

## **Informationsblatt über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**

Im MW wurde am 26.08.2011 eine Dienstvereinbarung über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) abgeschlossen. Die nachstehenden Erläuterungen sollen in kurzer Form über die Aufgaben und das Verfahren des BEM informieren.

### **Was ist BEM?**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) umfasst alle Maßnahmen, die geeignet sind, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen nachhaltig zu sichern.

### **Grundlage des BEM**

Gesetzliche Grundlage des BEM ist § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Hiernach ist der Arbeitgeber/Dienstherr verpflichtet, den Beschäftigten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ein Eingliederungsmanagement anzubieten. Die Hausleitung und der Personalrat haben die Rahmenbedingungen für die Durchführung in einer Dienstvereinbarung geregelt, die im Intranet eingestellt ist.

### **Ziele des BEM**

Mit dem BEM soll Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorgebeugt werden. Die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit soll erhalten und gefördert werden. Behinderungen und chronische Erkrankungen sollen vermieden werden. Dazu werden gemeinsam mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesundheitsbelastende Faktoren am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld ermittelt und durch geeignete Maßnahmen beseitigt.

### **Wen betrifft ein BEM?**

Das BEM gilt für alle Beschäftigten, die in einem Beamten-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen und gleichermaßen für behinderte, schwerbehinderte und nichtbehinderte Menschen.

Das BEM ist nach § 84 Abs. 2 SGB IX anzubieten, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen dienst-/arbeitsunfähig war/ist. Hierbei ist es unerheblich, wie sich die Ausfallzeiten zusammensetzen, also ob eine Dienst-/Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen länger als sechs Wochen andauert oder ob es sich um mehrere - vielleicht auch sehr kurze und voneinander unabhängige - Ausfallzeiten handelt. Auch ohne Vorliegen dieser Voraussetzungen können Beschäftigte jederzeit von sich aus ein BEM anregen, wenn befürchtet werden muss, dass die Gesundheit oder die Arbeitsfähigkeit über einen längeren Zeitraum beeinträchtigt sein werden.

### **Muss ein BEM durchgeführt werden?**

Der Arbeitgeber/Dienstherr ist verpflichtet, den Beschäftigten das Angebot eines BEM zu unterbreiten. Für die Beschäftigten ist das BEM zu jeder Zeit freiwillig und kann ohne deren Einverständnis und aktive Mitwirkung nicht durchgeführt werden. Wird ein BEM seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht gewünscht, wird diese Entscheidung nicht zu ihren oder seinen Lasten gewertet.

### **Wer führt das BEM durch?**

Mit der Durchführung des BEM wurde im MW ein Team (BEM-Team) bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Personalreferates, des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten betraut (siehe Seite 2). Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erklären,

mit welchen Mitgliedern des Teams Sie ein Gespräch führen möchten. Hierbei sollten mindestens zwei Team-Mitglieder für das Gespräch bestimmt werden. Es besteht aber auch die Möglichkeit, das Gespräch ausschließlich mit einem Mitglied des Teams zu führen, das dem Personalreferat angehört. Außerdem können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Person ihres Vertrauens zu den Gesprächen hinzuziehen.

### **Wie wird das BEM durchgeführt?**

Wenn die Voraussetzungen für ein BEM vorliegen, schreibt das Personalreferat betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und informiert sie über die Ziele des BEM, die Zusammensetzung des BEM-Teams und das weitere Verfahren. Neben der schriftlichen Information wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter seitens eines Mitglieds des BEM-Teams ein persönliches Informationsgespräch über die Ziele und das Verfahren des BEM angeboten. Danach entscheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, ob sie oder er das BEM in Anspruch nehmen will. Wird das Einverständnis erteilt, besprechen die hinzugezogenen Mitglieder des BEM-Teams mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und in Abstimmung mit weiteren erforderlichen Personen und Stellen die im Bedarfsfall infrage kommenden Maßnahmen zur Wiedereingliederung oder zum vorbeugenden Schutz der Gesundheit. Dies können z. B. Änderungen bei der Arbeitsplatzgestaltung oder im Arbeitsumfeld sein.

### **Was passiert mit den persönlichen Daten?**

Das BEM wird im Rahmen besonders strenger Datenschutzvorschriften durchgeführt, d. h. persönliche Daten werden ausschließlich zur Durchführung des BEM verwendet und sind nur den Mitgliedern des BEM-Teams bekannt, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem Fall hinzugezogen worden sind. Die Mitglieder des BEM-Teams sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet. Wird die Beteiligung von Personen außerhalb des BEM-Teams für die Durchführung von Maßnahmen erforderlich, so erfolgt dies nur nach ausdrücklicher Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die Beschäftigten sind zu keinem Zeitpunkt verpflichtet, Angaben über Art und Umfang der Erkrankung zu machen und können selbst entscheiden, ob und welche Angaben sie zum Hintergrund ihrer Erkrankung machen wollen. Lediglich die Entscheidung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, das Angebot des BEM anzunehmen oder abzulehnen sowie das abschließende Ergebnis eines BEM werden in die Personalakte - Teilakte Erkrankungen - aufgenommen. Alle weiteren Unterlagen werden in einer separaten BEM-Akte - außerhalb der Personalakte - im Personalreferat geführt und vor unbefugtem Zugriff geschützt aufbewahrt. Die BEM-Akte wird drei Jahre nach Beendigung des Verfahrens vernichtet. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird über die Vernichtung unterrichtet.

**Bei weiteren Fragen stehen Ihnen die Mitglieder des BEM-Teams gerne zur Verfügung.**