

## ● Häufige Fragen zum BEM

### **Muss der Arbeitgeber das BEM als System einführen?**

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung mit BEM-Team und auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat besteht nicht. Das Gesetz fordert die Anwendung in jedem Einzelfall.

### **Gibt es Sanktionen gegen den Arbeitgeber, wenn er kein BEM durchführt?**

Unmittelbar gibt es keine Sanktionen. Im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber jedoch beweisen, dass auch bei ordnungsgemäßer Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements die Kündigung unvermeidbar gewesen wäre.

### **Können der Betriebs- oder Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung ein BEM durchsetzen?**

Die Interessenvertretung hat ein Kontrollrecht und kann im Einzelfall die Klärung verlangen. Ein genereller Anspruch auf Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements kann aus dem Gesetz nicht abgeleitet werden.

### **Was passiert, wenn der Mitarbeiter das BEM ablehnt?**

Diese Entscheidung hat keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen und muss auch nicht begründet werden. Der Mitarbeiter nimmt sich jedoch die Chance, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der Interessenvertretung nach einer Verbesserung seiner Arbeitssituation zu suchen.

### **Was ist beim Datenschutz zu beachten?**

Ein wirksamer Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit schriftlicher Einwilligung des Mitarbeiters erfolgen. Er muss bereits mit dem BEM-Angebot über Art der erhobenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufgeklärt werden.

### **Wie viel muss der Arbeitgeber wissen?**

Grundsätzlich gilt: Nur so viel, wie erforderlich ist, um das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchführen zu können. Das heißt: Der Arbeitgeber muss nicht die Diagnose der Erkrankung kennen, wohl aber die gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz.

### **Muss der Arbeitgeber die Interessenvertretungen informieren?**

Der Betriebs- oder Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung erfüllt. Dies ist nur möglich, wenn sie darüber informiert werden, dass ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen arbeitsunfähig war. Diese Information – und nur diese – darf der Arbeitgeber auch ohne Einverständnis der betroffenen Person weitergeben.

### **Welche BEM-Informationen kommen in die Personalakte?**

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht und welche konkreten Maßnahmen zur Überwindung beziehungsweise Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit angeboten und umgesetzt werden. Darüber hinausgehende Informationen im Rahmen des BEM-Verfahrens sind in gesonderter Weise, in einer separaten BEM-Akte, aufzubewahren.

■