläuft zu schwer	Der Verlauf schwerwiegender Erkrankungen – z. B. Krebs, Rheuma oder gravierende psychische Erkrankungen – kann bewirken, dass der Betroffene trotz aller medizinischen und rehabilitativen Maßnahmen nicht mehr arbeiten kann. In diesen Fällen müssen Sie die Rehabilitations- und Sozialleistungsträger kontaktieren, um die Einleitung des Rentenverfahrens und Einleitung der Anerkennung als schwerbehinderter Betroffener zu prüfen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Gefährdung des Beschäftigtenverhältnisses vorliegt, und das Integrationsamt sowie die Interessenvertretung einschalten.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Voraussetzungen | Lesezeit: 3 Minuten

6 Wochen und ein Jahr: Wie Sie die entscheidende Frist ermitteln

Wichtigste Voraussetzung für die Einleitung eines BEM ist: Ein Mitarbeiter ist innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank. Dass diese Frist ganz unterschiedlich interpretiert werden kann, haben Sie in Diskussionen mit dem Arbeitgeber vielleicht auch schon erlebt. Doch es gibt klare Vorgaben für die Berechnung der entscheidenden Zeiträume. Kennen Sie diese, können Sie kontrollieren, ob Ihr Arbeitgeber rechtzeitig handelt, oder einen schwerbehinderten Kollege beraten, der ein BEM durchlaufen möchte.

Ihr Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, Sie über die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sämtlicher schwerbehinderter und gleichgestellter Mitarbeiter zu informieren. Anhand dieser Information können Sie berechnen, wann ein BEM für den betreffenden Mitarbeiter eingeleitet werden muss. Dabei gelten folgende Vorgaben:

- Referenzzeitraum ist ein Jahr.
- Innerhalb eines Jahres muss ein Mitarbeiter länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sein.
- Entscheidend ist aber nicht ein Kalenderjahr, sondern ein Zeitjahr, also die letzten 12 Monate. Erkrankt also ein Beschäftigter Ihres Unternehmens im Mai für 3 Wochen und im November desselben Jahres nochmals für 3 Wochen, muss Ihr Arbeitgeber ein BEM einleiten.

Zur praktischen Handhabung wählen einige Arbeitgeber Stichtagsregelungen für die Erhebung der Daten. Das wird allgemein akzeptiert, soweit die Stichtage nicht zu weit auseinanderliegen (bis zu 3 Monate).

So rechnen Sie konkret

Ist ein Beschäftigter länger als 6 Wochen durchgehend arbeitsunfähig krank, können Sie leicht feststellen, dass die Voraussetzung für ein BEM damit erfüllt ist.

Schwieriger ist die Berechnung, wenn ein Mitarbeiter über einen gewissen Abstand hinweg immer wieder kurz oder mal kürzer und mal länger erkrankt. Hier rechnen Sie zurück und stellen fest, ob ein Zeitraum über 6 Wochen in einer Spanne von 12 Monaten zusammenkommt. Stellen Sie dabei aber nur auf die (Wochen-)Tage ab, an denen der Mitarbeiter arbeitspflichtig ist.

Überlegen Sie anschließend, welche Tage der Arbeitsunfähigkeit Sie mit einberechnen. Berechnen Sie die Tage der Arbeitsunfähigkeit Schritt für Schritt.

1. Schritt: Werten Sie die Daten aus der AU-Bescheinigung aus

Beachten Sie dabei: Es zählen nicht nur die Tage mit ärztlicher AU-Bescheinigung. Grundsätzlich müssen Mitarbeiter diese erst ab dem dritten Tag einer Erkrankung vorlegen. Auch an den Tagen zuvor liegt aber bereits eine Arbeitsunfähigkeit vor. Diese Tage rechnen Sie also mit. Unerheblich ist, ob den Krankheitstagen dieselbe oder unterschiedliche Krankheitsursachen zugrunde liegen. Sie zählen einfach alle Tage der Arbeitsunfähigkeit. Die Berücksichtigung der Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten erfolgt erst im weiteren Verlauf des BEM, in der Regel bereits beim Erstgespräch.

2. Schritt: Prüfen Sie, ob der Mitarbeiter Kuren oder Reha-Maßnahmen in Anspruch genommen hat

Auch die Tage, die auf Kuren und Reha-Maßnahmen entfallen, sind Tage der Arbeitsunfähigkeit. Sie zählen also ebenfalls bei der Berechnung der 6-Wochen-Frist.

3. Schritt: Gleichen Sie die Arbeitsunfähigkeitstage mit den relevanten Arbeitstagen ab

Ein Mitarbeiter, der in einer 5-Tage-Woche arbeitet, hat die relevante BEM-Schwelle nach mehr als 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeit erreicht.

Sobald die oben genannte 6-Wochen-Frist überschritten ist, muss Ihr Arbeitgeber in Aktion treten und dem betreffenden Beschäftigten ein BEM anbieten.



MEIN TIPP

Mitarbeiter haben einen Anspruch

Was viele Arbeitgeber nicht wissen: Beschäftigte haben, sobald die Frist erreicht ist, auch einen Anspruch auf ein BEM. Hier können Sie als Schwerbehindertenvertretung wertvolle Aufklärungsarbeit leisten. Es gibt sicher Beschäftigte, die die Vorteile eines BEM-Prozesses von vornherein sehr zu schätzen wissen, sich aber nicht darüber im Klaren sind, dass sie ihn verlangen können.

Sensible Informationen | Lesezeit: 3 Minuten

Darauf sollten Sie besonders achten: Ohne Datenschutz ist kein BEM möglich

Ein BEM findet nur mit der Zustimmung des Mitarbeiters statt. Diese erhalten Sie aber nur, wenn Sie und alle anderen Beteiligten korrekt mit den sensiblen Informationen umgehen, die Sie während des gesamten Prozesses gewinnen.

Unabhängig von der Zustimmung des Mitarbeiters erfahren Sie und der Betriebsrat von Mitarbeitern, für die ein BEM ansteht. Im Idealfall liefert Ihnen Ihr Arbeitgeber alle nötigen Daten zu schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitern. Für das BEM der anderen Beschäftigten liefert Ihnen der Betriebsrat die Angaben.

! ACHTUNG

Dieser Informationsfluss wurde von der Rechtsprechung für datenschutzrechtlich unbedenklich erklärt. Er ist notwendig, damit die Beteiligten ihre Aufgaben erledigen können.

Für das weitere BEM sollten Sie den Umgang mit den Daten aber genau regeln. Das gilt umso mehr, als die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Regelungen vorgeben, die jedes Unternehmen betreffen.

An den Beschäftigten ist ein Hinweis wichtig, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis „zwingend erforderlich“ ist, um ein zielführendes, der Gesundheit des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert werden. Der Mitarbeiter soll die Belehrung mit Datum unterschreiben.



Diese Regelungen sollten zum Datenschutz festgehalten werden

1. Im Rahmen des BEM werden Daten zu dem Zweck erhoben, Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung zu entwickeln.	☐
2. Welche Daten erhoben werden, hängt von der jeweiligen Besonderheit des Falles, des Unternehmens und der Situation des Mitarbeiters ab. Grundsätzlich können die eigens aufgeführten Daten (z. B. in einem Datenblatt) erhoben werden.	☐
3. Nur autorisierte Personen können Daten auch der Personalakte entnehmen. Die Personalakte selbst wird aber nicht im BEM-Verfahren verwendet. Vielmehr wird für den Mitarbeiter eine BEM-Akte angelegt.	☐
4. Die am BEM Beteiligten verwenden Informationen des Mitarbeiters, die er seinem Ansprechpartner mitteilt und die er durch vorherige schriftliche Zustimmung zur Weitergabe an Dritte (Arbeitgeber, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung) freigibt.	☐
5. Auf personenbezogene Daten, die nicht dem Datenblatt, der Personalakte oder der BEM-Akte entnommen werden können, dürfen die Beteiligten (Arbeitgeber, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung) nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Mitarbeiters zugreifen.	☐
6. Daten, die Veränderungen in der Leistung und die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters, Fehlbeanspruchungen oder Gesundheitsgefahren betreffen, können dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.	☐
7. Ärztliche Diagnosen und Daten zur Gesundheitsprognose kann der betreffende Beschäftigte mit dem Betriebsarzt erörtern. Dieser darf die gewonnenen Informationen nicht ohne Einverständnis des Mitarbeiters an andere am BEM Beteiligte weiterleiten. Betriebliche Ursachen und betriebliche Auswirkungen der Erkrankungen darf der Betriebsarzt weitergeben. Der Betriebsarzt übernimmt es, die medizinischen Erkenntnisse und ihre möglichen Auswirkungen auf den Arbeitsplatz den Teilnehmern des BEM zu erläutern.	☐
8. Die Entscheidung über die Mitteilung von Details der Krankheit bleibt dem Betroffenen überlassen. Das BEM kann nur dann Erfolg haben, wenn die Beteiligten über alle derzeitigen oder dauerhaften Einschränkungen, die aufgrund der Erkrankung am Arbeitsplatz bestehen, informiert werden.	☐
9. Während des gesamten BEM-Prozesses sind Datenschutz und Schweigepflicht zu beachten. Die Erhebung und Verwendung der Daten für das BEM sollten durch den Datenschutzbeauftragten geprüft werden.	☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Motivation | Lesezeit: 3 Minuten

Wie Sie Ihren Arbeitgeber zu mehr Engagement beim BEM bewegen

Die wenigsten Arbeitgeber nutzen sämtliche Möglichkeiten des BEM. Einige „vergessen“ ihre Verpflichtung diesbezüglich sogar vollständig. Zunächst hat das auch keine rechtlichen Konsequenzen. Allerdings profitiert ein Unternehmen ganz erheblich von sauber durchgeführten Eingliederungen. Das sollten Sie Ihrem Arbeitgeber vor Augen führen.

Ihr Arbeitgeber ist zur Durchführung der betrieblichen Eingliederung verpflichtet. In den einzelnen Unternehmen gibt es allerdings große Unterschiede darin, wie engagiert die Unternehmensleitung das BEM angeht. Viele Arbeitgeber empfinden das BEM als lästige Aufgabe und veranlassen dementsprechend nur das Nötigste. Sie befürchten mehr Bürokratie, zusätzliche Kosten und erhöhten Personalaufwand. Stellen Sie das auch bei Ihrem Arbeitgeber fest, können Sie etwas Überzeugungsarbeit leisten.

Teilen Sie der Unternehmensleitung mit, welche Vorteile das BEM für den gesamten Betrieb hat:

1. Ihr Arbeitgeber kann eine ausgewogenen Altersstruktur bewahren. Damit sichert er Erfahrungswerte.
2. Das Unternehmen kann Kosten bei Lohnfortzahlung und für Vertretungskräfte einsparen.
3. Guten Mitarbeitern dabei zu helfen, ihre Erkrankungen zu überwinden bzw. im Arbeitsalltag zu kompensieren, hilft, einen gleichbleibenden Qualitätsstandard der Produkte oder Dienstleistungen gewährleisten.



MEIN TIPP

Weisen Sie auf die Prämie hin

Für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements können Arbeitgeber von den Rehabilitationsträgern oder dem Integrationsamt eine Prämie oder einen Bonus erhalten (§ 185 Abs. 3 Nr. 2d SGB IX).

Was muss der Arbeitgeber befürchten?

Unmittelbar drohen dem Arbeitgeber keine Sanktionen. Ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Durchführung des BEM ist nicht im Ordnungswidrigkeitenkatalog des § 238 SGB IX aufgeführt. Der Arbeitgeber muss also nicht mit unmittelbaren negativen Folgen rechnen.

Die Rechtsprechung vertritt jedoch die Auffassung, dass eine krankheitsbedingte Kündigung, die ohne Durchführung eines

BEM ausgesprochen wurde, unverhältnismäßig und damit sozialwidrig sein kann.



ACHTUNG

Prüfen Sie die Initiative Ihres Arbeitgebers während des gesamten BEM! Hat Ihr Arbeitgeber ein Verfahren durchgeführt, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein BEM genügt, ist das gleichbedeutend mit einem nicht durchgeführten BEM.

Sie können auch allein einiges anstoßen

Nutzen Ihre Überzeugungsversuche nichts, können Sie selbst die Initiative ergreifen. Nach § 167 Abs. 2 S. 6 SGB IX sind Sie als Schwerbehindertenvertretung berechtigt, die Klärung im Hinblick auf das Stattfinden eines BEM für schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter zu verlangen. Diesen Anspruch können Sie im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen. Darüber hinaus haben Sie ein Kontrollrecht nach § 167 Abs. 2 S. 7 SGB IX. Einen generellen Anspruch auf Einführung eines BEM können Sie daraus allerdings nicht ableiten. Sie haben nur die Möglichkeit, sich auf die einschlägigen Regelungen des Betriebsverfassungsrechts und des SGB IX zu stützen und BEM als Maßnahme zu beantragen, die der Gesundheitsförderung der Beschäftigten und/oder der schwerbehinderten Menschen dient. Das bedeutet: Sie haben mehrere Möglichkeiten, die Initiative zu ergreifen – ohne den Arbeitgeber geht es jedoch nicht.

Der Beschäftigte hat das Recht, abzulehnen bzw. zu jedem Zeitpunkt des BEM auszusteigen. Die entsprechende Entscheidung des Mitarbeiters hat zunächst gar keine Folgen. Der Beschäftigte muss sie auch nicht begründen. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung bzw. einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht kann er sich allerdings dann nicht darauf berufen, dass sein Arbeitgeber keinen Versuch unternommen hat, den Arbeitsplatz leidens- oder behinderungsgerecht anzupassen. Deshalb sollten Sie nicht nur beim Arbeitgeber, sondern auch bei der Belegschaft Überzeugungsarbeit leisten. Hier können Sie als Vertrauensperson unter Umständen einiges bewirken.

Fragen | Lesezeit: 3 Minuten

Die 10 wichtigsten Antworten zu Ihrer Rolle beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Kein Fall für das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist wie der andere. Dennoch tauchen einige Fragen immer wieder auf – besonders bei Akteuren wie Ihnen als Schwerbehinderertenvertretung, deren Rolle im BEM nicht abschließend geregelt ist. In einer Übersicht haben wir die 10 häufigsten Fragen und die Antworten der Schwerbehindertenvertretungen zum BEM zusammengestellt.

Was passiert, wenn der betroffene Mitarbeiter nicht will?

Die entsprechende Weigerung des Mitarbeiters hat zunächst gar keine Folgen. Der Beschäftigte muss sie auch nicht begründen. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung bzw. einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht kann er sich nicht darauf berufen, dass kein Versuch unternommen wurde, den Arbeitsplatz leidens- oder behinderungsgerecht anzupassen. Hier können Sie als Vertrauensperson unter Umständen einiges bewirken. Weisen Sie den betreffenden Beschäftigten darauf hin, wie er von dem Prozess profitieren kann.

Wie können Ängste der Beschäftigten bei Einleitung des BEM abgebaut werden?

Am hilfreichsten gegen diverse Befürchtungen ist immer die umfassende Information der Beschäftigten. Idealerweise geschieht dies bereits außerhalb eines konkreten Falls in Form von Rundschreiben, Info-Veranstaltungen etc. Auf diese Weise weiß die gesamte Belegschaft bereits, was wann passiert. Kommt es zu einem BEM-Verfahren, wird der betreffende Mitarbeiter nochmals ausführlich aufgeklärt über die Ziele, die Beteiligten und den Ablauf des Verfahrens. Sie können durch unterstützende Begleitung ebenfalls viele Ängste abbauen.

Kann die Schwerbehindertenvertretung die Durchführung eines BEM allein erreichen?

Nach § 167 Abs. 2 S. 6 SGB IX sind Sie als Schwerbehinderertenvertretung berechtigt, die Klärung über das BEM schwerbehinderter oder gleichgestellter Mitarbeiter zu verlangen. Diesen Anspruch können Sie im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen. Darüber hinaus haben Sie ein Kontrollrecht nach § 167 Abs. 2 S. 7 SGB IX. Einen generellen Anspruch auf Einführung eines BEM können Sie daraus aber nicht ableiten. Sie haben nur die Möglichkeit, sich auf die einschlägigen Regelungen des Betriebsverfassungsrechts und des SGB IX zu stützen und BEM als Maßnahme zu beantragen, die der Gesundheitsförderung der Beschäftigten und/oder den schwerbehinderten Menschen dient. Das bedeutet: Sie haben mehrere Möglichkeiten, die Initiative zu ergreifen,

ohne den Arbeitgeber geht es jedoch nicht. Notfalls müssen Sie den Rechtsweg beschreiten.

Darf die SBV vor dem Arbeitgeber tätig werden?

Das ist gesetzlich nicht untersagt. Es ist sogar sinnvoll, wenn die Schwerbehindertenvertretung über das BEM in der Belegschaft informiert. Allerdings ist das dann noch nicht Teil des BEM-Verfahrens, denn dieses wird immer vom Arbeitgeber eingeleitet.

Kann der Arbeitgeber die erste Kontaktaufnahme an die Schwerbehindertenvertretung delegieren?

Ja, wenn er zuvor das Einverständnis zur Durchführung des BEM und zur Information der übrigen Beteiligten eingeholt hat. Die Übernahme des Erstkontakts durch Sie als Vertrauensperson ist besonders sinnvoll, wenn bei einem schwerbehinderten Mitarbeiter große Vorbehalte gegen das BEM zu erwarten sind.

Was muss der Arbeitgeber befürchten, wenn er kein BEM durchführt?

Unmittelbar drohen dem Arbeitgeber keine Sanktionen. Die Rechtsprechung vertritt jedoch die Auffassung, dass eine krankheitsbedingte Kündigung, die ohne Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgesprochen wurde, unverhältnismäßig und damit sozialwidrig sein kann. Ist es denkbar, dass ein BEM ein positives Ergebnis erbracht, das gemeinsame Suchen nach Maßnahmen zum Abbau der Fehlzeiten also Erfolg gehabt hätte, muss sich der Arbeitgeber nach den vom für Kündigungsstreitigkeiten zuständigen 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen regelmäßig verhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt.

Späterer Ausstieg: Kann der Mitarbeiter seine Zustimmung später zurückziehen?

Ja! Die Zustimmung zum BEM kann der Mitarbeiter jederzeit zurückziehen. Merken Sie, dass ein Mitarbeiter aussteigen will, sollten Sie das Gespräch suchen und nach den Ursachen forschen. Vielleicht können Sie mögliche Fehler ausräumen und den Beschäftigten umstimmen.

Psychische Ursachen | Lesezeit: 2 Minuten

Darauf sollte Ihr Unternehmen speziell bei der Wiedereingliederung psychisch Kranker achten

Da die psychischen Erkrankungen so schwer zu fassen und zu erkennen sind, steht Ihr Unternehmen bei der Wiedereingliederung von Betroffenen oft vor besonderen Herausforderungen.

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz werden zu einem wachsenden Problem. Dabei sind die Herausforderungen für ein BEM-Team bei psychischen Erkrankungen besonders hoch: Auf der einen Seite sind hier die Leiden besonders langwierig oder gar chronisch. Auf der anderen Seite sind diese Erkrankungen nach wie vor ein Tabuthema und schwer zu fassen. Seien Sie deshalb in Sprechstunden und persönlichen Gesprächen mit den Beschäftigten entsprechend aufmerksam. So tragen Sie wesentlich dazu bei, dass eventuelle Probleme frühzeitig entdeckt werden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) nennt in ihrer Schrift „Die Rückkehr gemeinsam gestalten – Wiedereingliederung nach psychischen Krisen“ einige Faktoren, die bei einer gelungenen Wiedereingliederung psychisch Erkrankter besonders ausschlaggebend sind:

- frühzeitige Vorbereitung und rechtzeitige Rückkehr
- individuelle Selbstsorge und betriebliche Fürsorge
- Nachhaltigkeit der Wiedereingliederung
- das Thema „Arbeit und Gesundheit“ in der Therapie
- überbetriebliche Vernetzung

Während Sie auf das Selbstmanagement der Beschäftigten oft wenig Einfluss haben, können Sie andere Faktoren sehr wohl beeinflussen. Weisen Sie darauf hin, wie wichtig es ist, dass alle Akteure gut zusammenarbeiten und die betreffenden Beschäftigten sorgfältig betreut werden.

Unser Service für Sie

Expertensprechstunde:

Schreiben Sie uns.

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de
Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen und Ausgaben zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adjuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!