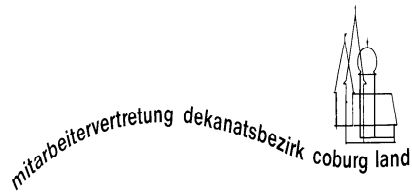


***Gesundheit ist ein Geschenk,
auf das wir achten müssen!***



Betriebliches Eingliederungsmanagement „BEM“

Seit 2004 sind Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, allen Beschäftigten, die im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Ziele:

- Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, weiteren krankheitsbedingten Ausfällen vorzubeugen und die Gesundheit der Beschäftigten dauerhaft zu stärken.
- Beseitigung bzw. Minderung der ursprünglichen krankheitsbedingten Gefährdungen
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit

Ablauf:

1. Feststellung der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen durch die Personalabteilung.
2. Einladung zum Informationsgespräch zum BEM
3. Wenn die BEM – Berechtigten das Gespräch nicht ablehnen, wird ein Informationsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement mit dem BEM – Berechtigten und dem Inklusionsteam geführt. Im Anschluss wird festgestellt ob ein BEM durchgeführt werden soll, oder ob es nicht notwendig ist. Ebenso können die MA das BEM ablehnen.
4. In dieser Phase findet ein Eingliederungsgespräch mit dem Inklusionsteam statt. Ein Eingliederungsplan wird erstellt. Im Anschluss wird festgestellt ob ein BEM durchgeführt werden soll, oder ob es nicht notwendig ist. Ebenso können die MA das BEM ablehnen.
5. Umsetzung der Maßnahme gemäß Eingliederungsplan.
6. Spätestens nach acht Wochen findet Reflexion der Maßnahme durch das Inklusionsteam statt.
7. Wenn die Maßnahmen erfolgreich waren, dann wird das BEM beendet. Sollte dies nicht der Fall sein findet ein weiteres Eingliederungsgespräch statt, sofern die BEM – Berechtigten dieses nicht ablehnen.

Häufig gestellte Fragen:

Was passiert, wenn der/die Beschäftigte das BEM ablehnt?

Der/ die Beschäftigte kann ohne Begründung ein BEM ablehnen.

Auch ein bereits angefangenes BEM kann der/die Beschäftigte jederzeit beenden. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung und einem darauf folgenden Verfahren vor dem Arbeitsgericht kann sich jedoch der/die Beschäftigte nicht auf ein fehlendes BEM berufen.

Wie viel muss der Arbeitgeber wissen, um seiner Verpflichtung nachzukommen?

Grundsätzlich gilt: Nur so viel, wie erforderlich ist, um ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, das der Gesundheits- und Beschäftigungssicherung dient, durchführen zu können.

Das heißt: der/die Dienstgeber/in muss nicht die Diagnose der Erkrankung kennen. Jedoch die gesundheitlichen Einschränkungen, die am Arbeitsplatz bestehen.

Wer erfährt was, wann und von wem?

Die Gespräche unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht und das BEM erfolgt unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. In der Personalakte wird lediglich vermerkt ob ein BEM stattgefunden oder abgelehnt wurde. Im Verlauf des BEM wird eine sog. Gesundheitsakte/BEM Akte für die Protokolle, den Eingliederungsplan, sonstigen Schriftverkehr.... angelegt. Diese wird separat und für dritte nicht zugänglich verwahrt.

Ist das BEM eine Stufenweise Wiedereingliederung?

Nein, sie ist ein zentraler Punkt im BEM, die Stufenweise Wiedereingliederung ist in diesem Sinne ein besonders geeignetes Instrument. Aus diesem Grund ist sie eine besonders häufig gewählte Maßnahme im Rahmen eines BEM.

Was wird beim Punkt Datenschutz konkret vereinbart?

Der wirksamer Datenschutz ist die Grundvoraussetzung für das BEM. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf und wird nur mit schriftlicher Einwilligung der Mitarbeiter/innen erfolgen. Die BEM - Berechtigten müssen bereits mit dem BEM-Angebot über die Art der erhobenen Daten sowie den Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufgeklärt werden. Zum Schutz der BEM – Berechtigten gibt es in der Dienstvereinbarung zum BEM eine klare Regelung.

Welche BEM-Informationen kommen in die Personalakte?

In die Personalakte wird aufgenommen, dass eine Durchführung zum BEM angeboten wurde und ob die BEM - Berechtigten hiermit einverstanden waren oder nicht.

Darüber hinausgehende Informationen wie zum Beispiel konkrete Maßnahmen zur Überwindung beziehungsweise Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit werden im Verlauf des BEM-Verfahrens in einer separaten Gesundheitsakte/ BEM-Akte aufbewahrt.

Müssen die AU-Zeiten immer auf ein- und derselben Erkrankung beruhen?

Für die Verpflichtung zum BEM spielt es keine Rolle, ob es sich um eine oder mehrere Krankheits-Episoden handelt. Es ist ebenso unerheblich ob es immer um dieselbe Erkrankung handelt, oder um verschiedene Erkrankungen.