

BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement



Liebe Mitarbeiterin,
lieber Mitarbeiter,

Ihr Dienstgeber hat Ihnen ein Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) angeboten und fragt Sie, ob Sie mit der Durchführung einverstanden sind; Mit diesem Flyer möchten wir – Ihre MAV – Sie über die Grundlagen und den Ablauf des BEM-Verfahrens informieren. Bitte lesen Sie die Informationen aufmerksam durch. Bei allen Fragen zu BEM können Sie sich jederzeit an uns wenden.

Was ist BEM?

Wer innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt mehr als sechs Wochen krank war, gilt als langzeiterkrankt und hat seit Mai 2004 einen Anspruch auf Eingliederungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber. Es geht bei BEM also zuerst mal um die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und den Erhalt des Arbeitsplatzes.

Darüber hinaus geht es auch um die Vorbeugung neuer, um die Verhinderung möglicher chronischer Erkrankungen und um die Vermeidung von Behinderungen und Erwerbsunfähigkeiten.

BEM ist also ein wichtiger Baustein zur Förderung der Gesundheit. Allerdings müssen sich alle Beteiligten darauf einlassen und gemeinsam die möglichen Maßnahmen erörtern, festlegen, und auch nutzen.

Die gesetzliche Grundlage

Gemäß § 167 II SGB IX (Neufassung 01.01.2018) ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen ein BEM-Verfahren anzubieten, wenn Sie während der letzten 12 Kalendermonate (nicht Kalenderjahr) insgesamt länger als 6 Wochen krank waren. Dabei ist es egal, ob die Erkrankung an einem Stück vorlag oder über die letzten 12

Monate verteilt war. Ebenso spielt es keine Rolle, ob es sich immer um die gleiche Krankheit oder um unterschiedliche Erkrankungen handelt.

Der Ablauf eines BEM-Verfahrens

Grundsätzlich werden für alle Beschäftigten die Krankheitszeiten erfasst und ausgewertet. Damit werden die Beschäftigten, denen BEM angeboten werden muss, ermittelt. Liegt bei Ihnen eine Schwerbehinderung vor oder sind Sie einem Schwerbehinderten gleichgestellt, muss im folgenden Verfahren auch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten mit einbezogen werden. Für die Durchführung des BEM-Verfahrens wird ein BEM-Team gebildet. Zum BEM-Team gehören:

eine Vertreterin/ ein Vertreter der Dienststellenleitung, eine Vertreterin/ ein Vertreter der Mitarbeitervertretung, und wenn Sie eine Schwerbehinderung haben bzw. gleichgestellt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten. Weitere Personen können bei Bedarf hinzugezogen werden.

Als erster Schritt im BEM-Verfahren erhalten Sie eine Einladung zum Erstgespräch. Wenn Sie kein BEM-Verfahren möchten, wird Ihre Entscheidung in der Personalakte dokumentiert. Sind sie grundsätzlich zu BEM bereit, wird ein Termin zum Erstgespräch vereinbart.

Im Rahmen des Erstgesprächs wird Ihnen zuerst das Informationsblatt zu BEM ausführlich erklärt. Sie werden dann noch einmal auf die Ziele des BEM sowie die dafür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen. Es geht also zuerst um Chancen, die BEM für Ihre

weitere berufliche Einsatzmöglichkeit bietet, aber auch um die Grenzen des BEM-Verfahrens. Hier können Sie dann auch Ihre Fragen und Befürchtungen einbringen. Nur wenn Sie sich dann zum BEM-Verfahren einverstanden erklären, geht es um die Inhalte.

Sofern Sie sich aber nach diesen Informationen gegen die Durchführung eines BEM entscheiden, wird Ihre Ablehnung zu der Personalakte genommen. Zuerst werden Sie nun im BEM-Verfahren gebeten, aus Ihrer Sicht Angaben zu Ihren gesundheitlichen Einschränkungen, einschließlich möglicher ursächlicher Arbeitsbedingungen zu machen. Es geht also zuerst um Ihre Selbsteinschätzung, dann um Ihre Ziele und Vorstellungen. Die Ergebnisse des Gesprächs werden dokumentiert. Gemeinsam mit Ihnen werden die nächsten Schritte vereinbart

Informationen zu Ihrem Gesundheitszustand oder Sonstiges zum konkret durchgeführten BEM-Verfahren dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden.

Als nächstes folgt die konkrete Fallbesprechung: Das BEM-Team trägt alle Informationen zum Fall zusammen und dokumentiert die Ergebnisse. Das BEM-Team entscheidet dann zunächst, ob weitere Informationen, z.B. ein ärztliches Gutachten eingeholt und ob externe Stellen beteiligt werden. Sofern dies bislang noch nicht geschehen ist, kann eine Beurteilung Ihrer Arbeitsbedingungen unter arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkten veranlasst werden. Ausgehend von dieser umfassenden Situationsanalyse werden mögliche Maßnahmen, die für Sie im BEM-Verfahren umgesetzt werden könnten, gesammelt.

Die beabsichtigten Maßnahmen werden mit Ihnen besprochen, festgelegt und im Maßnahmenblatt festgehalten. Dabei ist zu beachten, dass es einerseits Maßnahmen der allgemeinen Arbeitsorganisation gibt und andererseits individuell abgestimmte Maßnahmen.

In dem Maßnahmenblatt wird dokumentiert, wer für die Durchführung der Maßnahmen verantwortlich ist. Dazu gehört unter anderem

auch, dass die Maßnahmen mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten abgestimmt und Schwierigkeiten in der Durchführung möglichst rechtzeitig erkannt und beseitigt werden.

Bei der Wahl der Maßnahme ist Ihre persönliche Situation in angemessener Weise zu berücksichtigen. Nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme bzw. nach Ablauf der dafür vorgesehenen Zeit wird der Erfolg in einem Gespräch mit Ihnen bewertet. Die Durchführung der jeweiligen Maßnahme wird dokumentiert, ggf. werden weitere Maßnahmen vereinbart.

Sind nach Auffassung des BEM-Teams alle Möglichkeiten der Eingliederung ausgeschöpft, wird das Ende des Verfahrens festgestellt und dies dokumentiert.

Kurze Zusammenfassung

- ✓ Ziel des BEM ist es, Ihnen zu helfen.
- ✓ Der Arbeitgeber muss Ihnen BEM anbieten. ✓ Sie können BEM jederzeit ablehnen oder abbrechen.
- ✓ Gehen Sie zum Erstgespräch, Sie dürfen auch eine Person Ihres Vertrauens mitnehmen. ✓ Die MAV ist immer beratend und unterstützend dabei.

Wir als Ihre MAV empfehlen Ihnen, das BEM-Verfahren wahrzunehmen. Gern können Sie sich vor Ihrer Entscheidung zu BEM von uns beraten lassen.



So erreichen Sie uns:

MAV im Dekanat Schwabach
Wittelsbacherstr. 4a
91126 Schwabach

Internet: mav-schwabach.de

E-Mail: mav.gkg-schwabach@elkb.de