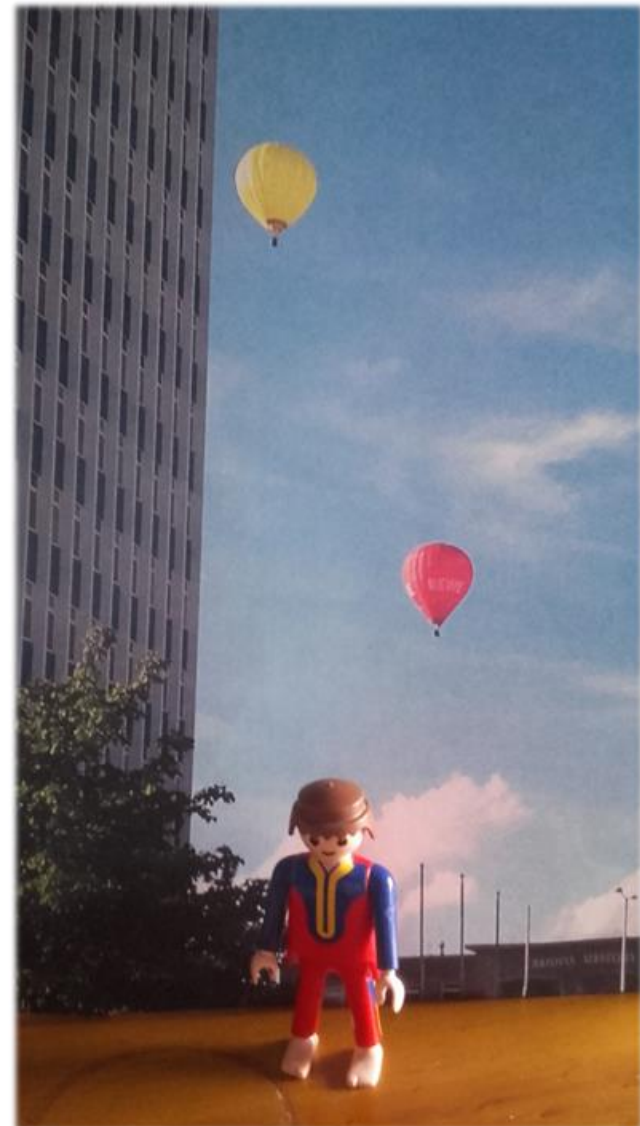


Betriebliches Eingliederungs- Management (BEM)



BEM als gesetzliche Pflicht

- Durchführung des BEM ist gem. SGB IX § 167 eine gesetzliche Pflicht für den Arbeitgeber.

*„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 (BEM).“*



Teilnahme am BEM

Für wen ist das BEM?

Für **Sie** - Jede*r Beschäftigte der CAU kann das BEM in Anspruch nehmen.

Sollte ich teilnehmen?

Wenn Sie eingeladen wurden : **Ja**, um Ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und weitere Fehlzeiten zu vermeiden

Präventiv: auch vor Ablauf von 6 Wochen kann die Teilnahme am BEM geprüft werden

Muss ich teilnehmen?

Nein, die Teilnahme am BEM ist **immer freiwillig**

Achtung: Wurden Sie vom Personalmanagement zu einem BEM-Verfahren eingeladen und lehnen Sie dieses ab, können Sie sich bei einer möglicherweise späteren rechtlichen Auseinandersetzung über eine krankheitsbedingte Kündigung nicht darauf berufen, dass kein BEM angeboten wurde.



Ziele des BEM:

- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
- Aufdeckung und Begrenzung arbeitsbedingter Krankheitsursachen
- Eindämmen von Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen

BEM-Team

- Ansprechperson des Arbeitgebers für das BEM
- Vertreter*in für das BEM des Personalrat Technik und Verwaltung
- Vertreter*in für das BEM des Personalrat Wissenschaft
- Vertreter*in für das BEM der Schwerbehindertenvertretung (insbesondere bei schwer behinderten Beschäftigten)

Durchführung des BEM



Prozessablauf



BEM als gesetzliche Pflicht

- Durchführung des BEM ist gem. SGB IX § 167 eine gesetzliche Pflicht für den Arbeitgeber.

(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/**BEM**).



Mitwirkungspflicht der* des Beschäftigten im BEM

- Das BEM setzt die Mitwirkung der Beschäftigten voraus. Von besonderer Bedeutung ist die Aufklärung der Ursachen für die Erkrankung, insbesondere im Hinblick auf mögliche Ursachen, die im Arbeitsgeschehen begründet sind. Die Zielsetzung des BEM, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und erneuten Arbeitsunfähigkeitszeiten vorzubeugen, kann ohne deren Mithilfe nicht erreicht werden.
- Die Wiedereingliederung der Beschäftigten in den Arbeitsprozess kann nur mit Aussicht auf Erfolg gelingen, wenn die Beschäftigten dies selbst wollen und sich **aktiv** in den Klärungsprozess **einbringen**.

Durchführung des BEM

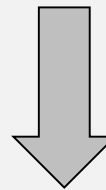
Arbeitsunfähigkeitszeiten in BEM-Liste erfassen
Einladung versenden durch Geschäftsbereich Personal



BEM-Zusage
Einladung mit Antwortschreiben an betroffene Beschäftigte



Erstgespräch
Klärung was nötig / möglich ist
Folgegespräch(e)
Umsetzungsstand, ggfls. Klärung weiterer Maßnahmen, Begleitung



Abschlussgespräch:
Maßnahmen erfolgreich, Auswertung, BEM beendet

Akteure:

Arbeitgeberbeauftragte für BEM : **Frau Amzoll**
Personalrat:
Frau Gier
Personalrat-W: **Frau Klemkow**

evtl.:
SBV: **Herr Rahn**

Das BEM kann zu jeder Zeit vom Beschäftigten **abgebrochen/ beendet** werden

Gründe für Ausfallzeiten

Häufige Kurzzeiterkrankungen

Langzeiterkrankungen

Über- und Unterforderung

Motivationsbedingte Fehlzeiten

Arbeitssicherheit

Schwierige private Situation

Probleme in der
Zusammenarbeit mit
Team/Vorgesetzten

Das BEM Team kann im Bedarfsfall Sachverständige hinzuziehen.

Interne Sachverständige. Beispielsweise:

- ✓ **Fachkraft für Arbeitssicherheit**
- ✓ **Betriebsärztlicher Dienst**
 - ✓ **Gebäudemanagement**
 - ✓ **Psycho- sozialer Dienst**
 - ✓ **Suchtberatung**

Externe Unterstützungsmöglichkeiten:

- ✓ **Integrationsfachdienste**
 - ✓ **Krankenkassen**
 - ✓ **Agentur für Arbeit**
 - ✓ **Rentenversicherung**
 - ✓ **Integrationsamt**
 - ✓ **Behandelnde Ärzte**
 - ✓ **Unfallversicherung**
 - ✓ **Reha-Kliniken**
- ✓ **Sozialpsychiatrischer Dienst**

Maßnahmen werden immer einzelfallbezogen entwickelt!

Beispiele:

- ✓ Stärkung der Beschäftigten durch spezielle Kurse
- ✓ Hilfsmittel am Arbeitsplatz/Arbeitsplatzanpassung
- ✓ Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
- ✓ Stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)
- ✓ Arbeitserprobung
- ✓ Veränderung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit
- ✓ Bewerber*innencoaching (Fachkräftesicherung innerhalb der CAU)
- ✓ Hilfe bei der Beantragung und Inanspruchnahme externer Unterstützungsangebote und Maßnahmen



Datenschutz und Schweigepflicht

- Alle Daten werden **vertraulich** behandelt
- Aufbewahrung BEM-Akte bei Arbeitgeberbeauftragter für BEM Frau Amzoll
- Personalakte enthält nur die Erklärung zur Zustimmung, Ablehnung, Datenschutzerklärung und Beendigung des BEM-Verfahrens
- Schweigepflichterklärung über die BEM-Gespräche wird unterschrieben

Kommentare zum BEM

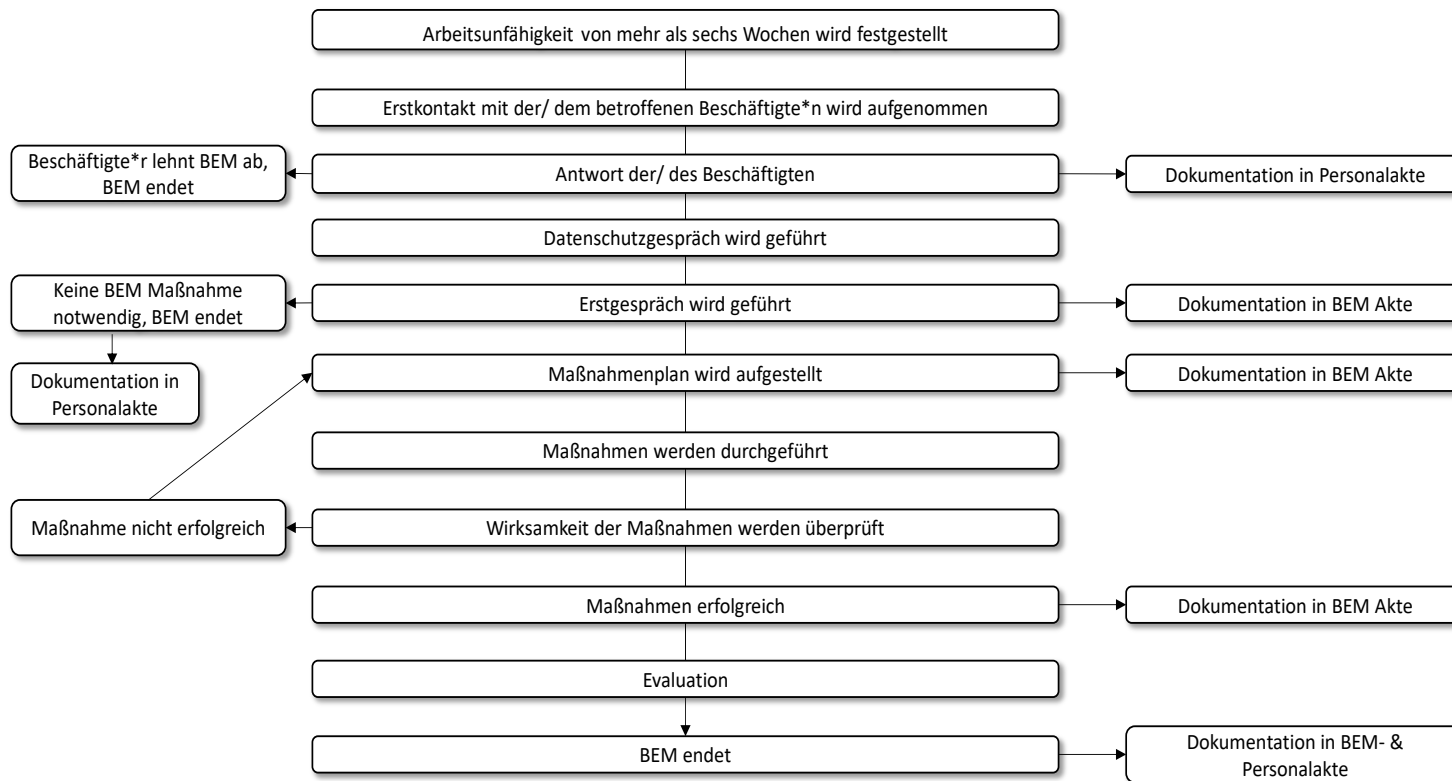
„Die BEM Gespräche sind in einem Rahmen abgelaufen, wie ich es mir vorstelle. Es war immer eine *sehr vertrauensvolle Atmosphäre* vorhanden und jeder hat *offen seine Meinung sagen können*. So sollten Gespräche geführt werden.“

„Ich bin so froh, dass ich mir die Unterstützung beim BEM Team geholt und bekommen habe.“

„Nochmals vielen herzlichen Dank an alle Teilnehmenden bzw. teilgenommenen BEM Unterstützer.“

Prozessablauf BEM

BEM Prozessablauf



Fragen, Diskussion zu BEM



Kontakt:

Ansprechperson des
Arbeitgebers für das BEM

Diana Amzoll

Rufnummer: 880-5285

E-Mail: damazoll@uv.uni-kiel.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vortrag auf folgenden Seiten und per Mail von Frau Amzoll erhältlich:

<http://www.personalrat-cau.uni-kiel.de>

<https://www.gesundheitsmanagement.uni-kiel.de/de/team/handlungsfelder/betriebliches-eingliederungsmanagement/bem>