

Information für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Thema BEM wirft häufig viele Fragen auf. Viele Menschen stellen sich die Frage:

- Warum schreibt mein Arbeitgeber mich plötzlich wegen meiner Arbeitsunfähigkeit an?
- Muss ich an dem Gespräch teilnehmen? Ich bin ja auch noch krankgeschrieben!?
- Was passiert im Gespräch? Und was hat die Diakonie damit zu tun?
- Misstraut man meiner Krankmeldung?.

Wir möchten Ihnen mit den folgenden Fragen und Antworten Informationen an die Hand geben, Ihnen mögliche Ängste und Unsicherheiten nehmen und Sie davon überzeugen, dass das BEM viele Vorteile für Sie hat. Wichtig für Sie: Viele Arbeitgeber holen sich externe Unterstützung für die Durchführung des BEM, was je nach Rahmenbedingungen auch sinnvoll ist. Am Ende unserer Information werden Sie hoffentlich beruhigt sein und wir freuen uns, wenn wir Sie unterstützen dürfen und Sie unserem Vorgehen vertrauen.

Zudem möchten wir Sie zu wichtigen Einzelheiten des BEM informieren, damit Sie sich eigenständig ein Bild machen können. Alle weiteren Fragen können wir dann gerne in dem Informationsgespräch klären.

Häufige Fragen und Antworten

Welche Ziele verfolgt das BEM?

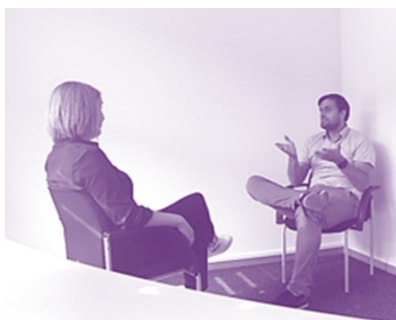
„Mit dem BEM möchten wir Sie bei Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz unterstützen. Dabei soll mit Ihrer Zustimmung und aktiven Unterstützung geklärt werden, wie Ihre Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, mit welchen Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und Ihr Arbeitsplatz erhalten werden kann.“

Wichtig zu wissen:

Erst nach dem Informationsgespräch sollten Sie sich für oder gegen das BEM entscheiden, nachdem Sie alle relevanten Informationen erhalten haben.

Wie erfolgt die Kooperation mit der Diakonie?

„Ihr Arbeitgeber hat mit uns einen Kooperationsvertrag geschlossen, über die Zusammenarbeit, den Datenschutz und die Abläufe. Sobald Sie Ihr Einverständnis erteilt haben, erhalten wir den Auftrag zur Einleitung des BEM-Verfahrens. Sie haben im gesamten Verfahren eine feste Ansprechperson.“



Im Auftrag Ihrer Firma übernehmen wir das BEM-Fallmanagement.

Als externe BEM-Fallmanager/innen bieten wir Ihnen:

- Neutralität
- hohen Datenschutz (Klar geregelte Schweigepflicht und Aktenlage)
- großes unterschiedliches Erfahrungsspektrum
- schnelle Terminvergabe
- Ganzheitliche Situationsanalyse
- klare Abläufe (Kooperationsvertrag)
- Beratungskompetenz
- gute Netzwerkstrukturen/ verkürzte Berater/innensuche (Diakonie, zu Kostenträgern, reg. Angeboten...)
- Qualifikationen zum Thema BEM und weiteren relevanten Unterstützungsleistungen

⇒ Die Unterstützung eines gesetzlich geforderten offenen und ergebnisoffenen Suchprozesses.

Wann wird Ihr Arbeitgeber aktiv?

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet spätestens dann aktiv zu werden, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb der vorausgegangenen zwölf Monate Fehlzeiten von 6 Wochen oder mehr aufweist. Dies gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ebenso für Beamte/innen, Teilzeitbeschäftigte, außertarifliche Angestellte und Aushilfen)



Wer ist an der Durchführung vom BEM noch beteiligt?

An einem BEM können mit Ihnen und uns, als beauftragte Vertreter/in, weitere Beteiligte nur mit Ihrer Zustimmung einbezogen werden. Oftmals ist es sinnvoll den Betriebsrat und und/oder die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Zudem kann der Betriebsarzt in die Maßnahmengestaltung einbezogen werden. Bei Bedarf können interne (Führungskräfte, Personalabteilung, ...) und externe Partner (Krankenkassen, Deutsche Rentenversicherung, Rehabilitations-träger, Integrationsamt, u.a. Berater/innen) hinzugezogen werden. Sie werden hierzu im BEM-Verlauf jeweils von uns informiert, sodass alle zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen bei Bedarf einbezogen werden können.

Wie läuft das BEM ab?

Jedes BEM-Verfahren hat einen individuellen Verlauf. Alle zu beteiligenden Personen werden vorbehaltlich Ihrer Zustimmung informiert und einbezogen. Im Rahmen der Fallgespräche werden gemeinsam mit Ihnen Möglichkeiten gesucht, Ihre Gesundheit zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Ihre Mitwirkung ist hierbei ausdrücklich gewünscht. Sie können eigene Wünsche und Ideen einbringen. Es wird jeder eingebrachte Vorschlag in einem gemeinsamen, offenen Suchprozess erörtert.

Ist die Teilnahme am BEM für mich freiwillig?

Ja, Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Das Gesetz sieht vor, dass ohne Ihr Einverständnis kein BEM durchgeführt werden darf. Auch besteht die Möglichkeit, eine bereits erteilte Einwilligungserklärung für die Zukunft zurückzunehmen und das Verfahren damit zu beenden. Hierbei möchten wir Sie jedoch darauf aufmerksam machen, dass ohne Ihre Mitwirkung keine erfolgreiche Eingliederung in den Betrieb geschehen kann.

*Das BEM ist **kein** Krankerückkehrgespräch. Insofern kann bereits während der Phase der Arbeitsunfähigkeit der Kontakt zum/zur betroffenen Mitarbeiter/in gesucht und Gespräche geführt werden. Dies ist sogar empfehlenswert, um einen bestmöglichen Wiedereinstieg in Ruhe planen und vorbereiten zu können.*

Was passiert, wenn ich die Durchführung eines BEM ablehne oder abbreche?

Zunächst hat es keine Auswirkung. Die Ablehnung oder ggf. Abbruch müssen auch nicht begründet werden. Mittelbar kann die Entscheidung jedoch Folgen haben. Wird Ihnen die Durchführung eines BEM angeboten, welches Sie ablehnen, können Sie sich bei möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen nicht darauf berufen, dass ein BEM durchgeführt oder eine leistung- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes versucht wurde. Wir raten Ihnen deshalb, das unverbindliche Informationsgespräch wahrzunehmen, alle Fragen zu klären und sich erst dann für oder gegen ein BEM zu entscheiden.

Muss ich im BEM-Verfahren meine Diagnosen mitteilen?

Nein, Diagnosen brauchen nicht benannt zu werden, nur die gesundheitlichen Einschränkungen und Auswirkungen im Zusammenhang mit der Arbeit. Wir, als Fallmanager/innen, sind verpflichtet, nur so viele Informationen über Ihren Gesundheitszustand und die damit einhergehenden Einschränkungen am Arbeitsplatz einzuholen, wie erforderlich sind, um ein zielführendes BEM durchführen zu können.

„Es gilt das Prinzip der Datensparsamkeit“

Das betriebliche Eingliederungsmanagements (BEM) ist im § 167 Absatz 2 SGB IX wie folgt geregelt:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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).“

Wird der Datenschutz eingehalten?

Ja!, es gibt besondere Datenschutzbedingungen. Die erhobenen Daten sind zweckgebunden. Das heißt sie dürfen nur für dieses BEM-Verfahren und nur mit Ihrer Einwilligung genutzt und an Dritte weitergegeben werden. Die personenbezogenen Daten werden als Bestandteil einer BEM-Akte von uns aufbewahrt und unterliegen so zusätzlich den besonderen Verschwiegenheitsverpflichtungen der Diakonie. Mögliche Eintragungen in die Personalakte werden somit ausgeschlossen.

Die BEM-Akte wird bei der Diakonie aufbewahrt, sodass diese klar von der Personalakte getrennt und von Unbeteiligten nicht einsehbar ist. Sie selbst haben ausnahmslos Einsichtsrecht. So sichern wir Ihnen den erforderlichen Datenschutz zu, um offen ins Gespräch gehen zu können.

Welche Daten werden im BEM erhoben?

Im Verlauf werden in der BEM-Akte die nachfolgend genannten personenbezogenen Daten erhoben und verwendet:

Personaldaten: z.B. Namen, Geburtsdatum, Beschäftigungsdauer, Schwerbehinderung/Gleichstellung,

Daten zu Fehlzeiten: z.B. Arbeitsunfähigkeitstage in den letzten zwölf Monaten und in vorangegangenen Zeiträumen, Arbeitsunfälle,

Gesundheitsdaten: z.B. Leistungsfähigkeit/Leistungseinschränkungen, Rehabilitationen, ärztliche Atteste

Tätigkeitsdaten: z.B. ausgeübte Tätigkeit, Arbeitsplatzbeschreibung, Gefährungsbeurteilungen, Arbeitsschutzdaten, berufliche Qualifizierung

Ablaufdaten: z.B. Verläufe und Ergebnisse von Arbeitsversuchen und von Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung sowie sonstiger arbeitsplatzbezogener Maßnahmen, innerbetriebliche Umsetzung, Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen.



Was kommt in die Personalakte?

In der Personalakte werden im Rahmen des BEM, unabhängig von Deiner Entscheidung, Kopien folgender Unterlagen abgelegt:

- ◆ „Einladung zu einem Informationsgespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“
- ◆ Rückantwort („Vermerk über die Zustimmung beziehungsweise Ablehnung von Ihnen“)
- ◆ „Erklärung zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen von Maßnahmen des BEM“
- ◆ „Eilvernehmliche Feststellung über die Beendigung des BEM“/bzw. Abschlussvermerk

Wann ist das BEM beendet?

Sobald ...

- ◆ ... Sie, als BEM-Berechtigter das Verfahren ablehnen;
- ◆ ... Sie, als BEM-Berechtigter den Antwortbogen nach wiederholtem Anschreiben und entsprechendem Hinweis nicht zurückschicken;
- ◆ ... Sie, als BEM-Berechtigter die Durchführung nicht mehr wünschen;
- ◆ ... das Verfahren erfolgreich durchgeführt wurde und Sie wieder im Betrieb eingegliedert sind;
- ◆ ... im Laufe des BEM festgestellt wird, dass die Arbeitsunfähigkeit zur Zeit nicht mit Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder sonstigen Maßnahmen am Arbeitsplatz oder im Betrieb behoben werden kann.

Fazit

Bitte verstehen Sie das BEM-Angebot Ihres Arbeitgebers nicht als Kontrolle oder Überwachung. Vielmehr geht es darum, Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen zu erhalten. Letztlich sind alle am BEM-Prozess beteiligten Personen gleichberechtigte Partner bei der Suche nach geeigneten Lösungen. Auf diese Weise profitieren sowohl Sie als Mitarbeiter, als auch Ihr Arbeitgeber von der erfolgreichen Durchführung eines BEM-Verfahrens. Aus diesem Grund übernimmt Ihr Arbeitgeber auch die Kosten für die Durchführung unseres Angebotes und würde sich freuen, wenn Sie teilnehmen.

Ihre Ansprechpartnerin für das Thema BEM Beratung:

Gabi Mersch



KONTAKT

Gabi Mersch

Betriebliche Sozial- und Gesundheitsberatung
Turmstraße 10-12

Mobil 0176 10104067

E: Gabi.mersch@diakonie-os.de

I: www.diakonie-os.de