

Tel: 0561-4001128  
Fax: 0561-4001128  
e-mail: [dralexander.gagel@arcor.de](mailto:dralexander.gagel@arcor.de)

0221-3597-550  
0221-3597-555  
[schian@iqpr.de](mailto:schian@iqpr.de)

AZ 10-08-02-04  
Juni 2005

## Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements  
– Diskussionsbeitrag Nr. 3/2005 –

### **„Betriebsvereinbarung zur Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX“**

In diesem Beitrag geben wir zunächst einen Überblick über denkbare Inhalte von Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Es folgt eine Zusammenfassung der Hauptregelungskomplexe, auf die man bei einer Regelung des BEM eingehen sollte, um die gesetzlichen Vorgaben sinnvoll im Betrieb umzusetzen. Sodann werden Vorschläge für Regelungen des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX in einer Betriebsvereinbarung zur Diskussion gestellt. Dabei haben wir vornehmlich kleinere und mittlere Unternehmen im Blick, die nicht über einen eigenen Werksarzt und ein Integrationsteam verfügen, um zu zeigen, wie ein BEM in diesen Unternehmen aussehen kann. Hinweise auf mögliche Abwandlungen der Vorschläge für größere Betriebe finden sich in den Fußnoten. Wir beschränken unsere Anregungen zunächst auf das BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Weitere Regelungen zum BEM nach § 84 Abs. 1 SGB IX können jedoch auf dieser Basis entwickelt werden.

Hinweisen möchten wir zudem darauf, dass der Inhalt dieses Beitrages auf den Inhalt einer Integrationsvereinbarung oder sonstigen Regelung des BEM übertragen werden kann, z.B. für Betriebe, die keinen Betriebsrat und / oder keine Schwerbehindertenvertretung haben.

Sabine Dalitz

Dr. Alexander Gagel

Marcus Schian

Dr. Hans-Martin Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

## 1. Denkbare Inhalte von Betriebsvereinbarungen zum Eingliederungsmanagement

Erforderlich ist die Festlegung einer **Verfahrensordnung**, die **Kontaktaufnahme** mit Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, die Bestimmung der **verantwortlichen Akteure**, der Aufbau eines **Kooperationssystems**. Hierzu gehört auch die Regelung, wie Beschäftigte, Betriebsrat oder ggf. die Schwerbehindertenvertretung vorzugehen haben, wenn sie ein **Eingliederungsmanagement anfordern** wollen.

Eine wichtige Frage ist ferner die Regelung des Kontakts mit der gemeinsamen Servicestelle<sup>1</sup>, den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt sowie anderen Außenstehenden auf der Basis der Empfehlung zur Verbesserung der gegenseitigen Information und Kooperation aller beteiligten Akteure nach § 13 Abs. 2 Nrn. 8 und 9 SGB IX<sup>2</sup>.

Nötig sind auch Regeln über die Hinzuziehung von **Werks- und Betriebsärzten**, die Zusammenarbeit mit Hausärzten und der **Umgang mit Daten**, deren Verwendung der Arbeitnehmer zugestimmt hat.

Zu regeln ist ferner die **Hinzuziehung Dritter zur Durchführung des Eingliederungsmanagements**. Hier kommen Integrationsfachdienste in Betracht oder auch andere **Dienstleister**, die z.B. für **kleinere Betriebe**, die selbst dazu nicht ausreichend in der Lage sind, **das Eingliederungsmanagement durchführen**. Bei diesen Betrieben wäre auch eine Auslagerung an Kammern oder Fachverbände denkbar.

**Ganz besonders wichtig ist, die Kontaktaufnahme bei längerer Arbeitsunfähigkeit** so zu regeln, dass Ängste und Hemmschwellen der Beschäftigten abgebaut werden. Es muss von Anfang an für sie und alle Beteiligten klar sein, dass jede Phase des Verfahrens ihrer Zustimmung bedarf und **nur mit ihrem Einverständnis** möglich ist. Neben der Bestimmung einer Ansprechperson muss es für die Beschäftigten aber auch die Möglichkeit geben, über eine frei gewählte andere Person das BEM einzuleiten. Hier wäre denkbar, dass eine Wahlmöglichkeit eröffnet wird, an wen sich Beschäftigte zunächst wenden, wenn sie von sich aus ein Eingliederungsmanagement anstreben. Schließlich sollte eine Verfahrensordnung auch **Vorschriften über den Abschluss des Verfahrens** enthalten, wobei sich anbietet, eine **Eingliederungsvereinbarung** vorzusehen.

---

<sup>1</sup> Nähere Informationen zu den gemeinsamen Servicestellen sowie ein Verzeichnis aller gemeinsamen Servicestellen finden Sie unter [www.vdr.de](http://www.vdr.de), Stichwort: Rehabilitation.

<sup>2</sup> [www.bar-frankfurt.de/arbeit/arbeit7.htm](http://www.bar-frankfurt.de/arbeit/arbeit7.htm), Stichwort: Gemeinsame Empfehlungen.

## **2. Komplexe, die regelungsbedürftig sind, im Überblick:**

### **Unternehmenskultur für BEM schaffen**

- Bekenntnis der Unternehmensführung und des Betriebsrats zu BEM im Unternehmen als Aufgabe anzuerkennen und dessen Durchführung zu fördern
- Schulung der Führungskräfte bzgl. BEM
- Akzeptanz aller für BEM fördern durch Vorträge, Gespräche und Schulung aller Mitarbeiter (Angebote Integrationsamt, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften nutzen, begrenzte Freistellung der Mitarbeiter für entsprechende Angebote)

### **Organisation für BEM schaffen**

- Arbeitsunfähigkeitszeiten erfassen und dafür Sorge tragen, dass festgestellt werden kann, wann ein Beschäftigter 42 Tage – nicht nur Werkzeuge – in den letzten 12 Monaten arbeitsunfähig war. Hierbei handelt es sich um die gesetzliche Mindestanforderung.  
Sinnvoll ist es aber, auch andere Hinweise für gesundheitliche Probleme zu bestimmen, die Auslöser für BEM sein können, wie z. B. eine häufigere Erkrankung, auch wenn diese keine 42 Tage im Jahr erreicht.
- Ansprechperson bestimmen, die Bescheid erhält, wenn Beschäftigte 42 Tage in den letzten 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt sind, und weiteres veranlassen kann im Sinne eines BEM.
- Ansprechperson und deren Aufgaben bzgl. BEM im Unternehmen bekannt geben
- Ansprechperson Arbeitszeit für BEM-Aufgabe zur Verfügung stellen

### **Verfahrensablauf in groben Zügen festlegen**

- Was soll die Ansprechperson veranlassen, nachdem ihm Beschäftigte benannt wurden, die 42 Tage in den letzten 12 Monaten oder häufiger arbeitsunfähig erkrankt waren?
- Was soll die Ansprechperson veranlassen, wenn Beschäftigte sich im ersten Gespräch nach entsprechender Aufklärung nicht damit einverstanden erklären, dass die Ansprechperson Weiteres zur Überprüfung von Handlungsbedarf und Durchführung eines BEM unternimmt?
- Was soll die Ansprechperson veranlassen, wenn Beschäftigte sich im ersten Gespräch nach entsprechender Aufklärung damit einverstanden erklären, dass die Ansprechperson Weiteres zur Überprüfung von Handlungsbedarf und Durchführung eines BEM unternimmt?
- Unter welchen Voraussetzungen werden Dritte kontaktiert?

### **Maßnahmen zur Unterstützung der Ansprechperson festlegen**

- z. B. Anschaffung von Literatur, Schulung, Sachmitteln etc.

### **3. Diskussionsgrundlage: Vorschläge für Regelungen zum BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX in einer Betriebsvereinbarung:**

Betriebsvereinbarung

zwischen

der Geschäftsführung der X GmbH und dem Betriebsrat

über ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

#### **§ 1 Präambel**

Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass im Unternehmen ein BEM eingeführt wird. Sie haben diesbezüglich bereits in einer Integrationsvereinbarung eine Zielvereinbarung zur Umsetzung des BEM getroffen. Damit wurde das Ziel verfolgt, dass

- chronische Krankheiten und Behinderungen bei Arbeitnehmern<sup>3</sup> möglichst vermieden werden
- Arbeitsunfähigkeit überwunden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt wird
- der Arbeitsplatz von Krankheit oder Behinderung betroffener Arbeitnehmer möglichst erhalten bleibt und verhindert wird, dass sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Die Details der Umsetzungen sollen nun durch diese Betriebsvereinbarung getroffen werden.

#### **§ 2 Geltungsbereich**

Das BEM erfasst alle Arbeitnehmer, die mindestens 42 Tage in 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt sind. BEM kann darüber hinaus durchgeführt werden, wenn es bei erkrankten Arbeitnehmern angezeigt ist, um die in der Präambel genannten Ziele zu verwirklichen.

#### **§ 3 Ziele der Betriebsvereinbarung**

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die Umsetzung der gesetzlichen Auflage des § 84 Abs. 2 SGB IX in möglichst effektiver und sinnvoller Weise. Die nachfolgend aufgeführten Selbstverpflichtungen gehen über den gesetzlichen Mindestauftrag hinaus.

---

<sup>3</sup> Da es sich bei diesem Vorschlag um eine Betriebsvereinbarung handelt, ist hier nur von Arbeitnehmern die Rede. Festzuhalten ist allerdings, dass § 84 Abs. 2 SGB IX auch für Angestellte, sonstige Mitarbeiter und sogar Beamte gilt.

#### § 4 Themen, mit denen sich ein BEM befassen sollte

- Probleme mit Arbeitsfeld, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Vorgesetztenbeziehung oder sonstige Fragen der Arbeitszufriedenheit mit den Arbeitnehmern erörtern;
- Gemeinsam mit den Arbeitnehmern herausfinden, inwieweit die Arbeit als Belastung empfunden wird und welche Beschwerden hierbei auftreten;
- Mit Zustimmung der Arbeitnehmer unter Konsultation der beteiligten betrieblichen Stellen klären, ob die Schwierigkeiten durch Maßnahmen innerhalb des Betriebes überwunden werden können; dabei insbesondere klären, ob und inwieweit Veränderungen am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit möglich sind
- Mit Zustimmung der Arbeitnehmer prüfen, ob die Schwierigkeiten durch externe Hilfen überwunden werden können;
- Gemeinsam mit den Arbeitnehmern entscheiden, wann eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebs-, dem Hausarzt oder anderen behandelnden Ärzten sinnvoll ist;
- Gemeinsam mit den Arbeitnehmern entscheiden, wann gesundheitliche Maßnahmen, insbesondere medizinische Leistungen zur Rehabilitation angebracht sind;

#### § 5 BEM als Unternehmenskultur

Um die Unternehmenskultur im Sinne von BEM zu pflegen und für deren Erhalt zu sorgen, wird folgendes beschlossen:

- a) Alle Arbeitnehmer werden nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung sowie jährlich über Sinn und Ausgestaltung des BEM im Unternehmen, die Mitverantwortung jedes Einzelnen für Gesundheit, Krankheit und Rückkehr auf den Arbeitsplatz sowie Schulungsangebote der Krankenkassen und Berufsgenossenschaft zu diesen Themen informiert. Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, in zeitlich begrenztem Umfang eine Freistellung für die Teilnahme an einer solchen Schulung zu erhalten.
- b) Alle Führungskräfte (dazu zählen ...) erhalten nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung eine eintägige Schulung zum BEM. Danach nehmen sie mindestens einmal pro Jahr an einer dreistündigen Informationsveranstaltung über die rechtlichen Regelungen und neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet des BEM teil.

#### § 6 Grundlagen für ein BEM

- (1) a. Die Personalabteilung erhält die Aufgabe, darüber zu wachen, ob Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten (nicht: Kalenderjahr) ununterbrochen oder insgesamt 42 Tage arbeitsunfähig erkrankt waren. Bei Auftreten eines solchen Falles hat die Personalabteilung Namen, Abteilung und private Telefonnummer an eine zu bestimmende und bekannt zu gebende Ansprechperson weiterzugeben.

b. Diese Weitergabe personenbezogener Daten entspricht der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses (Verpflichtung aus § 84 Abs. 2 SGB IX) und dem damit verbundenen Vertrauensverhältnis mit dem Betroffenen und ist daher nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BDSG erlaubt. Die Ansprechperson wird vom Datenschutzbeauftragten über die für ihn wichtigen Datenschutzbestimmungen informiert und zu deren Einhaltung verpflichtet.

c. Eine Weitergabe personenbezogener Daten – über die zuvor beschriebenen Daten und die unter § 6 Abs. 4 erwähnte Mitteilung hinaus - erfolgt nur mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers, der eine Aufklärung über Art der weitergegebenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe vorausgehen muss. Insbesondere wird die Ansprechperson nur mit schriftlicher Einwilligung der Mitarbeiter ihr vom Arbeitnehmer bekannt gegebene personenbezogene Daten an Dritte – so z.B. Arbeitgeber, Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung – bekannt geben oder besprechen.

d. Gesundheitsdaten müssen in einer von der Personalakte getrennten Akte aufbewahrt werden.

(2) a. Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat einigen sich über die Besetzung der Ansprechperson, die gleichermaßen das Vertrauen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer genießt.<sup>4 5</sup>

b. Die Ansprechperson kann dem Betrieb angehören oder – insbesondere wenn es dem Zweck des BEM dient, z.B. wenn diese Person das volle Vertrauen sowohl des Arbeitgebers als auch der Belegschaft genießt – eine betriebsfremde Person sein.

(3) Die Ansprechperson und deren Aufgaben werden den Arbeitnehmern bekannt gegeben.

(4) Die Arbeitnehmer können auch jederzeit von sich aus ein BEM anregen, wenn sie dies für erforderlich halten. Sie können sich hierfür neben der Ansprechperson auch an den Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung wenden.

## § 7 Aufgaben der Ansprechperson

(1) Aufgabe der Ansprechperson ist es, Kontakt mit den Arbeitnehmern aufzunehmen, die ihr von der Personalabteilung genannt wurden, und mit diesen ein erstes Gespräch zu führen. Dies kann zunächst telefonisch erfolgen.

(2) In diesem ersten Gespräch sind die Arbeitnehmer über das BEM, die damit verbundenen Ziele und die verschiedenen Möglichkeiten des weiteren Vorgehens (z. B. Einschaltung von Ärzten, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt etc.) zu informieren. In diesem Gespräch sind den Arbeitnehmern die

---

<sup>4</sup> Anmerkung: In Betrieben mit Integrationsteam bietet es sich an, dass ein Mitglied dieses Integrationsteams die Aufgabe übernimmt.

<sup>5</sup> Je nach Betriebsgröße können auch mehrere Personen mit dieser Aufgabe betraut werden. In diesem Fall wird im Vorhinein festgelegt, welche Ansprechperson sich mit welchen Fällen zu befassen hat.

Daten zu nennen, die die Ansprechperson erhalten hat. Sodann sind die Arbeitnehmer dazu zu befragen, ob sie mit weiteren Maßnahmen zur Erreichung einer betrieblichen Wiedereingliederung einverstanden sind.

- (3) Die Ansprechperson hat Inhalt aller Gespräche in Abstimmung mit den betreffenden Arbeitnehmern zu dokumentieren. Sie darf die Dokumente nur mit Einwilligung der Arbeitnehmer an andere Personen (z.B. Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Integrationsamt, gemeinsame Servicestelle der Rehabilitationsträger) weiterleiten.
- (4) Erklärt sich der Arbeitnehmer nach dem ersten Gespräch nicht damit einverstanden, dass weitere Schritte durchgeführt werden, so ist dies zu dokumentieren. Die Arbeitnehmer werden darauf hingewiesen, dass eine Mitteilung, dass ein Gespräch über BEM mit ihnen geführt wurde, aber ihrem Willen entsprechend keine weiteren Maßnahmen diesbezüglich unternommen werden, zur Personalakte gereicht wird. Der Arbeitnehmer kann darüber entscheiden, ob in dieser Erklärung weitere Angaben (z.B. bzgl. der Gründe der Verweigerung) enthalten sein sollen. Falls dies gewünscht wird, so erstellt die Ansprechperson im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern eine entsprechende Erklärung.
- (5) Wenn die Arbeitnehmer mit weiteren Schritten einverstanden sind, so hat die Ansprechperson die Arbeitnehmer zu befragen, ob sie mit der vom Gesetz vorgesehenen Hinzuziehung von Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsrat, zur Besprechung des weiteren Vorgehens einverstanden ist<sup>6</sup>. Falls die Arbeitnehmer sich damit einverstanden erklären, werden die genannten Vertretungen zu einem gemeinsamen Gespräch eingeladen. Falls sich die Arbeitnehmer nicht damit einverstanden erklären, kann die Analysephase des BEM (Klärung, welche Maßnahme(n) erforderlich ist) ohne die entsprechenden Vertretungen erfolgen.
- (6) Zu Beginn des BEM zu klären ist zudem die Frage, welche Ärzte die Arbeitnehmer angehört haben möchten. Den Arbeitnehmern steht es auch frei, zunächst nur ein Arztgespräch zu führen und ihre Zustimmung zum BEM vom Ergebnis dieses Arztgespräches abhängig zu machen. Im gesamten Verlauf des BEM ist der besonderen Bedeutung des Betriebsarztes Rechnung zu tragen. Sobald seine Unterstützung erforderlich erscheint, ist er mit Zustimmung des Arbeitnehmers hinzuzuziehen.
- (7) Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat die Ansprechperson die Arbeitnehmer darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, müssen die Arbeitnehmer diese zudem schriftlich von ihrer Schweigepflicht gegenüber der Ansprechperson befreien.

---

<sup>6</sup> Bei Betrieben, die einen Werksarzt und/oder ein Integrationsteam haben, sollte aufgrund der Sachnähe des BEM zu den sonstigen Aufgaben dieser Akteure zunächst die Einwilligung eingeholt werden, dass sie sich im weiteren Verlauf mit dem BEM befassen.



- (8) Spätestens wenn feststeht, welche Maßnahme in Betracht kommt, sind Betriebsrat und Arbeitgeber sowie im Falle schwerbehinderter Arbeitnehmer mit deren Einwilligung die Schwerbehindertenvertretung und wenn erforderlich der unmittelbare Vorgesetzte der betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligen. Es ist dann auf eine gemeinsame Vereinbarung aller (Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Arbeitnehmer) bezüglich der Umsetzung der Maßnahme hinzuwirken. Ziel sollte eine Eingliederungsvereinbarung zwischen allen Beteiligten sein.
- (9) Wenn die Unterstützung eines Rehabilitationsträgers, der gemeinsamen Servicestelle der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes erforderlich ist, so sind diese möglichst frühzeitig in Abstimmung mit den Arbeitnehmern hinzuzuziehen. Es gilt zu verhindern, dass Maßnahmen geplant werden, die dann nicht umgesetzt werden können.
- (10) Die Ansprechperson hat über die in Absatz 5 und 8 genannten Fälle hinaus mit dem Arbeitgeber, dem Betriebsrat und im Falle schwerbehinderter Arbeitnehmer der Schwerbehindertenvertretung immer dann Kontakt aufzunehmen, wenn es hierfür einen Anlass gibt und die Arbeitnehmer dem zugestimmt haben.

## **§ 8 Einleitung des BEM durch den Arbeitnehmer und durch Dritte**

- (1) Das BEM wird auch aufgrund eines Ersuchens von Arbeitnehmern durchgeführt. Dabei können Arbeitnehmer auch eine Person ihres Vertrauens, zum Beispiel einen behandelnden Arzt beauftragen, Kontakt mit der Ansprechperson aufzunehmen. Auch in diesem Fall hat die Ansprechperson alle ihr bekannt gewordenen Daten streng vertraulich zu behandeln und darf sie nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer, der eine entsprechende Aufklärung vorausgehen muss, weitergeben.
- (2) Wird die Ansprechperson noch vor Erreichen der in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Anzahl von mehr als 42 Tagen Arbeitsunfähigkeit in den vorausgegangenen 12 Monaten seitens eines Dritten (z.B. Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Arbeitgeber, behandelnder Arzt, Betriebsarzt), der nicht im Auftrag der jeweiligen Arbeitnehmer handelt, um die Einleitung eines BEM ersucht, so entscheidet sie, ob die Kontaktaufnahme mit den Arbeitnehmern angezeigt ist. Dabei muss sie vor allem den Datenschutz beachten. Vor Ablauf der 42-Tage-Frist werden insbesondere keinerlei Angaben (§ 7 Abs. 4) zur Personalakte gereicht.
- (3) Wird die Ansprechperson von nicht durch den Arbeitnehmer beauftragten Dritten zur Durchführung eines BEM ersucht, nachdem der betroffene Arbeitnehmer/die betroffene Arbeitnehmerin bereits 42 Tage in den vergangenen 12 Monaten arbeitsunfähig war, so muss sie Kontakt aufnehmen.
- (4) Die Ansprechperson dokumentiert alle Hinweise Dritter.



## § 9 Rechte und Pflichten der Ansprechperson

- (1) Die Ansprechperson hat sich einer besonderen Verschwiegenheit bezüglich der ihr im Rahmen ihrer Aufgabe bekannt werdenden Sachverhalte zu unterziehen<sup>7</sup> und die Vorschriften des Datenschutzes besonders sorgfältig zu berücksichtigen. Sie hat die Arbeitnehmer ständig auf dem Laufenden zu halten, welche personenbezogenen Daten ihr über sie vorliegen. Insbesondere hat sie personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zu offenbaren.
- (2) Die Ansprechperson hat sich über die gesetzlichen Vorschriften betreffend das BEM auf dem aktuellen Stand zu halten und die für die Aufgabe erforderliche Sachkenntnis zu verschaffen.
- (3) Die Ansprechperson erhält zum Anfang der Aufgabenübernahme und danach regelmäßig eine Schulung betreffend die Fragen des BEM.
- (4) Der Ansprechperson wird ein Budget zum Erwerb von Literatur über BEM zur Verfügung gestellt.
- (5) Die Ansprechperson erhält in erforderlichem Umfang eine Freistellung von ihren sonstigen Aufgaben im Unternehmen.
- (6) Die Ansprechperson erhält die erforderliche Sachausstattung (z.B. Computer, eigenen Drucker, eigene Speichermedien) sowie im erforderlichen Umfang einen separaten Raum für Gespräche mit den Arbeitnehmern.
- (7) Die Ansprechperson hat der Geschäftsführung jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeiten im Rahmen des BEM abzulegen.<sup>8</sup> In diesem Bericht hat die Ansprechperson anonymisiert über die Anzahl der BEM-Erstgespräche und den weiteren Fortgang (z.B. weitere Maßnahmen wurden in x Fällen verweigert, weitere Maßnahmen wurden in x Fällen vorgeschlagen und umgesetzt) zu berichten.<sup>9</sup>
- (8) Ist eine betriebsfremde Person als Ansprechperson bestimmt worden, so sind die unter Absatz 3 bis 7 genannten Punkte den jeweiligen Erfordernissen entsprechend zu regeln. Dabei ist sicher zu stellen, dass die Ansprechperson die erforderliche Sachkenntnis und Sachausstattung zur Erfüllung ihrer Aufgabe besitzt und auf dem aktuellen Stand der gesetzlichen Regelungen und praktischen Möglichkeiten des BEM bleibt.

---

<sup>7</sup> Anmerkung: Der Gesetzgeber sollte konsequenterweise § 203 StGB ergänzen, da die Ansprechperson mit gleich schützwürdigen Privatgeheimnissen wie die in § 203 StGB aufgezählten Berufsgruppen betraut wird, aber zu keinen der aufgezählten Berufe gehört.

<sup>8</sup> Damit Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsrat ihrer Überwachungsfunktion nachkommen können.

<sup>9</sup> Aus diesen Angaben können sich wichtige Anhaltspunkte ergeben, wenn es Missstände beim BEM-Verfahren gibt.

## **§ 10 Hinzuziehung externer Hilfen**

Es ist bei jedem Schritt zu überlegen, ob externe Hilfen von Integrationsamt, Gemeinsamer Servicestelle der Rehabilitationsträger, Integrationsfachdiensten oder Rehabilitationsträgern etc. förderlich wären. In Abstimmung mit den Arbeitnehmern sind diese Stellen erforderlichenfalls möglichst frühzeitig ins BEM einzubinden. Insbesondere die in den Gemeinsamen Empfehlungen der Rehabilitationsträger festgelegten Pflichten und Kooperationsangebote sollen genutzt werden.<sup>10</sup>

## **§ 11 Überprüfung der erzielten Ergebnisse**

In Abständen von höchstens vier Monaten werden die Ergebnisse der in der Eingliederungsvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen überprüft.

|  |
|--|
| <p>Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.</p> |
|--|

---

<sup>10</sup> siehe unter [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) .