

Was ist BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein **Angebot** von Ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn, der Freien und Hansestadt Hamburg.

Einen **Anspruch** auf das BEM haben alle Beschäftigte, die im Verlauf von **zwölf Monaten** insgesamt mehr als **42 Kalendertage erkrankt** waren. Wir möchten Ihnen anbieten, in einem **vertrauensvollen Gespräch** zu erörtern, wie wir Sie dabei unterstützen können, wieder gesund zu werden oder nicht erneut zu erkranken.

Gesetzlich geregelt ist das BEM in **§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)**. Personalrat und Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber diese gesetzliche Verpflichtung erfüllt. Wenn Sie möchten, stehen sie Ihnen auch zur Seite.

Welche Ziele hat das BEM?

Das BEM hat vor allem drei Ziele:

- die Arbeitsunfähigkeit überwinden,
- weiterer Arbeitsunfähigkeit vorbeugen sowie
- das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortsetzen.

Sie entscheiden über das Ob und das Wie

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Sie entscheiden, ob Sie diese Hilfe annehmen möchten oder nicht.

Wenn Sie das Angebot annehmen, entscheiden Sie, mit wem Sie ein erstes Gespräch führen möchten. Sie entscheiden auch, ob jemand vom Personalrat und/oder die Vertrauensperson der Schwerbehinderten dabei sind. Außerdem können Sie bei dem Gespräch jemanden aus Ihrer Familie, Ihrem Freundes- oder Kollegenkreis an Ihrer Seite haben. Wer in Ihrer Dienststelle für ein erstes Gespräch im BEM zur Verfügung steht, entnehmen Sie bitte dem Anschreiben mit dem BEM-Angebot.

Sie entscheiden auch, ob Sie weitere Gespräche führen und ob Sie andere Einrichtungen, etwa den Arbeitsmedizinischen Dienst oder die Suchtberatung beteiligen möchten. Wenn Sie möchten, können Sie auch mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten über mögliche Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz sprechen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Sie können Ihr Einverständnis zu jedem Zeitpunkt des Prozesses widerrufen und das BEM beenden. Auch die Annahme des BEM-Angebotes zu einem späteren Zeitpunkt ist möglich.

Was kann BEM?

Gesundheit ist ein hohes persönliches Gut und auch eine grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Das **BEM ist eine Chance**, mit Ihrem Arbeitgeber / Dienstherrn ins Gespräch zu kommen und gemeinsam Mittel und Wege zu finden, um Ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit wieder herzustellen, zu erhalten und zu fördern. Daher bieten wir unseren Beschäftigten auch die Möglichkeit, ein BEM in Anspruch zu nehmen, wenn noch keine längeren Fehlzeiten vorliegen. Dies kann sinnvoll sein, wenn Beschäftigte befürchten, aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung die Aufgaben zukünftig nicht mehr zu bewältigen oder auf lange Sicht gar nicht mehr wahrnehmen zu können. Im BEM spielt es übrigens keine Rolle, welche Erkrankung Sie haben und wodurch diese verursacht wurde.

Vertraulichkeit garantiert

Alle Gespräche im BEM sind **vertraulich**. Sie müssen Ihre Krankheit nicht offenlegen und keine Prognose über die voraussichtliche Dauer der Erkrankung abgeben. Im Mittelpunkt des BEM stehen die Aspekte, die für Sie wichtig sind. Um herauszufinden, wie wir Sie bei der Genesung oder Vorbeugung unterstützen können, kann eine gewisse Offenheit hilfreich sein. Das Ausmaß bestimmen Sie selbst.

Wie alles rund um das Thema Krankheit berührt auch das BEM einen höchst sensiblen Bereich. **Alle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner** unterliegen deshalb der **Schweigepflicht**.

Dokumentation notwendig

Der Schutz der persönlichen Daten hat eine hohe Bedeutung im BEM. Trotzdem geht es nicht ohne Dokumentation. Das BEM ist für die Beschäftigten ein **gesetzlich** verankerter **Anspruch**. Um diesem Anspruch nachzukommen, müssen wir die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage erfassen und auswerten. In der Regel ist das die Aufgabe der Personalabteilung, die auf dieser Grundlage das BEM anbietet.

Die Dokumentation erfolgt zweigeteilt: in die Personalakte werden nur Basisdaten geführt, die der Arbeitgeber benötigt, um nachzuweisen, dass er die gesetzliche Verpflichtung erfüllt.

In der Teilakte „Erkrankungen“ der Personalakte wird dokumentiert:

- das Angebot eines BEM,
- Ihre Zustimmung oder Ablehnung,
- Erklärung zum Datenschutz im BEM sowie
- das erste Gespräch zur betrieblichen Eingliederung („BEM-Protokoll“).

In dem so genannten „BEM-Protokoll“ werden nur das Datum des ersten Gesprächs und die beteiligten Personen vermerkt sowie die Angabe, ob weitere Eingliederungsgespräche verabredet oder ob Maßnahmen erörtert wurden.

Verlauf und Ergebnis sowie die Einwilligungserklärung für die Erhebung persönlicher Daten zum Zwecke des BEM werden in einer gesonderten BEM-Akte beim Erstansprechpartner dokumentiert. Es werden keine Angaben zur Krankheit dokumentiert. Die Weitergabe dieser Daten an andere Stellen kann ausschließlich im Einverständnis und mit Ihrer Zustimmung erfolgen. Die BEM-Akte ist drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das BEM-Verfahren abgeschlossen wurde, mit allen in ihr enthaltenen Daten zu vernichten.

Wie läuft ein BEM ab?

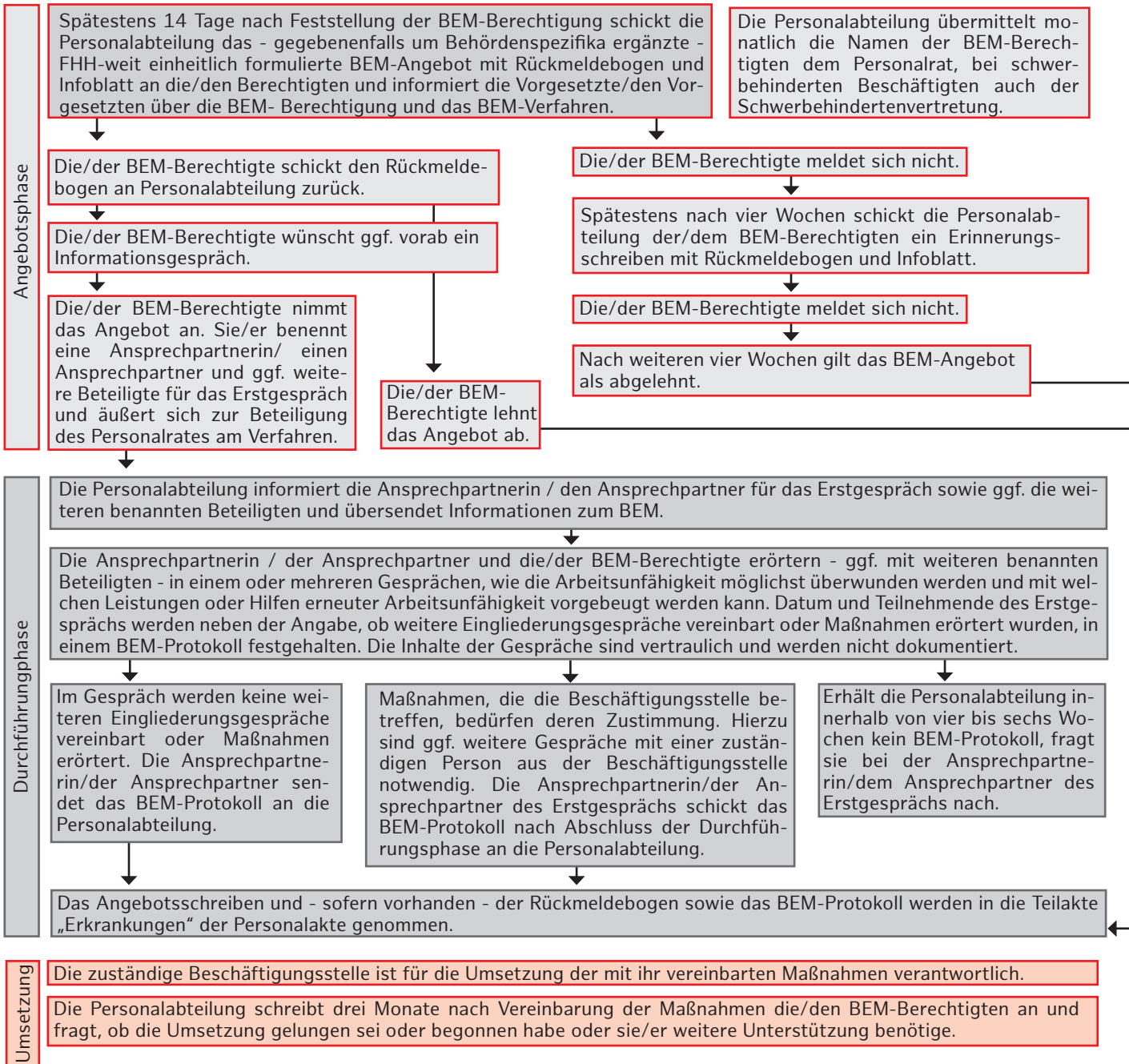
Das betriebliche Eingliederungsmanagement der hamburgischen Verwaltung hat **drei Phasen**: die Angebotsphase, die Durchführungsphase und die Umsetzungsphase. Ablaufschema siehe Rückseite.

Mehr zum BEM

Weitere Informationen zum BEM in der Freien und Hansestadt Hamburg haben wir für Sie in einem **Leitfaden** zusammengestellt. Dieser enthält unter anderem den Text der Vereinbarung nach §93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) zum BEM. Den Leitfaden finden Sie im Personalportal in der Rubrik Gesundheit. Im Internet finden Sie ihn unter www.hamburg.de/personalamt. Sie erhalten den Leitfaden auch in Ihrer Personalabteilung bzw. beim Personalservice.

BEM-Ablaufschema

Die Personalabteilung ermittelt monatlich, wer in den letzten 12 Monaten 42 Kalendertage erkrankt war. Wer erstmalig BEM-berechtigt ist, erhält in jedem Fall ein schriftliches BEM-Angebot. Bei wiederholter BEM-Berechtigung prüft die Personalabteilung, ob zu diesem Zeitpunkt ein weiteres BEM-Angebot gemacht wird und dokumentiert die Entscheidungsgründe, wenn keines erfolgt. Als Gründe hierfür können gelten: aktuell laufendes BEM-Verfahren, generelle Verzichtserklärung der/des Beschäftigten oder Sinn und Zweck eines BEM sind nach den besonderen Umständen der Erkrankung zu diesem Zeitpunkt nicht erreichbar.



BEM

Betriebliches
Eingliederungs-
Management

BETRIEBLICHES
EINGLIEDERUNGS-
MANAGEMENT

Informationen für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter