

Fachbereich AKTUELL

FBGIB-006

Betriebliches Eingliederungsmanagement in Zeiten der Coronavirus-Pandemie

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit
 Stand: 28.04.2021

Die vorliegende Handlungshilfe will die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 167 (2) Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Situation der Coronavirus-Pandemie erleichtern. BEM-verantwortliche Personen und Beschäftigte sollen dabei unterstützt werden, auch in diesen herausfordernden Zeiten, Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	2
1.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Rahmenbedingungen.....	2
1.2	Betriebliche Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2	2
1.3	BEM in Zeiten der Coronavirus-Pandemie	2
2	Fragen und Antworten zum BEM – in Zeiten der Coronavirus-Pandemie	2
2.1	BEM – Pflicht und Nutzen des Angebots.....	2
2.2	BEM – Arbeitsunfähigkeitszeiten in Verbindung mit Quarantänezeiten sowie Zeiten der Kinderbetreuung.....	3
2.3	BEM – Ursachen der Arbeitsunfähigkeit.....	3
2.4	BEM – Beteiligte	4
2.5	BEM – Grundsätzliches zum Datenschutz	4
2.6	BEM – Digitale Durchführung	4
2.7	BEM – Einfluss von Kurzarbeit.....	6
2.8	BEM – Entgeltfortzahlung (s. Bundesministerium für Arbeit und Soziales).....	6
2.9	BEM – Weitere Unterstützung	6
3	Weitere Informationen (Auswahl)	7
3.1	Gesetzliche Unfallversicherung (GUV).....	7
3.2	Deutsche Rentenversicherung (DRV)	7
3.3	Bundesagentur für Arbeit (BA)	7
3.4	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	7
3.5	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).....	7

1 Einführung

1.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Rahmenbedingungen

Kernanliegen des BEM ist es, Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, eine Wiedereingliederung zu erreichen und Arbeitsplätze dauerhaft zu erhalten. BEM ist gesetzlich vorgeschrieben (§ 167 (2) SGB IX). Unternehmerinnen und Unternehmer müssen Beschäftigten ein BEM anbieten, wenn diese in einem zwölf-Monatszeitraum länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Nimmt die berechtigte Person das BEM-Angebot an, haben die Beteiligten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Informationen zum BEM-Verfahren (Ablauf, Beteiligte, Datenschutz, rechtliche Aspekte etc.) finden Sie in der neuen DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung“.

1.2 Betriebliche Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2

Zur Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2), sind gegenwärtig weitreichende Schutzmaßnahmen erforderlich. Von zentraler Bedeutung ist die Reduktion betriebsbedingter Personenkontakte. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu begrenzen. Teilweise können Betriebe ihrer Tätigkeit derzeit insgesamt nur stark eingeschränkt nachgehen. Bestimmten Branchen und Einrichtungen ist der Betrieb vorübergehend sogar komplett untersagt.

1.3 BEM in Zeiten der Coronavirus-Pandemie

In Bezug auf die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in Zeiten der Coronavirus-Pandemie ergeben sich neue und spezifische Fragestellungen. Diese Handlungshilfe greift derartige Fragestellungen auf und beantwortet sie aus Sicht des Fachbereichs „Gesundheit am Betrieb“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV). Die unten aufgeführten Fragen und Antworten erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Autorinnen und Autoren stehen der Bearbeitung weiterer Fragen aufgeschlossen gegenüber.

2 Fragen und Antworten zum BEM – in Zeiten der Coronavirus-Pandemie

2.1 BEM – Pflicht und Nutzen des Angebots

2.1.1 Ist BEM in Zeiten der Coronavirus-Pandemie für Arbeitgebende sinnvoll?

Die Unterbreitung des BEM-Angebotes ist eine Pflicht. Sie ergibt aber auch in Zeiten der Coronavirus-Pandemie Sinn und kann genutzt werden, um sich langfristig Fachkräfte für den Normalbetrieb zu sichern. BEM hilft, Know-how im Unternehmen zu halten und damit dem Verlust von Arbeitskraft vorzubeugen. Auch wenn Sie als Arbeitgebende aktuell gegebenenfalls weniger Personal benötigen als in den Zeiten vor der Pandemie: Planen Sie langfristig und berücksichtigen Sie den Beitrag von BEM auf die Reduktion von Überbrückungs-, Neueinstellungs- und Einarbeitungskosten. Weiterhin fördert BEM regelmäßig die positive interne und externe Wahrnehmung.

2.1.2 Ist BEM in Zeiten der Coronavirus-Pandemie für Beschäftigte sinnvoll?

Beschäftigte, die im Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit – auch aufgrund COVID-19 – ein BEM-Angebot ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin erhalten, sollten dies annehmen. Sie sollten sich bei der Ableitung der Maßnahmen zum Überwinden ihrer Arbeitsunfähigkeit bzw. Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit von etwaig verbliebenen gesundheitlichen Einschränkungen leiten lassen. Stufenweise Wiedereingliederungen können eine von mehreren geeigneten Maßnahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements sein. Sie eignen sich zum Herantasten an das mögliche Aufgaben- und Arbeitspensum. Auch psychische Belastung ist zu berücksichtigen (nicht nur in Coronavirus-Zeiten). Insofern kann eine Zeit, in der ggf. nur eingeschränkt gearbeitet werden kann, sinnvoll genutzt werden.

2.1.3 Kann BEM auch vorzeitig angeboten werden?

Arbeitgebende können ein BEM (freiwillig) auch Personen anbieten, welche weniger als sechs Wochen in den vergangenen zwölf Monaten arbeitsunfähig waren. In Zeiten der Coronavirus-Pandemie empfiehlt sich ein Vorgehen in Analogie zum BEM im Einzelfall auch, um die Möglichkeiten für den weiteren Einsatz von besonders schutzbedürftigen Personen zu prüfen. Als besonders schutzbedürftige Personen gelten Beschäftigte, die ein erhöhtes Risiko haben, schwer an Covid-19 zu erkranken.

2.2 BEM – Arbeitsunfähigkeitszeiten in Verbindung mit Quarantänezeiten sowie Zeiten der Kinderbetreuung

2.2.1 Sind Quarantänezeiten im Rahmen der Coronavirus-Pandemie Arbeitsunfähigkeitszeiten (AU-Zeiten)?

Bei Verdacht auf eine Coronavirus-Ansteckung müssen sich die betroffenen Personen nach aktuellem Stand grundsätzlich für 14 Tage in häusliche Quarantäne begeben. Bei Symptomlosigkeit zählen Quarantänezeiten nicht automatisch als AU-Zeiten, auf deren Grundlage ein BEM angeboten werden muss.

2.2.2 Gelten Kinderbetreuungszeiten in der Coronavirus-Pandemie als AU-Zeiten?

Im Jahr 2021 gibt es für 20 zusätzliche Tage pro Elternteil Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V), wenn die Betreuungseinrichtungen pandemiebedingt geschlossen sind.

Für Eltern, die ihre Kinder (unter 12 Jahre oder mit einer Behinderung) im Lockdown betreuen müssen, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann, hat der Staat im § 56 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (IfSG) eine Urlaubssonderregelung erlassen („weitere Informationen vgl. www.bundesgesundheitsministerium.de/krankengeld“).

Fehlzeiten zur Betreuungen von Kindern gelten nicht als Zeiten der Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten. Sie sind somit für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist im BEM irrelevant.

2.3 BEM – Ursachen der Arbeitsunfähigkeit

2.3.1 Müssen Beschäftigte im Rahmen des BEM die Gründe der Arbeitsunfähigkeit angeben?

Beschäftigte müssen Arbeitgebende oder Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich nicht über die Diagnosen informieren, aufgrund derer eine Arbeitsunfähigkeit besteht. Dies gilt grundsätzlich auch für eine diagnostizierte Infektion mit SARS-CoV-2. Die freiwillige Mitteilung kann aber helfen,

Infektionsketten im Betrieb frühzeitig zu unterbrechen. (Bitte beachten Sie spezifische Regelungen in Betriebsvereinbarungen, sofern diese bestehen!)

COVID-19 gehört zu den meldepflichtigen Krankheiten nach Infektionsschutzgesetz und kann Arbeitsunfähigkeiten bedingen. Eine Ärztin oder ein Arzt muss die Infektion unverzüglich unter Angabe der persönlichen Daten der erkrankten Person dem zuständigen Gesundheitsamt mitteilen. Das Amt hat weitreichende Befugnisse, um Infektionsketten im Betrieb nachzuverfolgen und informiert vor diesem Hintergrund insbesondere die Arbeitgebenden.

2.4 BEM – Beteiligte

2.4.1 Wer sollte in Pandemiezeiten an der Durchführung von BEM beteiligt werden?

Nehmen Beschäftigte ein BEM-Angebot an, so sind in erster Linie Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und die berechtigte Person daran beteiligt. Die Einbindung weiterer Personen unterliegt der Zustimmung der BEM-berechtigten Person. Dies gilt auch für die Beteiligung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes sowie der behandelnden Ärzte. Es empfiehlt sich, deren Hinzuziehung zu klären, wenn für die erfolgreiche Wiedereingliederung der berechtigten Person medizinisches Wissen erforderlich ist. Dieses Erfordernis dürfte in Zeiten der Coronavirus-Pandemie häufiger bestehen als sonst. Weitere Beteiligte wie zum Beispiel Vertrauenspersonen der Menschen mit Schwerbehinderung und Fachkräfte für Arbeitssicherheit können Sie der DGUV-Information 206-031 entnehmen.

2.5 BEM – Grundsätzliches zum Datenschutz

2.5.1 Wie ist dem Datenschutz im BEM Rechnung zu tragen?

Der Datenschutz im BEM ist unabhängig von der Art und Weise der Durchführung zu beachten. Als Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung wird eine Einwilligung genutzt. BEM-berechtigte Beschäftigte sind nach § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX über die Ziele des BEM-Verfahrens sowie über Art und Umfang der damit verbundenen Datenverarbeitung zu informieren. In diesem Zusammenhang sollte auch die datenschutzrechtliche Informationspflicht nach Art. 13 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) miterfüllt werden.

Das Vertrauen in den sorgfältigen Umgang mit sensiblen Daten ist die Grundvoraussetzung für Beschäftigte, einem BEM zuzustimmen. An die elektronische Datenspeicherung und -übertragung werden erhöhte Datenschutzerfordernisse gestellt.

2.6 BEM – Digitale Durchführung

2.6.1 Kann das BEM-Gespräch auch telefonisch oder per Videokonferenz erfolgen?

Je nach örtlichem Infektionsgeschehen sollten persönliche Zusammenkünfte im Rahmen des BEM in Zeiten der Coronavirus-Pandemie ggf. vermieden werden. Dies kann auch für persönliche BEM-Gespräche gelten. Derartige Gespräche können grundsätzlich auch per Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden. Auf diese Möglichkeiten können Sie im BEM-Einladungsschreiben hinweisen, denn eine schriftliche Einladung und Information ist auch in Zeiten der Coronavirus-Pandemie empfehlenswert.

2.6.2 Was ist in Bezug auf den Datenschutz bei der Nutzung von Telefon- oder Videokonferenzen im Rahmen von BEM zu berücksichtigen?

Der Wechsel von einem analogen zu einem digitalen Format stellt neue Anforderungen an die Durchführung der BEM-Gespräche. Hierbei werden Gesundheitsdaten der Beschäftigten erhoben,

die nun über digitale Kanäle verarbeitet werden. Bei digitalen Formaten werden zusätzlich weitere personenbezogene Daten wie Teilnehmerinformationen, Konferenzinformationen sowie Konferenzinhalte verarbeitet. Den Zugriff auf die Daten haben hier nicht nur die Teilnehmenden, sondern auch beauftragte Dienstleister (insbesondere Anbieter des Konferenztools).

Bei digitaler Durchführung von BEM-Gesprächen sind daher insbesondere die Vorgaben der Art. 24 und 32 DSGVO zu beachten. Nach dieser Vorschrift müssen technische und organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um eine sichere Datenverarbeitung zu gewährleisten.

Bei der Auswahl der Dienstleister sollte auf deren Geschäftssitz und auf den Standort der Server geachtet werden. Dienstleister mit Sitz in der Europäischen Union unterliegen gleichermaßen der DSGVO. Datenübermittlungen an Dienstleister außerhalb der Europäischen Union sind an strengere Voraussetzungen geknüpft und müssen im Einzelfall geprüft werden. Die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats bei der Auswahl der Dienstleister kann nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erforderlich sein. Mit dem Dienstleister muss ein Auftragsverarbeitungsvertrag nach Art. 28 DSGVO geschlossen werden.

Unternehmen sollten vor der Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzlösungen im BEM datenschutzfreundliche Voreinstellungen vornehmen. Reduzieren Sie die Datenverarbeitung durch Ein- und Ausschaltung bestimmter Funktionen auf das unbedingt Notwendige. Keinesfalls sollte die Konferenz ohne vorherige Zustimmung aller Beteiligten aufgenommen werden.

2.6.3 Können BEM-Verfahren ausschließlich digital durchgeführt werden?

Die digitale Beratung ist ein guter Einstieg ins BEM-Verfahren, wenn persönliche Treffen in Pandemiesituationen nicht möglich sind. Oft können Sie in digitalen Gesprächen aber nicht unbedingt alle arbeitsplatztypischen Veränderungsnotwendigkeiten besprechen. Hier ist ggf. zusätzlich eine Vor-Ort-Besprechung und/oder eine Besichtigung im Nachgang erforderlich. Andererseits bietet die Übermittlung von Fotos oder Mitschnitten der Live-Arbeitsplatzsituation häufig bereits einen guten Eindruck, um für die Wiedereingliederung relevante Belange zu erörtern.

Beachten Sie, dass die Gespräche in einer vertrauensvollen Atmosphäre stattfinden. (Im Homeoffice befinden sich unter Umständen noch Partner/-in, Kinder, Mitbewohner/-in. Achten Sie auch auf Sprachassistenten.)

2.6.4 Was sind die weiteren Vorteile digitaler Vorgehensweisen im BEM?

Die BEM-Beratung setzt nicht immer einen persönlichen Kontakt voraus. Zudem kann in Pandemiezeiten über Homeoffice-Beschäftigung gesprochen werden. Darüber hinaus bietet sich die digitale Durchführung von BEM-Verfahren im Einzelfall an, um die Möglichkeiten für den weiteren Einsatz von besonders schutzbedürftigen Personen während der Pandemie zu prüfen. Digitale Möglichkeiten können somit durchaus den frühzeitigen Wiedereinstieg von Beschäftigten im Betrieb nach Zeiten der Arbeitsunfähigkeit erleichtern. Davon profitieren sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende. In welchem Umfang ein BEM-Verfahren digital durchgeführt werden kann und wann persönliche Treffen erforderlich ist, sollten Sie gemeinsam abwägen.

2.6.5 Sollte eine Betriebsvereinbarung zum BEM um digitale Möglichkeiten erweitert werden?

Weder das Vorliegen noch Form und Umfang von Betriebsvereinbarungen zum BEM sind vorgeschrieben. Diese werden zwischen Arbeitgebenden und betrieblicher Interessenvertretung vereinbart. Meist ist in der Betriebsvereinbarung nur angegeben, dass im BEM-Verfahren Gespräche angeboten und ggf. durchgeführt werden. Dabei ist oft nicht konkretisiert, ob es sich dabei um persönliche Gespräche im Büro handeln soll oder ob die Beratung auch digital stattfinden kann. Ist dies hingegen konkretisiert, so sind Anpassungen notwendig, um Widersprüche zu beseitigen.

2.7 BEM – Einfluss von Kurzarbeit

2.7.1 Wie werden Krankheitszeiten im Rahmen der Kurzarbeit behandelt?

Arbeitsunfähigkeitszeiten während der Kurzarbeit sind bei der Berechnung der für das BEM relevanten Sechswochenfrist zu berücksichtigen. (Ggf. besteht für Arbeitgebende die Möglichkeit, für Ausfallzeiten eine Erstattung der [Bundesagentur für Arbeit](#) bzw. der [Krankenkasse](#) zu erhalten - Informationen erhalten Sie bei diesen Stellen.)

2.8 BEM – Entgeltfortzahlung (s. [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#))

2.8.1 Haben Beschäftigte im Fall einer COVID-19-Infektion Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja, es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Fall von Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum von sechs Wochen nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

2.8.2 Haben Beschäftigte Entgeltanspruch, wenn sich behördliche Infektionsschutzmaßnahmen gegen sie wenden?

Besteht für Beschäftigte ein Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, ohne dass die Person selbst an COVID-19 erkrankt ist, kann ein Entgeltanspruch nach § 616 BGB gegenüber der bzw. dem Arbeitgebenden bestehen. In Fällen, in denen § 616 BGB einzel- oder tarifvertraglich eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, besteht in vielen Konstellationen ein Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 des Infektionsschutzgesetzes.

2.9 BEM – Weitere Unterstützung

2.9.1 Wo können Betriebe und berechtigte Personen weitere Unterstützung im BEM erhalten?

Leistungen zur Teilhabe, die der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit dienen, sollten frühzeitig eingeleitet werden, um den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten.

Beruhend auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, ist die [gesetzliche Unfallversicherung](#) hierfür Ihr Ansprechpartner im BEM.

Bei allen anderen AU-Zeiten ist bei Bedarf der [gesetzliche Rentenversicherungsträger](#) im BEM zu beteiligen. Dieser ist Leistungsträger für Prävention, medizinische Rehabilitation oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Sofern begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen, sind auch die Integrationsämter zu beteiligen.

3 Weitere Informationen (Auswahl)

3.1 Gesetzliche Unfallversicherung (GUV)

Spezifische Angebote zum Thema BEM erhalten Sie über Ihren Unfallversicherungsträger. Wenn Sie nicht wissen, welcher Träger für Sie zuständig ist, erfahren Sie hier mehr: www.dguv.de; Webcode: d1044. Allgemeine Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung zum Thema BEM finden Sie unter www.dguv.de (Webcode: d1085784 bzw. p206031).

3.2 Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Unterstützung und Auskünfte der gesetzlichen Rentenversicherung zum Thema BEM erhalten Sie beim Firmenservice. Sie erreichen diesen unter der kostenfreien Servicenummer: 0800 1000 453 (Montag bis Freitag von 9-15 Uhr), per E-Mail an: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de oder unter www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice

3.3 Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben zum Kurzarbeitergeld beruhen auf Informationen der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Kurzarbeitergeld > FAQ zum Kurzarbeitergeld

3.4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben zu arbeitsrechtlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie beruhen auf:

www.bmas.de > Informationen zu Corona > Fragen und Antworten > Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen

Zum Umgang mit schutzbedürftigen Beschäftigten vgl.:

www.bmas.de > Service > Publikationen > Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten (Arbeitsmedizinische Empfehlung, November 2020).

3.5 Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA)

Zu Quarantänezeiten im Zusammenhang mit SARS-Covid-19 vgl.: www.infektionsschutz.de > Coronavirus > Fragen und Antworten > Quarantäne und Isolierung

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit
im Fachbereich Gesundheit im Betrieb
der DGUV www.dguv.de Webcode: d1182856

Die Fachbereiche der DGUV werden von den Unfallkassen, den branchenbezogenen Berufsgenossenschaften sowie dem Spitzenverband DGUV selbst getragen. Für den Fachbereich Gesundheit im Betrieb ist die DGUV federführend und damit auf Bundesebene erster Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Fragen zu diesem Gebiet.

An der Erarbeitung dieser Fachbereich AKTUELL haben mitgewirkt:

- Miriam Baron, Abteilung Sicherheit und Gesundheit (SiGe), DGUV
- Tobias Belz, Leiter des Sachgebietes Beschäftigungsfähigkeit, VBG
- Sieglinde Ludwig, Leiterin des Fachbereiches Gesundheit im Betrieb, DGUV
- Karin Klopsch, Abteilung Rehabilitation - Fachbereich 1 Zentrale und Grundsatzaufgaben, Deutsche Rentenversicherung Bund