

# Erläuterung für den Mitarbeiter



Das **Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements** (kurz: **BEM**) ist es,

1. den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer/eines Beschäftigten gemeinsam nachzugehen,
2. nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern,
3. Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Was ist gesetzlich geregelt?

**§ 84** des Sozialgesetzbuches (SGB) IX Absatz 2: **Prävention**

...

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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**). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die **Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements** sowie auf **Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten** hinzuweisen.

.....

Wer ist am BEM beteiligt und was sind die jeweiligen Aufgaben?

### 1. Arbeitgeber (vertreten durch den Personalleiter)

- a. stellt die Voraussetzung für BEM (6 Wochen arbeitsunfähig innerhalb der letzten 12 Monate) fest
- b. erstellt den Infobrief und versendet ihn an den Mitarbeiter
- c. klärt die Zustimmung oder Ablehnung des Verfahrens mit dem Mitarbeiter
- d. lädt den Mitarbeiter bei Zustimmung und die von dem Mitarbeiter gewünschten weiteren Gesprächsteilnehmer (BER, SBV, Werkarzt oder andere) zu einem Infogespräch ein
- e. klärt in dem Gespräch mit dem Mitarbeiter die Ursachen der AU (betrieblich, privat)
- f. legt mit allen anderen Teilnehmern einschließlich dem Mitarbeiter Maßnahmen fest, die den Eingliederungsprozess unterstützen und bestimmt dazu eine verantwortliche Person
- g. führt die Dokumentation durch

### 2. Mitarbeiter

- a. entscheidet frei, ob er dem Verfahren zustimmt oder es ablehnt
- b. verpflichtet sich, an den in der Gesprächsrunde vereinbarten Maßnahmen im Rahmen seiner Möglichkeiten bei der Umsetzung mitzuwirken
- c. erklärt sich mit der Aufbewahrung der Dokumentationen unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben einverstanden
- d. **„Nichts über mich ohne mich“**

### 3. Betriebsrat (BER)

- a. überwacht gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX, dass der Arbeitgeber die Pflicht der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt.
- b. schließt mit dem Arbeitgeber zur Art und Weise der Durchführung des BEM eine Betriebsvereinbarung ab
- c. berät und unterstützt bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und kontrolliert die Umsetzung

#### 4. Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei schwerbehinderten Mitarbeitern

- a. wird nur bei Mitarbeitern mit Schwerbehinderung beteiligt
- b. muss vor Kontaktaufnahme mit dem Mitarbeiter (Infobrief) informiert werden
- c. hat ansonsten gleiche Aufgaben wie der BER

#### 5. Werkarzt

- a. unterstützt bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen erforderlich sind
- b. hilft bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz, der in seiner Beanspruchung dem Leistungsbild des Mitarbeiters entspricht und eine Überbeanspruchung verhindert
- c. regt zu präventiven Maßnahmen an, die den Gesundheitszustand des Mitarbeiters verbessern und stabilisieren helfen
- d. **ist weisungsfrei und unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht**

#### 6. Betriebliche Sozialhilfe (HSS)

- a. berät den Arbeitgeber und den Mitarbeiter in sozialen Fragen (z.B. Antrag auf Schwerbehinderung, Rentenantrag, etc.) und stellt Kontakt mit externen Dienstleistern (Integrationsamt, Integrationsfachdienst, DRV, Schuldnerberatung, Suchtberatung etc.) her

#### 7. Sonstige (DRV, Integrationsamt, Fachkraft Arbeitssicherheit, persönlich gewählte Vertrauensperson)

- a. unterstützen auf Anforderungen durch Mitglieder des Integrationsteams bei Fragestellungen, die durch den im Vorfeld aufgeführten Personenkreis nicht abgedeckt werden können.

Personalleiter oder Vertreter, BER, SBV, HSS und Werkarzt bilden das **Integrationsteam**, was sich im Rhythmus von 4 Wochen trifft. Wichtigste Aufgabe ist die Ermittlung des Sachstandes bei der Umsetzung von Maßnahmenplänen, sowie Überprüfung auf Wirksamkeit.

## Wie wird der Datenschutz sichergestellt?

**Leitsatz:** Nur so viele Daten wie erforderlich für ein zielführendes BEM

1. Regelungen zum Datenschutz sind in der Betriebsvereinbarung BEM enthalten
2. Es besteht Schweigepflicht für alle am BEM beteiligten Personen
3. Folgende Datenarten werden unterschieden: Daten zu
  - a. Krankheitsdiagnosen → **nicht erforderlich**
  - b. betriebsbedingten Ursachen → **erforderlich**
  - c. Auswirkung auf Leistung und Einsatzmöglichkeiten → **erforderlich**
4. In der Personalakte werden nur Hinweise auf Durchführung und Maßnahmen dokumentiert
5. **ärztliche Unterlagen verbleiben beim Werkarzt**

## Wozu dient das Erstgespräch?

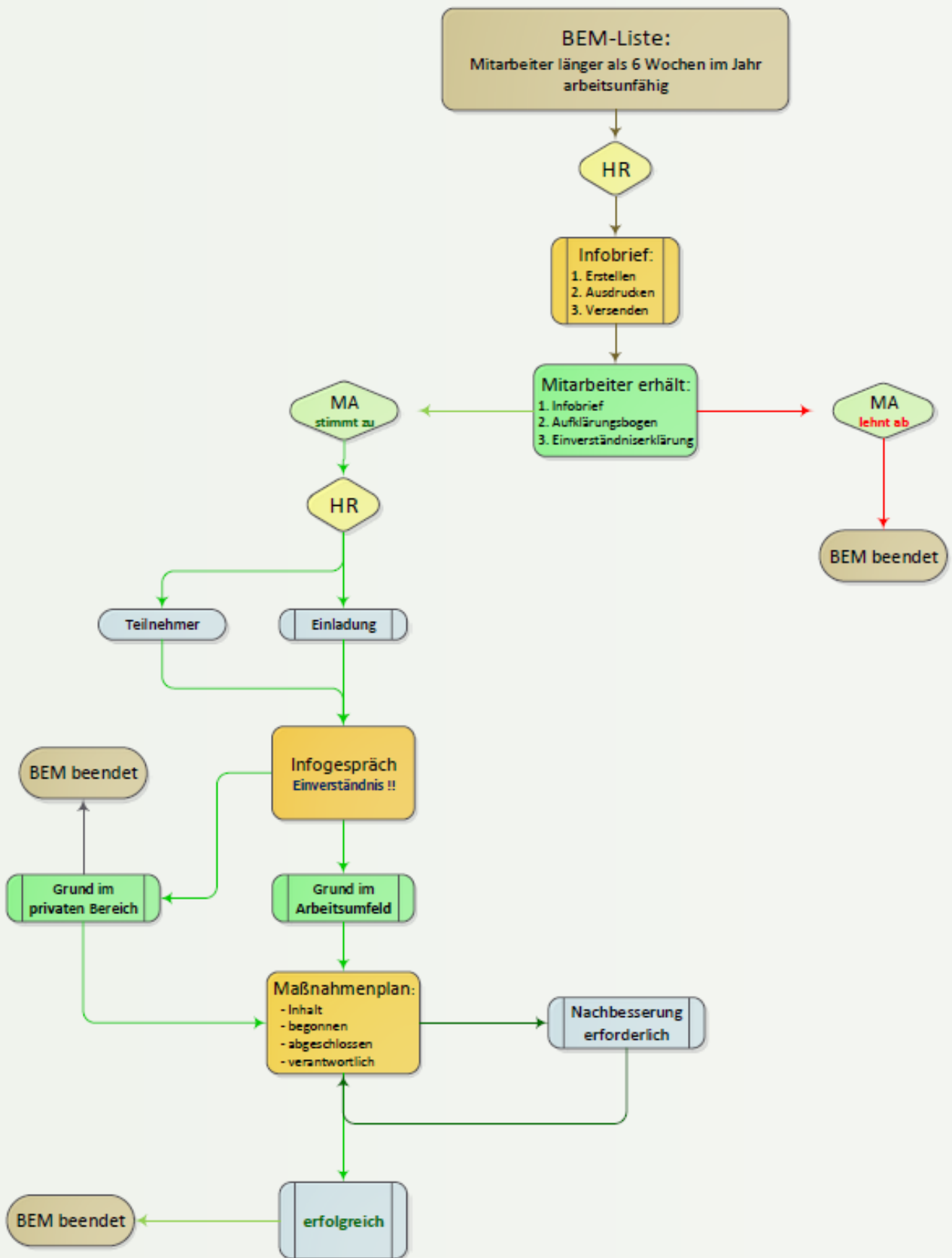
1. **Vertrauen aufbauen!!!**
2. Noch offene Fragen zum Aufklärungsbogen beantworten
3. Informationen über Ursachen und Auswirkung der Erkrankung erfahren
4. Leistungspotentiale analysieren („Was kann ich noch, was kann ich nicht mehr..“)
5. Zusammenfassung aller Ergebnisse und daraus Verbesserungsvorschläge entwickeln

## Was ist der Maßnahmenplan und wie soll ich mich dabei verhalten?

1. Aus den Verbesserungsvorschlägen heraus werden Maßnahmen definiert
  - a. betriebliche Maßnahmen
    - i. z.B. Arbeitsplatzanpassung
    - ii. z.B. Umsetzung
    - iii. z.B. Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen
    - iv. z.B. Änderung der Arbeitsorganisation (Schichtdienst)
  - b. außerbetriebliche Maßnahmen
    - i. z.B. Reha-Maßnahmen
    - ii. z.B. Teilnahme an betrieblich angebotenen BGM-Maßnahmen
2. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, an der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen im Rahmen seiner Möglichkeiten mitzuwirken
3. Zur Begleitung der Maßnahmen wird eine verantwortliche Person festgelegt
4. Der Fortschritt und die Wirkung der Maßnahmen werden durch den Verantwortlichen überwacht bzw. bei erforderlichen Nachbesserungen initiiert der Verantwortliche (ggf. mit dem BEM-Team) diese Veränderungen

# BEM-Verfahren

Ablauf



Ablaufschema des betrieblichen Eingliederungsmanagement