



Westpfalz-Klinikum
GmbH



BEM

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Mitarbeiterinformation der Westpfalz-Klinikum GmbH
sowie deren Tochtergesellschaften



Was bedeutet BEM?

BEM steht für „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, das in § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich geregelt worden ist. Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in einem strukturierten Verfahren durchgeführt.

Was sind die Ziele?

- Arbeitsfähigkeit erhalten, verbessern und wiederherstellen
- Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation steigern
- betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten reduzieren
- chronische Krankheiten und Behinderungen bei Arbeitnehmern vermeiden
- das Verbleiben am Arbeitsplatz (vorrangig am ursprünglichen) sichern
- geeignete und anforderungsgerechte Arbeitsplätze für gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern oder schaffen
- Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft erhalten

Im Rahmen der Ziele des BEM ist dabei festzustellen:

- ob Arbeitsunfähigkeit in einem direkten oder indirekten Zusammenhang mit der Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters steht
- welche Maßnahmen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung erforderlich sind
- wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters weiter genutzt und die Einsatzfähigkeit möglichst sichergestellt werden kann
- wie mögliche Quellen einer Gesundheitsgefährdung beseitigt werden können

Der vertrauensvolle und offene Umgang aller am BEM Beteiligten miteinander ist hierbei Voraussetzung. Führungskräfte haben bei der Durchführung des BEM und insbesondere bei der Einleitung präventiver Maßnahmen eine besondere Verantwortung. Ihre persönlichen Rechte als Mitarbeiterin/Mitarbeiter werden dabei gewahrt.



Wer führt das BEM-Verfahren im Westpfalz-Klinikum durch?

Das BEM-Verfahren wird in unserem Betrieb von einem internen BEM-Verantwortlichen durchgeführt. Der/die BEM-Verantwortliche ist auch Ihr/e persönlicher Ansprechpartner/in und koordiniert alle gemeinsam mit Ihnen vereinbarten BEM-Maßnahmen.

Wann wird das BEM-Verfahren eingeleitet?

Das BEM wird eingeleitet, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den letzten 12 Monaten (nicht Kalenderjahr) insgesamt mindestens 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt war. Bereits in dieser dem Einladungsschreiben beigefügten Mitarbeiterinformation werden Sie schriftlich über die Ziele und den Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Sie sind im gesamten BEM-Verfahren nicht verpflichtet, Diagnosen Ihrer Erkrankung mitzuteilen.

Bitte entscheiden Sie innerhalb von zwei Wochen bezüglich der weiteren Vorgehensweise und senden Sie uns die Rückantwort zurück.

Was geschieht, wenn ich mit dem BEM-Verfahren nicht einverstanden bin oder die Rückantwort nicht zurücksende?

Lehnen Sie im Rahmen der Rückantwort eine Teilnahme am BEM ab, wird ein BEM-Verfahren zunächst nicht durchgeführt.

Äußern Sie sich nicht auf das Ihnen übersandte Einladungsschreiben innerhalb von zwei Wochen nach Übersendung des Einladungsschreibens, werden Sie frühestens nach zwei Wochen, aber spätestens nach weiteren drei Wochen erneut angeschrieben und an die Beantwortung des Einladungsschreibens erinnert. **Äußern Sie sich innerhalb weiterer zwei Wochen nicht, wird Ihr Schweigen als Ablehnung eines BEM-Verfahrens gewertet.**

Sie sind zur Teilnahme am BEM nicht verpflichtet. Wenn Sie allerdings nicht oder nicht weiter am BEM-Verfahren teilnehmen oder sich auf das Einladungsschreiben trotz eines weiteren Erinnerungsschreibens nicht fristgerecht äußern, kann dies für Sie nachteilige arbeitsrechtliche Folgen haben. Konkret kann Ihre gesundheitliche Situation bei weiterer Arbeitsunfähigkeit auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Wir beabsichtigen mit dem Angebot des BEM diejenigen Maßnahmen zu ergreifen, mit denen eine solche Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglichst vermieden werden kann. Da ohne Ihre Teilnahme ein BEM nicht durchgeführt werden kann, sollten Sie die Frage, ob Sie teilnehmen oder nicht, sorgfältig bedenken.



© Rido – stock.adobe.com

Was geschieht, wenn ich mich mit dem BEM-Verfahren einverstanden erkläre?

Nach Vorliegen Ihres Einverständnisses durch Rücksendung der Rückantwort vereinbaren wir ein erstes Gespräch mit Ihnen. In diesem **Erstgespräch** möchten wir mit Ihnen Ihre gesundheitliche Situation klären und überlegen, welche betrieblichen Bedingungen zu Ihrer Genesung bzw. Gesunderhaltung verändert werden müssten. Weiter besprechen wir, welche Schritte unternommen werden können, um Ihre Arbeitsunfähigkeit zu beenden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Auf Ihren Wunsch kann eine weitere Person Ihres Vertrauens, z. B. ein Betriebsratsmitglied, ein Schwerbehindertenvertreter oder ein Vertreter des Integrationsfachdienstes bzw. Integrationsamtes, am Erstgespräch und auch an den weiteren Gesprächen im Rahmen des BEM-Verfahrens teilnehmen.

Das Erstgespräch wird anhand einer Checkliste geführt und ausschließlich auf dem Dokumentationsblatt für das BEM-Gespräch dokumentiert, von dem Sie eine Kopie erhalten. Im Erstgespräch soll zunächst geklärt werden, genauso die Frage, ob Sie die Zwecke und den Ablauf des BEM verstanden haben und ob es noch offene Fragen gibt. Etwaige Bedenken und Befürchtungen können offen besprochen werden, ob und ggf. welche betrieblichen Ursachen es für Ihre Arbeitsunfähigkeit

geben könnte. Es kann auch eine erste Beratung über die zur Verfügung stehenden Hilfen zur Überwindung Ihrer Arbeitsunfähigkeit, also z. B. über Reha-Maßnahmen oder eine stufenweise Wiedereingliederung, erfolgen sowie eine Abstimmung über die Hinzuziehung weiterer Personen und Institutionen zum BEM.

Uns ist wichtig, dass Sie wissen: Im BEM geschieht nichts ohne Ihr Wissen und Ihre Einwilligung. Ihre Zustimmung ist Voraussetzung – sowohl für die Einleitung als auch für die Durchführung des BEM in jeder Phase des BEM-Verfahrens. Nach Bedarf und mit Ihrer Zustimmung kann insbesondere der Betriebsarzt für alle arbeitsmedizinischen Fragestellungen hinzugezogen werden. Dabei ist es nicht Aufgabe des **Betriebsarztes**, Ihre Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen oder Diagnose zu erheben.

Soweit es um die Beurteilung arbeitssicherheitstechnischer Fragestellungen geht, kann mit Ihrer Zustimmung die **Fachkraft für Arbeitssicherheit** beteiligt werden.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, wird der **zuständige Rehabilitationsträger** oder bei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch das **Integrationsamt** hinzugezogen. Zum BEM-Verfahren können jederzeit weitere Personen hinzugezogen werden, sofern sich die Beteiligten hierauf verständigen.

Personen, die bei Einwilligung am BEM-Verfahren beteiligt werden:

- die Führungskraft/Abteilungsleitung
- die betriebliche Sucht- und Sozialberatung
- der behandelnde Haus- und/oder Facharzt
- ein Vertreter der Berufsgenossenschaft
- ein Vertreter des Integrationsamtes und/oder Integrationsfachdienstes
- ein Vertreter von Arbeitsagentur und/oder Sozialversicherungsträgern und/oder Rehabilitationseinrichtungen und/oder Rehabilitationsträgern

Ist es erforderlich, hierfür personenbezogene Daten an Dritte weiterzugeben, werden Sie darüber aufgeklärt und Ihre schriftliche Einwilligung sowie eine Entbindung von der Schweigepflicht der/des BEM-Verantwortliche/n werden von Ihnen eingeholt.

Daran anschließend werden wir gemeinsam mit Ihnen die weiteren Schritte im BEM klären. Hierfür können weitere **Maßnahmengespräche** stattfinden. Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Anforderungen Ihres Arbeitsplatzes und Ihrer aktuellen Leistungsfähigkeit soll geklärt werden, ob eine Anpassung und/oder Änderung der betrieblichen Bedingungen zu Ihrer Gesundheit bzw. Gesunderhaltung beitragen können. Außerdem besprechen wir, welche Schritte und Maßnahmen unternommen werden können, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Folgende Fragen werden erörtert:

- Besteht ein kausaler Zusammenhang zwischen Ihren physischen/psychischen Einschränkungen und Ihrem Arbeitsumfeld bzw. führt die Tätigkeit zu gesundheitlichen Beschwerden?
- Beeinträchtigen Arbeitsinhalte, Arbeitsumgebung, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und anderen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern oder sonstige Fragen Ihre Arbeitszufriedenheit?
- Können mit Ihrer Zustimmung Schwierigkeiten durch externe Hilfen, insbesondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, überwunden werden?
- Können Schwierigkeiten durch Maßnahmen innerhalb des Betriebes überwunden werden? Sind Veränderungen am Arbeitsplatz, insbesondere auch der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes, Veränderungen im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit möglich, die zu einer Verbesserung beitragen?
- Ist in Absprache mit Ihnen eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebs-, dem Hausarzt oder anderen Sie behandelnden Ärzten sinnvoll?
- Sind in Absprache mit Ihnen gesundheitliche Maßnahmen, insbesondere medizinische Leistungen zur Rehabilitation, angebracht?
- Kommt eine stufenweise Wiedereingliederung gemäß § 44 SGB IX, § 74 SGB V für Sie in Frage?
- Können Sie ggf. nach entsprechender Qualifizierung an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden?

Dabei werden wir alle Möglichkeiten zur Bereitstellung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes mit Ihnen erörtern. **Das weitere Vorgehen ist einvernehmlich festzulegen (Konsensprinzip).** Die weiteren Maßnahmengespräche enden mit der Vereinbarung von konkreten Maßnahmen zur Wiedereingliederung sowie zur künftigen Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit.

Über diese Vereinbarung bezüglich der weiteren Maßnahmen im Rahmen des BEM werden wir ein gemeinsames Protokoll anfertigen, aus dem sich ergibt, ob und ggf. welche konkreten Maßnahmen im Einzelnen erforderlich und mit Ihnen gemeinsam abgestimmt worden sind. Die mit Ihnen festgelegten BEM-Maßnahmen werden ausschließlich auf dem Maßnahmen-Blatt „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ dokumentiert und gemeinsam unterschrieben. Hiervon erhalten Sie, wie von allen Unterlagen im BEM-Verfahren auch, eine Kopie.

Sie können jederzeit Ihnen sinnvoll erscheinende Vorschläge und Lösungsmöglichkeiten in das BEM-Verfahren einbringen, die wir im BEM-Verfahren mitberücksichtigen werden.



Wie werden die beschlossenen BEM-Maßnahmen umgesetzt?

Hat die Prüfung der relevanten Maßnahmen ergeben, dass Leistungen zur Teilhabe am oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, und Sie sind damit einverstanden, so ziehen wir mit Ihrer schriftlichen Zustimmung unverzüglich gemäß § 167 Abs. 2 S.4 SGB IX die zuständige gemeinsame örtliche Service-stelle bzw. den zuständigen Rehabilitationsträger, bei einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung auch das zuständige Integrationsamt, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hinzu.

Die mit Ihnen vereinbarten innerbetrieblichen BEM-Maßnahmen werden wir, soweit dies im Rahmen unserer betrieblichen Rahmenbedingungen zumutbar ist, umsetzen.

Wie wird das BEM-Verfahren abgeschlossen?

Im Rahmen des BEM-Gesprächs/der BEM-Gespräche werden wir gemeinsam mit Ihnen überprüfen und dokumentieren, ob BEM-Maßnahmen notwendig sind bzw. ob die BEM-Maßnahmen zur Überwindung Ihrer Arbeitsunfähigkeit erfolgreich waren oder nicht. Dabei klären wir abschließend mit Ihnen, ob alle in Betracht kommenden Lösungsmöglichkeiten und BEM-Maßnahmen im BEM-Verfahren berücksichtigt worden sind. Über alle Gespräche werden gemeinsame Protokolle erstellt, die durch alle Beteiligten unterschrieben werden und von denen Sie eine Kopie erhalten.

Es besteht im BEM-Verfahren auch die Möglichkeit, dass es bei einem Gespräch bleibt, das somit gleichzeitig Erst- und Abschlussgespräch ist.



Wie wird der Datenschutz sichergestellt?

© sdecoret - stock.adobe.com

Die Einhaltung der **Schweigepflicht und die Beachtung des Datenschutzes** gehören zu den besonderen Verpflichtungen der Mitglieder des BEM-Teams. **Ihre persönlichen Daten werden vertraulich behandelt.**

Im Rahmen des BEM erheben und verwenden wir nur Daten, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, Ihrer Gesundheit und Gesunderhaltung dienendes BEM durchführen zu können. Hierzu zählen die nachfolgend angeführten Daten und Datenkategorien, die uns teilweise schon vorliegen bzw. die wir im Rahmen der Durchführung des BEM erheben können:

- **Personal- und Sozialdaten** wie Name, Geburtsdatum, Beschäftigungsdauer, Schwerbehinderung/Gleichstellung
- **Gesundheitsdaten** wie Leistungs- und Fähigkeitsprofil, bezogen auf das Anforderungsprofil meines Arbeitsplatzes bzw. ggf. auch anderer in Betracht kommender Arbeitsplätze, gesundheitsbedingte Leistungseinschränkungen, Ergebnisse von Rehamaßnahmen oder Heilbehandlungen, ärztliche Atteste und Bescheinigungen, die mein Leistungs- und Fähigkeitsprofil betreffen, und Vergleichbares

- **Daten zu Fehlzeiten** wie Anzahl und Verteilung meiner Arbeitsunfähigkeitszeiten in den letzten zwölf Monaten, Arbeitsunfälle und Vergleichbares
- **Tätigkeitsdaten** wie ausgeübte Tätigkeit, Anforderungsprofil Ihres Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsumgebung, Arbeitsplatz- und Tätigkeitsanalyse, Gefährdungsanalyse, berufliche Qualifizierung und Vergleichbares
- **Ablaufdaten** zum BEM-Verfahren wie Verläufe und Ergebnisse von BEM-Verfahren, von Arbeitsversuchen und von Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung sowie sonstiger arbeitsplatzbezogener Maßnahmen, innerbetrieblicher Versetzung, Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen sowie des Arbeitsumfeldes und Vergleichbares

Die/Der BEM-Verantwortliche und alle weiteren Personen, die mit Ihrem Einverständnis zum BEM-Verfahren hinzugezogenen wurden, sind verpflichtet, über die bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Still-schweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit. Sie gilt nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern, der örtlichen gemeinsamen Servicestelle oder anderen Sozialversicherungs- oder Rehaträgern, soweit deren Aufgaben es erfordern und Sie einer Entbindung von der Schweigepflicht zugestimmt haben. Alle Mitglieder des BEM-Teams werden auf ihre besondere Schweigepflicht gegenüber allen anderen Personen hingewiesen. Die Verpflichtung erfolgt schriftlich und wird in der Personalakte des Verpflichteten abgelegt. Der Betriebsarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

Die **Weitergabe personenbezogener Daten** oder gesundheitlicher Informationen sowie die Erörterung mit Personen, die nicht zum BEM-Team gehören, darf nicht erfolgen. Im Rahmen des BEM kann dies nur nach entsprechender Information und ausschließlich mit Ihrer schriftlichen Zustimmung sowie nach einer eventuell erforderlichen Entbindung von der Schweigepflicht geschehen.

Darüber hinaus dürfen BEM-Dokumente nicht in die Personalakte aufgenommen werden, weder in Papierform noch elektronisch.

In der Personalakte dürfen lediglich folgende Informationen festgehalten werden:

- Einladungsschreiben
- Mitarbeiterinformation/Kurzbeschreibung BEM
- Vereinbarung zum Datenschutz
- Ihre Entscheidung über die Einleitung des BEM oder Ihre Nichtzustimmung
- ggf. erforderliches Erinnerungsschreiben
- Antrag auf Teilnahme am BEM
- ggf. Formblatt des BEM-Verantwortlichen bei Ihrem Schweigen
- Maßnahmen, bei denen die Mitwirkung des Arbeitgebers erforderlich ist
- ggf. Protokoll des Abschlussgespräches

Die **Dokumentation der Gesprächsergebnisse** des Erstgespräches, der Folgegespräche sowie der BEM-Maßnahmebogen haben das Ziel, die vereinbarten Maßnahmen im Rahmen des BEM umsetzen und zu evaluieren, und dürfen nicht zur Personalakte genommen werden. Es wird gewährleistet, dass Ihnen aus der Durchführung eines BEM und den im Rahmen des BEM erhobenen und verwendeten Daten kein Nachteil entsteht. Gleiches gilt, sofern Sie der Weitergabe Ihrer Daten nicht zustimmen.

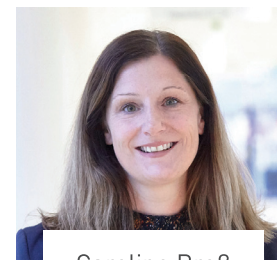
Sie erhalten eine Kopie des gemeinsam ausgefüllten BEM-Maßnahmenblattes bzw. der jeweiligen Protokolle der Maßnahmengespräche. Das BEM-Maßnah-

menblatt sowie die schriftlichen Protokolle werden ausschließlich in der von der Personalakte strikt getrennten BEM-Akte abgelegt. Diese Unterlagen dürfen durch den/die BEM-Verantwortliche/n nur mit Ihrer schriftlichen Einwilligung unter Entbindung von der Schweigepflicht Dritten bekannt gemacht oder an Dritte weitergeleitet werden.

Medizinische Dokumente, insbesondere Berichte medizinischer Rehaverfahren, müssen durch Sie im BEM-Verfahren nicht im vollen Wortlaut vorgelegt werden. Sie werden insbesondere nicht Bestandteil der BEM-Akte, sondern nach Kenntnisnahme der Leistungsfähigkeit bzw. etwaiger Leistungseinschränkungen durch die/der BEM-Verantwortliche/r an Sie zurückgegeben. Mit Ihrer Zustimmung können für die Dauer des BEM-Verfahrens Auszüge aus medizinischen Dokumenten, die Ihre Leistungsfähigkeit betreffen, in der BEM-Akte verwahrt werden.

Weitere Fragen beantworten wir Ihnen gerne jederzeit.
Zögern Sie nicht, uns anzusprechen.

Konkreter Ansprechpartner



Caroline Breß

Assistentin des Geschäftsbereichsleiters
Geschäftsbereich Personal

☎ 0631 203-1437

☰ 0631 203-1539

@ cbress@westpfalz-klinikum.de

www.westpfalz-klinikum.de