

Informationsblatt für Mitarbeitende zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Auf der gesetzlichen Grundlage des § 84 Abs. 2 SGB IX besteht für Arbeitgeber die Verpflichtung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), wenn Mitarbeitende innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt an 30 Arbeitstagen arbeitsunfähig sind. Hierzu zählen auch Ausfallzeiten wegen Kur- oder Rehabilitationsmaßnahmen.

Mit dem BEM werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von länger erkrankten Mitarbeitenden wiederherzustellen, zu erhalten und zu verbessern,
- die Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeitenden zu erhalten und
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten zu reduzieren.

Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die dazu beitragen können, um die Arbeitsaufnahme nach längerer Krankheit zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und eine Neuerkrankung zu verhindern.

Das BEM kann nur mit Einverständnis des Mitarbeitenden durchgeführt werden. Dieses Einverständnis kann zu jeder Zeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Bei einer Ablehnung des BEM-Verfahrens kann sich der Mitarbeitende im Fall einer möglichen krankheitsbedingten Kündigung nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt wurde.

Das BEM-Verfahren dient dazu, gesundheitliche Einschränkungen mit den konkreten Arbeitsanforderungen bestmöglich in Einklang zu bringen. Durch das BEM soll die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vermieden und ein Ihrer persönlichen Situation entsprechender Arbeitsplatz geschaffen werden.

Liegt Ihr Einverständnis als Mitarbeitender vor, wird zunächst ein erstes Kontaktgespräch geführt.

Das BEM-Verfahren wird dokumentiert. Die Informationen werden nur mit Ihrer ausschließlichen Zustimmung weitergegeben.

An dem BEM-Verfahren nehmen folgende Personen teil:

- Sie als betroffener Mitarbeitende
- mindestens ein Mitglied der Dienststellenleitung
- ein Mitglied der Mitarbeitervertretung (**sofern Sie damit einverstanden sind**)
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (**sofern eine Schwerbehinderung vorliegt und Sie damit einverstanden sind**)
- die Gleichstellungsbeauftragte (**sofern Sie damit einverstanden sind**)
- weitere Personen, wie z.B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vertreter des Integrationsamtes (wenn diese Hinzuziehung von den Beteiligten im ersten Kontaktgespräch vereinbart wird)

Das **erste Kontaktgespräch** dient insbesondere dazu:

- über den Zweck des Gesprächs zu informieren,
- die Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzuzeigen,
- Ihre Wünsche und Befürchtungen zu besprechen,
- etwaige betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit auszumachen,
- mögliche Leistungen oder Hilfen zur Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit und der Erhaltung des Arbeitsplatzes zu beraten und
- über die Hinzuziehung weiterer geeigneter Personen (z.B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsamt, Berufsgenossenschaft etc.) zum Präventionsgespräch zu beraten.

Das darauf folgende **Präventionsgespräch** dient dazu:

- krankheitsbedingten Einschränkungen zu ermitteln,
- in Betracht kommende Maßnahmen für einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu erwägen
- Ziele und Vorstellungen des Mitarbeitenden im Zusammenhang mit seinem oder ihrem Arbeitsplatz in Erfahrung zu bringen,
- betriebliche Möglichkeiten zur Eingliederung zu prüfen und
- einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen.

Das Präventionsgespräch erfolgt ggf. durch die Personen die das Kontaktgespräch geführt haben.

Die Dienststellenleitung dokumentiert, wenn am Präventionsgespräch **nicht** die gleichen Personen teilnehmen.

Um die Umsetzung des weiteren Verfahrens sicherstellen zu können, kann z.B. ein Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses der Kindertagesstätten, des Kirchenvorstandes, des Kirchenkreisvorstandes hinzugezogen werden.

Im Rahmen des BEM-Prozesses wird darüber beraten, welche Maßnahmen für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sinnvoll sind. Dafür werden gegebenenfalls externe Stellen, z.B. der Betriebsarzt/die Betriebsärztin, die Berufsgenossenschaft oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Die besprochenen Maßnahmen werden dann eingeleitet und durchgeführt.

Maßnahmen zur Wiedereingliederung sind z.B.:

- stufenweise Wiedereingliederung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation
- Veränderungen der Arbeitsumgebung
- Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung
- Veränderung der Arbeitsinhalte
- Qualifizierungsmaßnahmen (fähigkeitsgerechte Qualifizierung)
- Arbeitsversuche
- medizinische Rehabilitation
- unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, z.B. Coaching, Supervision

Nach Abschluss der Maßnahme wird der Erfolg in einem Gespräch zwischen den Beteiligten im BEM-Verfahren ermittelt, ggf. werden weitere Maßnahmen vereinbart und dokumentiert.

Datenschutz:

Die Unterlagen des BEM-Verfahrens werden von der allgemeinen Personalakte getrennt aufbewahrt und dem Zugriff der allgemeinen Personalverwaltung entzogen. Eine Weitergabe von Daten, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben werden, an externe Stellen, z.B. an Einrichtungen der Rehabilitation, erfolgt nur mit Ihrer vorherigen Zustimmung. Alle das Verfahren des BEM betreffenden Unterlagen werden separat und sicher verschlossen bei einem Mitglied des BEM-Teams in dienstlichen Räumen aufbewahrt. Sie haben die Möglichkeit, den Vorgang dort einzusehen. Die Unterlagen werden nach einem Zeitraum von drei Jahren vernichtet. Eine elektronische Speicherung von BEM-Daten findet nicht statt.

Dauerhaft zu den **Personalakten** (ggf. auch in elektronischer Form) werden ausschließlich folgende Unterlagen genommen:

- das Einladungsschreiben zum Erstgespräch
- der vorliegende Erklärungsbogen und
- das Maßnahmenblatt (hier werden die durchgeführten Maßnahmen und der Abschluss des Verfahrens dokumentiert).