

Inhaltsverzeichnis / Übersicht

1. Ziele des BEM
2. Informationen zum BEM an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
3. Verfahrensablauf des BEM an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
4. weitere Informationen
5. Rechtsgrundlage
6. Rechtsprechung zum BEM und Literaturhinweise
7. Ansprechpartner

1. Ziele des BEM:

Betriebliches Eingliederungsmanagement dient dazu, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören alle Maßnahmen, einschließlich der Einleitung einer Prüfung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die geeignet sind, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen nachhaltig zu sichern.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die gesundheitliche Gefährdung arbeitsbedingt ist oder nicht.

2. Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Stand: Januar 2009

2.1. Allgemeines

Betriebliche Prävention als Eingliederungsmanagement verfolgt das allgemeine Ziel, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern bzw. die Entstehung von chronischen Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg dient das BEM nicht der Disziplinierung der Beschäftigten, sondern der Hilfe und Unterstützung durch eine sinnvolle geplante und durchgeführte Beschäftigungssicherung und -förderung.

Frühzeitig soll geklärt werden, ob im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements präventive Maßnahmen umgesetzt werden können, die geeignet sind, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer zu sichern bzw. zu fördern. Nach den gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuch IX soll dieser Prozess eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements dann stattfinden, wenn „Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ sind (vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX).

In diesem Falle klärt der Arbeitgeber, ob Maßnahmen der Prävention in Frage kommen. Hierfür sind Präventionsgespräche vorgesehen, die nach einem bestimmten Muster ablaufen. Im Vordergrund stehen präventiv wirkende Maßnahmen – insbesondere dann, wenn es um die Vermeidung chronischer Erkrankungen geht.

2.2. Beteiligte

Gemäß den gesetzlichen Regelungen klärt die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gemeinsam mit dem oder der Beschäftigten die vorhandenen Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Dies geschieht gemeinsam mit den Mitgliedern des BEM Teams, dem zuständigen Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung.

In einem ersten Präventionsgespräch soll zunächst geklärt werden, ob im Einzelfall Maßnahmen des Arbeitgebers dazu beitragen können, die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen bzw. zu erhalten.

2.3. Freiwilligkeit

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfordert die Zustimmung und die Beteiligung der Beschäftigten. Das bedeutet, dass alle Gespräche im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements freiwillig sind. Eine Verpflichtung, die angebotenen Gespräche wahrzunehmen, besteht nicht.

Verzichtet der oder die Beschäftigte allerdings auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, besteht für den Arbeitgeber evtl. keine Möglichkeit, den Gesundungsprozess zu unterstützen und die Arbeitsfähigkeit auf Dauer zu erhalten.

2.4. Mögliche Folgegespräche

Häufig kann schon frühzeitig festgestellt werden, dass zur Beurteilung des Einzelfalls weitere Sachverständige zu den Gesprächen hinzugezogen werden müssen. Dies können die örtlichen gemeinsamen Servicestellen z.B. die Rehabilitationsträger, der Psychologische Dienst, der Betriebsarzt oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt sein.

Dadurch können weitere Gespräche oder Untersuchungen durch den Betriebsarzt erforderlich werden, zu denen dann bei Bedarf gesondert eingeladen wird.

2.5. Vertraulichkeit und Datenschutz

Der Inhalt der Präventionsgespräche unterliegt strengster Vertraulichkeit. Allerdings kann sich aus den Gesprächsergebnissen die Notwendigkeit ergeben, am Arbeitsplatz Maßnahmen zu treffen, die auch den Kolleginnen und Kollegen nicht verborgen bleiben. Auch muss häufig der oder die Vorgesetzte von notwendigen Änderungen der Arbeitsumgebung informiert werden.

In den Präventionsgesprächen werden nur solche Daten erhoben, die für die Einleitung geeigneter Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit bzw. Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit notwendig sind. Daher kann es erforderlich sein, z.B. den Betriebsarzt über die Diagnose zu informieren.

Im BEM Verfahren werden drei Datenkategorien unterschieden:

Daten zur medizinischen Diagnose

Die medizinische Diagnose ist für die Planung der Maßnahmen des BEM nicht erforderlich. Nur der Betriebsarzt sollte über die Diagnose informiert sein, um einschätzen zu können, ob die getroffenen Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit bzw. zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit geeignet sind.

Daten zur Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb

Sollten bestimmte Arbeitsbedingungen zur Erkrankung und Minderung der Arbeitsfähigkeit führen, so sollte der Arbeitgeber über diese Ursachen informiert werden, um diese Arbeitsbedingungen ändern zu können.

Daten zur gesundheitsbedingten Einschränkung der Einsatzmöglichkeiten von Beschäftigten

Für die Einführung eines erfolgreichen BEM Verfahrens ist es wichtig, dass der Arbeitgeber über gesundheitsbedingte Einschränkungen der Beschäftigten informiert wird, um geeignete Maßnahmen einleiten zu können.

Daten, die die oder der Beschäftigte z.B. den Mitgliedern des BEM Teams mitteilt, dürfen nur nach vorheriger Zustimmung der oder des Beschäftigten an Dritte (z.B. Betriebsarzt) weitergegeben werden.

In die Personalakte erfolgt nur dann ein Vermerk, wenn der oder dem Beschäftigten das BEM angeboten wurde, die Einleitung eines BEM Verfahrens aber durch die bzw. den Beschäftigten abgelehnt wird. Alle Protokolle, die im Rahmen von BEM Gesprächen angefertigt werden, werden in einer gesonderten Akte aufbewahrt, auf die nur die Mitglieder des BEM Teams und die bzw. der Beschäftigte Zugriff haben.

2.6. Fragen und Antworten

Abmahnung/Kündigung

Kann mich der Arbeitgeber wegen Arbeitsunfähigkeitszeiten abmahnen oder kündigen?

Eine Abmahnung ist nicht möglich, da nur Vertragsverletzungen bzw. Dienstpflichtverletzungen abmahnungsfähig sind. Krankheitsfehlzeiten stellen grundsätzlich keine Vertragsverletzungen dar, weil man hierauf in der Regel keinen Einfluss hat.

Eine Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten ist unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich möglich, wenn betriebliche oder außerbetriebliche Präventionsmaßnahmen erfolglos bleiben. Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, diese Folgen im Vorfeld zu vermeiden. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg verfolgt mit dem BEM das Ziel, der bzw. dem Beschäftigten eine Hilfestellung und Unterstützung im Krankheitsfalle anzubieten.

Ärztliche Schweigepflicht/Diagnose (siehe Punkt Vertraulichkeit/Datenschutz)

Muss ich meine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden, wenn mein Arbeitgeber das verlangt?

Nein, Beschäftigte sind weder zur Auskunft über ihren Gesundheitszustand verpflichtet, noch müssen Sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbinden.

Muss ich dem Arbeitgeber Auskunft über die Ursache meiner Arbeitsunfähigkeit geben?

Nein, nur die Krankenkasse erhält vom Arzt die Diagnosen. Dem Arbeitgeber ist aber wegen der Prüfung von Regressansprüchen stets mitzuteilen, wenn der Beschäftigte wegen eines Unfalls arbeitsunfähig ist. Im Rahmen des Präventionsgespräches wird gleichwohl die Gelegenheit gegeben, freiwillig auch über die medizinischen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu sprechen. Ggf. muss in einem Gespräch mit dem Betriebsarzt die Diagnose bekannt gegeben werden, um geeignete Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit bzw. Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit einleiten zu können.

Gesundheitszustand

Muss man im Gespräch mit dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten persönliche Fragen oder Fragen nach dem Gesundheitszustand beantworten?

Fragen über den Gesundheitszustand, über private Gewohnheiten, Bindungen oder Pläne müssen nicht beantwortet werden.

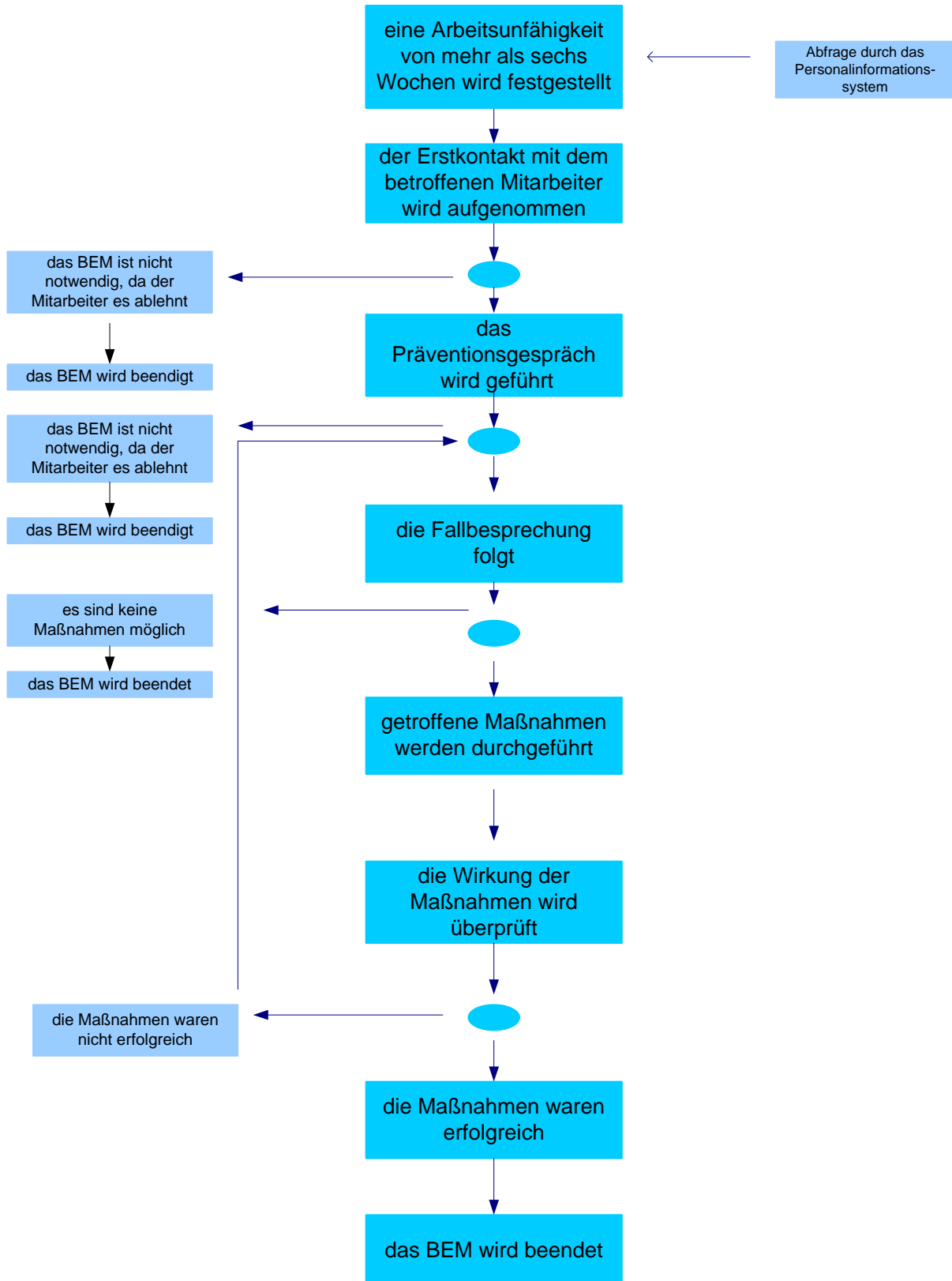
Maßnahmenentwicklung

Welche allgemeinen Maßnahmen kommen im Rahmen des Managements in Frage?

- Gefährdungs- und Arbeitsplatzanalysen
- Arbeitsmedizinische oder psychosoziale Beratung
- Personen-, behinderungs- und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Individuelle Arbeitsgestaltung (Präventiv und rehabilitativ – Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation)
- Individuelle arbeitsplatzbezogene Gesundheitsberatung
- Gesundheitstraining
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Arbeitsplatzumsetzung

3. Verfahrensablauf des BEM an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg:

Das BEM im Einzelfall: Der Verfahrensablauf im Überblick



4. weitere Informationen:

Weitere Informationen über das BEM finden Sie auf den Internetseiten unter:

<http://www.lsv.de/nrw/10leistungen/leist06/04bem/index.html>

<http://www.iga-info.de/> (Initiative Gesundheit & Arbeit). Hier gibt es eine ausführliche Materialsammlung über BEM.

<http://www.igpr.de/igpr/seiten/bgm/bgm-eingliederung/bgm-eingliederung-de.asp>
(Institut für Qualitätssicherung und Prävention und Rehabilitation GmbH an der Sporthochschule Köln).

<http://www.rehadat.de>

http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_article.php/_c-527/i.html
(Berufsarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen)

<http://www.lvr.de/>

<http://bem-sozialnetz.de> (Süd- und mittelhessischer RKW-Arbeitskreis "Gesundheit im Betrieb")

<http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de> (Deutsche Rentenversicherung)

<http://www.betriebliche-eingliederung.de>

http://www.sbv-nrw.de/Texte/info_01_2006.pdf

<http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gesundheitsvorsorge/eingliederungsmanagement/eingliederungsmanagement.htm>

<http://www.arbeit-und-gesundheit.de>



2008-12-05
Forschungsbericht BE

5. Rechtsgrundlage:

§ 84 Abs. 2 SGB IX lautet wie folgt:

„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. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des §14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des §93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt“.

6. Rechtsprechung zum BEM und Literaturhinweise:

<http://www.polizei-nrw.de/hsv/aufgaben/betriebliche-vorsorge-im-krankheitsfall/urteile-2/>

Clever, Peter/Mehrhoff, Friedrich: Betriebliches Eingliederungsmanagement, 2005
(Signatur: QAT 5097)

Britschgi, Siggy: Krankheit und betriebliches Eingliederungsmanagement, 2006
(Signatur: QAT 5089 oder QAT 5089+1(Rheinbach))

http://db1.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS?SORT=L13&State=340&Db=2&Dok=0&OptDisp=false&Index=-1&Reset=0&addonHelp=1&addon=0&addonName=&addonWert&JAHVON=200*&SUC=K%FCndigungsschutz&GIX=WS_TP

7. Ansprechpartner:

Ihre Ansprechpartner im BEM Team sind

Der Beauftragte des Arbeitgebers für die Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter:

- Reinhard Zimmermann/Dez. 2 Tel. 02241 / 865-624

Für den Personalrat bzw. für den Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten:

- Monika Schlüter/Dez. 1 Tel. 02241 / 865-611
- Jürgen Gerth / Dez. 1 Tel. 02241 / 865-612
- Sonja Atai / FB 01 Tel. 02241 / 865-106
- Stefanie Drügg / FB 04 Tel. 02241 / 865-402

Die Schwerbehindertenvertretung:

- Thomas Weber/Dez. 1 Tel. 02241 / 865-614

Ihre zuständigen Personalsachbearbeiter im Dezernat Personal:

- Reinhard Zimmermann/Dez. 2 Tel. 02241 / 865-624
- Cornelia Al Naqib Tel. 02241 / 865-642

Weitere Ansprechpartner in der Hochschule sind

Ihr zuständiger Sachbearbeiter für Arbeitssicherheit:

- Thomas Anders Wilberg / Dez. 1 Tel. 02241 / 865-636

Der Betriebsärztliche Dienst der Uni Bonn:

- Dr. med. Matthias Lenz Tel. 0228 / 2871-6176

Die Betriebliche Sozialberatung der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg / Uni Bonn:

- Dipl. Sozialarbeiter / Psychotherapie (§HPG)
Stephan Fried Tel. 0228 / 2871-6455

Sprechen Sie uns an – wir helfen Ihnen gerne weiter!

