

Informationsblatt über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

für Mitarbeiter*innen im Dienst des Erzbistum Hamburg

Zum 01. Dezember 2015 trat zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ eine gleichlautende Dienstvereinbarung zwischen den Mitarbeitervertretungen des EGV, der Laienmitarbeiter*innen, der EFL-Beratungsstellen und dem Erzbistum Hamburg als Anstellungsträger und Dienstgeber in Kraft. Die „Dienstvereinbarungen zum BEM im Dienst des Erzbistums Hamburg“ sind auf der *Homepage* des Erzbistums Hamburg unter [www.erzbistum-hamburg.de/ebhh/Erzbistum/Verwaltung/](http://www.erzbistum-hamburg.de/ebhh/Erzbistum/Verwaltung/Formulare/Dokumente..) Formulare/Dokumente.. veröffentlicht. 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 Mitarbeiter*innen mit gesundheitlichen Problemen nachhaltig zu sichern.

Grundlage des BEM

Gesetzliche Grundlage des BEM ist § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Hiernach ist der Dienstgeber verpflichtet, den Beschäftigten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ein Eingliederungsmanagement anzubieten.

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 Mitarbeiter*innen gesundheitsbelastende Faktoren am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld ermittelt und durch geeignete Maßnahmen beseitigt.

Wen betrifft ein BEM?

Das BEM gilt für alle Mitarbeiter*innen, die in einem 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 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 Dienstgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter*innen 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?

Die Namen der BEM-Team Mitglieder lauten

Besetzung des BEM-Teams	Mitglied	Stellvertreter/-in
MAV EGV	Andreas Griebel	Anette Grunau
MAV Laien	Hubertus Lürbke	Dorothea Axtmann
MAV EFL	Sunna Hollmann	Gerriet Stein
DG Personalverwaltung	Sylvia Holtkamp	Dr. Thomas Willmann
DG Personalreferat	Samira Allègue	Robert Josef Olbricht
DG	noch unbesetzt	Thomas Wagner

Die betroffene Mitarbeiter*in sucht sich ein Mitglied des BEM-Teams (=Fallmanager) aus. Diesem wird ein weiteres Mitglied des BEM-Teams beigeordnet, das der jeweils anderen Interessenvertretung (Mitarbeitervertretung oder Dienstgeber) zugehörig ist. Sie bilden zusammen das FALL-Team.

Wie wird das BEM durchgeführt?

Wenn die Voraussetzungen für ein BEM vorliegen, schreibt die Personalverwaltung betroffene Mitarbeiter*innen an, informiert sie über die Ziele des BEM, erklärt das weitere Verfahren und fügt weitere Informationen bei. Nach positiver Rückmeldung der betroffenen Mitarbeiter*innen bietet der/die ausgewählte Fallmanager*in ein persönliches Informationsgespräch über die Ziele sowie das Verfahren des BEM an, auch wird es als Situationsanalyse genutzt. Die Mitarbeiter*innen können eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Nach Zustimmung des/r Mitarbeiter*in werden, in Abstimmung mit weiteren erforderlichen Personen und Stellen, die im Bedarfsfall infrage kommen, Termine für weitere Gespräche vereinbart, in denen es um passgenaue Maßnahmenauswahl und –gestaltung geht. 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 Mitarbeiter*innen in ihrem Fall hinzugezogen worden sind. Die Mitglieder des BEM-Teams sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet. Die Gesprächsinhalte werden separat von der Personalakte sicher aufbewahrt. Die Mitarbeiter*innen 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.

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