

Mitbestimmung im Verfahren zum § 167 Abs. 2 SGB IX Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wie du deine Mitbestimmung im BEM wirksam einbringst

Über das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX hält sich ein hartnäckiger Mythos: Häufig teilt die Arbeitgeberseite der betrieblichen Interessenvertretung mit, beim BEM handele es sich um ein reines Individualrecht – die Mitbestimmung sei daher auf ein Minimum beschränkt. Das stimmt so nicht. Die betriebliche Interessenvertretung verfügt beim BEM über umfassende Mitbestimmungsrechte: bei der Ausgestaltung des Verfahrens, beim Datenschutz, bei der Gefährdungsbeurteilung und bei konkreten Maßnahmen zur Wiedereingliederung.

Was ist das BEM-Verfahren?

Das BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX) ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren aus den folgenden Schritten: Einladung der betroffenen Person, klärendes Gespräch, Analyse der Ursachen der Arbeitsunfähigkeit, Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen – etwa Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Anpassung der Arbeitszeit oder stufenweise Wiedereingliederung.

Dieses Verfahren wird individuell für jede betroffene Person durchgeführt und setzt deren Zustimmung voraus. Das bedeutet aber nicht, dass die Mitbestimmung entfällt – wie das BEM im Betrieb ausgestaltet wird, ist eine kollektive Angelegenheit.

Was diese Checkliste leistet

Die Checkliste unterstützt Betriebsräte, Personalvertretungen, Mitarbeitervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen dabei, ihre Mitbestimmungsrechte im BEM zu kennen – und sie aktiv zu nutzen.

Sie ist nach Verfahrensschritten gegliedert und zeigt jeweils, welche Ziele in diesem Schritt zu klären sind, welche Mitbestimmungstatbestände greifen und auf welche Rechtsgrundlagen sie sich stützen. So lassen sich typische Konflikte vermeiden, Verfahren transparent gestalten und Arbeitnehmerrechte wirksam schützen.

Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/ Betriebsrat (PR/BR) oder die MAV/SBV ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?
1 Schulung für betriebliche Interessenvertretung	Kenntnisse über Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte im BEM und Erwerb von Wissen zu Rechten, Pflichten; Individual- und kollektive Mitbestimmung im BEM, Kenntnisse zu praktischen Gestaltungsmöglichkeiten.	Interessenvertretung fordert interne/externe Schulungen ein, um notwendiges Wissen zu erlangen: zu den gesetzlichen Mindestanforderungen, den Verfahrensschritten und deren Inhalten sowie der aktuellen Rechtsprechung, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Entstehung von körperlichen und psychischen Belastungen im Arbeitskontext.	LPVG NRW » § 42 Abs. 5 BetrVG » § 37 Abs. 6 MVG » § 19 Abs. 3 SGB IX » § 179 Abs. 4

Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/ Betriebsrat (PR/BR) oder die MAV/SBV ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?
<p>2 Externe Beratung in Anspruch nehmen</p>	<p>Die Interessenvertretung kann einen externen Sachverständigen hinzuziehen zu allen Fragen, die das Thema berühren.</p>	<p>PR/BR/MAV muss einen Beschluss fassen und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber (AG) klären. Der Beschluss beinhaltet die gemeinsamen Beratungsziele im Gremium, z. B. zur Prüfung des hauseigenen BEM-Verfahrens und Mitbestimmungsrechte sowie zur Prüfung oder Entwicklung einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung (BV/DV) zum BEM-Verfahren.</p>	<p>LPVG NRW » § 40 BetrVG » § 80 (3) MVG » § 30 Abs. 2</p>
<p>3 Orientierung und Bedarfsklärung</p>	<p>Gemeinsames Verständnis herstellen zwischen Arbeitgeber (AG) und betrieblicher Interessenvertretung über die BEM-Verfahrensschritte, die Ziele, die personellen und sachlichen (finanziellen) Ressourcen sowie über die Aufgabenschnitte.</p>	<p>Verabredung über Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung über die BEM-Verfahrensschritte; Mitbestimmung bei der Auswahl der BEM-Akteur*innen; Benennung interner und externer Verantwortlicher sowie Klärung von Aufgaben und benötigten Ressourcen; Entscheidungskompetenzen; Transparenz über die Ziele des § 167 Abs. 2 SGB IX; Rolle und Bedeutung der Vertrauensperson; Definition des kooperativen Suchprozesses und dessen betrieblicher Umsetzung.</p> <p>→ Youtube-Video „Vertrauensperson im BEM – mehr als nur Begleitung!“</p>	<p>LPVG NRW » § 61 Abs. 1, Nr. 2 » § 65 Abs. 1 » § 72 Abs. 4, Nr. 7 BetrVG » § 80 Abs. 1, Nr. 1 » § 87 Abs. 1 Nr. 7 MVG » § 34 Abs. 1, 2; § 35 b) » § 36; § 40 b) » § 40 Abs. 3 d) SGB IX » § 167 Abs. 1 » § 178</p>



Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/ Betriebsrat (PR/BR) oder die MAV/SBV ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?
<p>4</p> <p>Festlegung der einzelnen Verfahrensschritte und Klärung von Mitbestimmungsrechten</p>	<p>Gemeinsames Verständnis über Rechte und Pflichten aller gesetzlich Beteiligten nach § 167 Abs. 2 SGB IX einschließlich aktueller Rechtsprechung; Umsetzung der gesetzlichen Mindestanforderungen je Verfahrensschritt und der damit verfolgten Ziele; gleichberechtigte Gestaltung des BEM-Verfahrens durch Arbeitgeber, BR/PR/MAV und SBV.</p>	<p>Jeder Verfahrensschritt unterliegt der Mitbestimmung unter Beteiligung der Interessenvertretung. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist die SBV hinzuzuziehen und das Verfahren entsprechend anzupassen. Die AU-Liste ist der Interessenvertretung monatlich zu übermitteln; Anschreiben an betroffene Beschäftigte sind ihr zeitgleich zur Verfügung zu stellen – zur Wahrnehmung der Kontrollrechte.</p> <p>→ Broschüre „Acht Schritte für ein strukturiertes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“</p> 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 61 Abs. 1, Nr. 2 » § 65 Abs. 1 » § 72 Abs. 4, Nr. 7 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 80 Abs. 1, Nr. 1 » § 87 Abs. 1 Nr. 7 <p>MVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 34 Abs. 1, 2; § 35 b) » § 36; § 40 b) » § 40 Abs. 3 d)
<p>5</p> <p>Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung an BEM-Gesprächen</p>	<p>Teilnahme BR/PR/MAV bzw. SBV an individuellen BEM-Gesprächen; ihre Aufgaben und Rechte klären.</p>	<p>Im Gremium festlegen, wer BEM-Gespräche begleitet; Mitglieder sollten entsprechend geschult sein (s. Punkt 10). Einbindung der Interessenvertretung über das Einladungsschreiben; die Teilnahmemöglichkeit der Interessenvertretung ist durch aktuelle Rechtsprechung anerkannt, setzt jedoch die Einwilligung der betroffenen Person voraus.</p>	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 61 Abs. 1, Nr. 2 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 80 Abs. 1, Nr. 1 <p>MVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 35 b) <p>SGB IX</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 167 Abs. 1 » § 178 <p>Überwachung der stetigen Rechtsprechung</p>

Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/ Betriebsrat (PR/BR) oder die MAV/SBV ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?
<p>6</p> <p>Mitbestimmung bei Instrumenten und Tools zur Durchführung eines BEM-Verfahrens</p>	<p>Klärung, welche Instrumente und Tools je Verfahrensschritt benötigt werden und wer diese wie anwendet.</p>	<p>Mitbestimmung bei der Entwicklung und Auswahl der eingesetzten Instrumente, insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Einladungsschreiben, » Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch, Leitfaden Fallmanagement, » Analysetool, » Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, Datenschutzkonzept, » BEM-Akte und Personalakte, » Einwilligungserklärungen, » Maßnahmenplan, » Wirksamkeitsprüfung sowie Protokolle. 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 72 Abs. 4, Nr. 7 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 80 Abs. 1, Nr. 1 » § 87 Abs. 1 Nr. 7 <p>MVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 34 Abs. 1, 2; § 35 b) » § 36; § 40 b) » § 40 Abs. 3 d) <p>SGB IX</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 167 Abs. 1 » § 178
<p>7</p> <p>Analyse der Arbeitsunfähigkeit</p>	<p>Festlegen, wie die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit im BEM analysiert werden. Ein ordnungsgemäßes BEM erfordert</p> <ul style="list-style-type: none"> » Klärung der Ursachen der Arbeitsunfähigkeit, » Analyse der konkreten Arbeitsbedingungen, » Prüfung, welche Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen. 	<p>Maßnahmenvorschläge der Interessenvertretung im BEM-Gespräch: Einsatz eines Gesprächsleitfadens zur Ursachenklärung; Arbeitsplatzanalyse mittels Gefährdungsbeurteilung zu körperlichen und psychischen Belastungen, Ergonomie und Arbeitsdichte; Verankerung und Einleitung eines kooperativen, offenen Suchprozesses aller gesetzlich Beteiligten in der BV/DV.</p> <p>Ohne BV/DV nur als Maßnahmenvorschlag umsetzbar – der Arbeitgeber kann diesen ablehnen; kollektive Verbindlichkeit erfordert eine BV/DV.</p> <p>Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen bleiben unberührt.</p>	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 72 Abs. 4, Nr. 7 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 87 Abs. 1 Nr. 7 <p>MVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 40 b) <p>SGB IX</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 167 Abs. 1 » § 178 <p>Erzwingbar nur mit einer kollektiven Vereinbarung!</p>

Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/ Betriebsrat (PR/BR) oder die MAV/SBV ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?
<p>8 Anforderungs- und Fähigkeitsprofil</p>	<p>Abgleich der aktuellen Leistungsfähigkeit des Beschäftigten mit den Arbeitsplatzanforderungen; Prüfung durch den arbeitsmedizinischen Dienst, ob Arbeitsplatz oder Arbeitsbedingungen anzu- passen sind, damit der Beschäftigte trotz bestehender Einschränkung arbeitsfähig bleibt und diese gefördert wird.</p>	<p>Maßnahmenvorschlag der Interessenvertretung: Abgleich der Arbeitsplatzanforderungen mit den aktuellen körperlichen und psychischen Einschränkungen durch den arbeitsmedizinischen Dienst; Ergebnis ist ein Fähigkeits-Anforderungsprofil mit konkreten Maßnahmenvorschlägen. Die Ergebnisberichte sind der begleitenden Interessenvertretung zugänglich zu machen – sie bringt eigene Maßnahmenvorschläge zum Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit ein.</p>	<p>LPVG NRW » § 61 Abs. 1, Nr. 2</p> <p>BetrVG » § 80 Abs. 1, Nr. 1 » MVG » § 35 b)</p> <p>SGB IX » § 167 Abs. 1 » § 178</p> <p>Erzwingbar nur mit einer kollektiven Vereinbarung!</p>
<p>9 Entwicklung präventiver Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit</p>	<p>Überblick über bisher vorgeschlagene und umgesetzte präventive und gesundheitsförderliche Maßnahmen; Klärung, welche der gesetzlich Beteiligten nach § 167 Abs. 2 SGB IX noch keinen Maßnahmen- vorschlag eingebracht haben. Weitere Maßnahmenvorschläge einholen.</p>	<p>Die das BEM begleitende Interessenvertretung prüft alle vorgeschlagenen Maßnahmen, identifiziert nicht umgesetzte Maßnahmen und analysiert die Gründe; sie bespricht diese mit der Arbeitgebervertretung und verhandelt die Umsetzung aller sinnvollen Maßnahmen.</p>	<p>LPVG NRW » § 72 Abs. 4, Nr. 7</p> <p>BetrVG » § 87 Abs. 1 Nr. 7</p> <p>MVG » § 40 b)</p> <p>SGB IX » § 167 Abs. 1 » § 178</p> <p>Erzwingbar nur mit einer kollektiven Vereinbarung!</p>

Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/ Betriebsrat (PR/BR) oder die MAV/SBV ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?
<p>10 Wirksamkeitsprüfung & Abschlussgespräch</p>	<p>Klärung, wer die Wirksamkeit der Maßnahmen wie überprüft; Abschlussgespräch mit Arbeitgebervertretung, Interessenvertretung und der berechtigten Person zur Bewertung des Eingliederungserfolgs oder zur Einleitung einer Nachsteuerung im BEM.</p>	<p>Die begleitende Interessenvertretung prüft zusätzlich die Umsetzung der Maßnahmen und klärt mit der berechtigten Person, ob eine positive Veränderung eingetreten ist und keine weiteren Ausfallzeiten aufgrund der identifizierten Ursachen hinzugekommen sind; bei fehlender Wirksamkeit wird das BEM ab Punkt 7 erneut eingeleitet.</p>	<p>LPVG NRW » § 72 Abs. 4, Nr. 7</p> <p>BetrVG » § 87 Abs. 1 Nr. 7</p> <p>MVG » § 40 b)</p> <p>SGB IX » § 167 Abs. 1 » § 178</p> <p>Erzwingbar nur mit einer kollektiven Vereinbarung!</p>
<p>11 Abgeschlossene Betriebs-/ Dienstvereinbarung</p>	<p>Sind alle hier aufgezählten Punkte ausführlicher Bestandteil einer BV/DV? Sind alle Mitbestimmungsrechte und Beteiligung der SBV verbindlich geregelt? Enthält die Vereinbarung ein Datenschutzkonzept?</p>	<p>Betriebs- oder Personalrat und die Mitarbeitervertretung können eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung in einer Einigungsstelle erzwingen.</p>	<p>LPVG NRW » § 72 Abs. 4, Nr. 7</p> <p>BetrVG » § 87 Abs. 1 Nr. 7</p> <p>MVG » § 40 b)</p>
<p>12 Wirksamkeit der Mitbestimmung im BEM</p>	<p>Werden die mitbestimmten Regelungen und Verfahrensweisen in der Praxis umgesetzt?</p>	<p>Bei Nichteinhaltung der vereinbarten oder gesetzlichen Regelungen kann die Interessenvertretung einzelne kollektive Verfahrensschritte gerichtlich klären und durchsetzen lassen.</p>	<p>LPVG NRW » § 72 Abs. 4, Nr. 7</p> <p>BetrVG » § 87 Abs. 1 Nr. 7</p> <p>MVG » § 40 b)</p>

Das TBS-Leistungsangebot

Beratung & Verhandlung

- Gestaltung und Prüfung von Betriebsvereinbarungen
- Unterstützung bei Verhandlungen mit dem AG
- Beratung bei Betriebsänderungen
- Beratung zum Aufbau von Datenschutzkonzepten im BR-Büro
- Sachverständige in der Einigungsstelle

Seminare

- Profis-Seminarprogramm
- Inhouse-Seminare

Gremienentwicklung

- Moderation von Klausurtagungen
- Coaching – Hilfe zur Selbsthilfe
- Individuelle Strategieworkshops
- Zukunftsworkshops

Infomaterialien

- Broschüren
- Checklisten
- Wissen Kompakt
- Videos
- Newsletter
- LinkedIn

Unser Tipp:

Startet mit einer kostenfreien Erstberatung
www.tbs-nrw.de/kontakt

Bleib auf dem Laufenden!

Unser Newsletter versorgt dich mit aktuellen Infos zu neuen Seminaren und Veranstaltungen, kostenfreien Checklisten sowie spannenden Themen rund um Mitbestimmung.

Jetzt TBS-Newsletter abonnieren und keine Neuigkeit verpassen:
www.tbs-nrw.de/newsletter

