

Betriebliches Eingliederungsmanagement – was ist das?

Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) handelt es sich um eine gesetzlich verpflichtende Maßnahme (§84 SGB IX) eines jeden Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden, bzw. zu reduzieren, erneuter Krankheit vorzubeugen und Beschäftigung zu erhalten.

Die HsH führt mit Abschluss einer Dienstvereinbarung zum 1.4.2016 ein strukturiertes Verfahren zum BEM ein. Sie betrachtet dieses neben Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung als eine wichtige Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Das Verfahren ist für Beschäftigte vorgesehen, die innerhalb von 12 Monaten mehr als 6 Wochen (42 Tage am Stück oder über den Zeitraum verteilt) krankheitsbedingt fehlen. Ihnen wird angeboten, gemeinsam zu klären, inwieweit arbeitsbedingte Faktoren den Gesundheitszustand beeinträchtigen und welche Maßnahmen getroffen werden können, um Fehlbelastungen vorzubeugen. So kann die Chronifizierung von Krankheiten verhindert und der Entstehung von Behinderungen entgegen gewirkt werden.

HOCHSCHULE
HANNOVER
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

BEM-Team:

Nicole Göltzer
BEM Beauftragte
Tel: +49 511 9296-2176
E-Mail: nicole.goeltzer@hs-hannover.de

Heike Köhne
Personalrat – stellvertretende BEM Beauftragte
Tel: +49 511 9296-2644
E-Mail: heike.koehne@hs-hannover.de

Dagmar Daues
Schwerbehindertenvertretung
Tel: +49 511 9296-3339
E-Mail: dagmar.daues@hs-hannover.de

Brigitte Just
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Tel: +49 511 9296-2140
E-Mail: brigitte.just@hs-hannover.de

Judith Schwarzer
Betriebsärztin
Tel: +49 511 9986-2172
E-Mail: jschwarzer@medituev.de

Stand: Oktober 2015

HsH
da arbeite ich gern!



HOCHSCHULE
HANNOVER
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Information für Beschäftigte



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit der Einführung eines BEM geht die HsH einen weiteren Schritt zu guten und gesunden Arbeitsbedingungen. Sie kommt damit ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach und bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, daran mitzuwirken, Belastungen zu reduzieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Ziele:

Die HsH möchte damit

- Arbeitsfähigkeit wieder herstellen,
- gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen identifizieren,
- (Gesundheits-) Kompetenzen fördern und langfristig
- Arbeitsplätze erhalten.

Zielgruppen:

Anspruch auf BEM haben alle **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Professorinnen und Professoren** mit oder ohne Schwerbehinderung. Auch Personen, die befristet oder teilzeitbeschäftigt sind und länger als 6 Wochen (42 Kalendertage) innerhalb von 12 Monaten krankheitsbedingt nicht arbeiten können haben Anspruch auf ein BEM. Um diesen Anspruch umzusetzen, werden die Krankheitszeiten systematisch erfasst. Im Sinne der Gesundheitsprävention bietet die HsH ein BEM an, auch wenn die Sechswochenfrist noch nicht erreicht ist, aber ein Eingliederungsverfahren gewünscht wird.

Schritte im BEM Verfahren:

Erstkontakt: (innerhalb von 14 Kalendertagen nach Überschreitung des Sechswochenzeitraums). Ein/e damit beauftragte MitarbeiterIn des Personaldezernates nimmt Kontakt zum/zur Betroffenen auf. Anschließend erfolgen eine schriftliche Information durch das BEM-Team sowie die Rückantwort des/der MitarbeiterIn, ob ein BEM gewünscht wird oder nicht.

Erstgespräch: (im Falle der Entscheidung für ein BEM) In einem vertrauensvollen Vier-Augen-Gespräch mit einem Mitglied des BEM-Teams werden mögliche Zusammenhänge zwischen den Fehlzeiten und der Arbeit sowie mögliche Lösungen besprochen.

Fallbesprechung(en) mit dem BEM-Team: (bei Weiterführung des Verfahrens) Gemeinsam werden Lösungsansätze entwickelt, Ziele des Verfahrens und Maßnahmen besprochen.

Abschluss des Verfahrens und Dokumentation: Die dokumentierten und durchgeführten Maßnahmen und Ergebnisse werden unabhängig von der Personalakte für einen begrenzten Zeitraum archiviert. Gewonnene Erkenntnisse werden im Sinne der Weiterentwicklung guter gesunder Arbeitsbedingungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) genutzt.

Mögliche Maßnahmen:

- Änderung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit bzw. des Arbeitsortes
- Eventuelle Umsetzung innerhalb der HsH
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Arbeits- und Belastungserprobung
- Betreuung durch einen psychosozialen Beratungsdienst
- Einbezug zuständiger Sozialversicherungsträger, z.B. im Rahmen einer Rehabilitation und andere Maßnahmen.

Datenschutz:

Alle durch das BEM erhobenen Informationen werden ausschließlich zum Zweck der Eingliederung verwendet. Inhalte von vertraulichen Gesprächen im Rahmen des BEM unterliegen der Schweigepflicht – auch gegenüber dem Arbeitgeber. Die/Der Betroffene hat das Recht, die erhobenen Daten einzusehen. Die Weitergabe von Informationen an Dritte, wie an die Krankenkasse oder das Integrationsamt, erfolgt nur nach vorheriger Zustimmung der/des Betroffenen.

Freiwilligkeit:

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Jeder Schritt und jede Entscheidung wird gemeinsam mit der/dem Betroffenen und dem BEM-Team abgestimmt.