

Merkblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Allgemeines / Gesetzliche Grundlage

Mit dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist das BEM als gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers definiert worden. § 167 Abs. 2 SGB IX bestimmt wörtlich:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

1. Was versteht man unter dem Begriff BEM?

Der Gesetzgeber versteht unter diesem Begriff Maßnahmen und Hilfestellungen von Seiten des Arbeitgebers, die dazu führen sollen, längere Krankheiten zu vermeiden. Hierbei geht es darum, betrieblich beeinflussbare Faktoren zur Unterstützung der Rückkehr an den Arbeitsplatz und der Gesundung auszumachen, um so einen Beitrag zur dauerhaften Stabilisierung der Gesundheit leisten zu können.

2. Welche Ziele verfolgt das BEM?

Das BEM-Verfahren soll sicherstellen, dass die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus dem SGB IX eingehalten werden und zugleich einen Beitrag zur Gesundheit der Beschäftigten der HfK leisten.

Ziel ist es, die Beschäftigten vor chronischen Krankheiten und Behinderungen möglichst zu schützen. Zudem dient das BEM zur Klärung, wie Arbeitsunfähigkeiten von Beschäftigten überwunden werden und damit Fehlzeiten verringert werden können, mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers weiter genutzt und die Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können.

3. Wie wird in der HfK dieses Verfahren umgesetzt und wer ist daran beteiligt?

Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen bzw. mehr als 42 Tage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, erhalten aus dem Personalbereich von der BEM-Beauftragten schriftlich eine Einladung zu einem Gespräch.

Gesprächsteilnehmende (BEM-Team) sind neben der/den BEM-Betroffenen ein Mitglied des Personaldezernats, Mitglieder des Personalrates und ggf. der/die Vorgesetzte. Sie können über die Beteiligung aller oder einzelner Mitglieder des BEM-Teams entscheiden.

Weitere Teilnehmende können bei Bedarf mit hinzugezogen werden (z. B. Schwerbehindertenvertretung, betriebsärztliche Dienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Rehabilitationsträger, Integrationsamt). Die Einbindung dieser Personen oder Stellen erfolgen nur im Rahmen des Erforderlichen und nur so weit die/der betroffene Beschäftigte hierfür zuvor schriftlich ihre/seine Einwilligung erteilt hat.

Weiterhin können Sie sich unabhängig durch die Arbeitnehmerkammer und / oder dem betriebsärztlichen Dienst beraten lassen.

Das Gespräch wird protokolliert. Vom BEM-Team empfohlene Maßnahmen werden im Anschluss an das Gespräch geprüft und nach Genehmigung umgesetzt.

Bei Bedarf können weitere Gespräche vereinbart werden.

4. Welche Vorteile können sich aus dem BEM ergeben?

Durch eine vertrauensvolle Erörterung Ihrer Situation können Lösungen gefunden werden, die zu einer Überwindung oder Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeiten führen. Lösungen können umso eher gefunden werden, wenn sich die beteiligten Personen gemeinsam darum bemühen.

5. Sind Sie zur Teilnahme am BEM verpflichtet?

Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ohne Ihr Einverständnis kein BEM durchgeführt werden darf. Deshalb können Sie unser Angebot ohne Angabe von Gründen ablehnen. Eine Ablehnung hat keine Nachteile für Sie. In diesem Fall teilen Sie uns bitte auf dem Rückantwortbogen mit, dass Sie keinen Gesprächsbedarf haben. Sie können auch ein laufendes BEM-Verfahren jederzeit abbrechen.

Bedenken Sie bei einer Ablehnung oder bei einem Abbruch jedoch, dass die Arbeit gebende Dienststelle Ihnen mögliche Hilfestellungen und Maßnahmen, die zu einer Vermeidung zukünftiger Krankheiten oder die zu einer Ihrem Gesundheitszustand angepassten Arbeitssituation beitragen könnten, nicht mit Ihnen erörtern kann.

6. Müssen Sie Ihre Diagnosen mitteilen?

Sie sind nicht verpflichtet, Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit zu machen. Für ein erfolgreiches gemeinsam durchgeführtes BEM-Verfahren sind die derzeitigen oder dauerhaften Einschränkungen von Interesse.

7. Wie werden die Daten dokumentiert und geschützt?

Daten werden nur zum Zweck erhoben, um Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und der Wiedereingliederung entwickeln zu können.

In die Personalakte werden lediglich Basisdaten des BEM übernommen: Einleitung, Abschluss, Nichtzustandekommen, Unterbrechung oder Abbruch des BEM-Verfahrens. Diese Informationen werden durch die/den BEM-Beauftragte/n oder dem BEM-Team an das Personaldezernat übermittelt und dort in der Krankenakte (eine Teilakte der Personalakte) und auf dem Datenblatt für das BEM vermerkt.

Darüber hinaus gehende Informationen im Rahmen des BEM-Verfahrens (Gesprächsprotokoll oder weitere Informationen) werden in einer separaten BEM-Akte (Sachakte) aufbewahrt, die spätestens drei Jahre nach Abschluss der Maßnahmen mit allen ihren enthaltenen Daten vernichtet wird. In diese Akte haben lediglich die Teilnehmenden des Gesprächs ein Einsichtsrecht.

8. Fazit

Bitte verstehen Sie BEM als Mittel, Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen, die Sie im Laufe der Zeit erworben haben, der HfK zu erhalten. Verstehen Sie bitte dieses Instrument als aktiven Beitrag zum Erhalt bzw. zur Wiederherstellung Ihrer Gesundheit. Alle am BEM beteiligten Personen und Stellen versuchen, geeignete Lösungen zu finden, die Sie in die Lage versetzen, Ihre Tätigkeit bei uns auch künftig fortsetzen zu können.

Auf diese Weise profitieren sowohl Sie als Beschäftigte/r als auch die Dienststelle von der erfolgreichen Durchführung eines BEM.