

Häufig gestellte Fragen zum BEM | FAQs

Was bedeutet BEM?

BEM ist die Abkürzung für „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und ist im § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Konkrete Regelungen über die Ausgestaltung des BEM für die hsg Bochum finden Sie in der hierfür abgeschlossenen Dienstvereinbarung.

Was ist ein BEM?

BEM ist ein strukturiertes Verfahren zur erfolgreichen Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter und gleichzeitig Ausdruck einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle, den betroffenen Beschäftigten sowie den Personalräten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

Wozu dient ein BEM?

Sein Ziel ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den betroffenen Beschäftigten somit den Arbeitsplatz zu erhalten.

Muss jeder Arbeitgeber ein BEM durchführen?

Grundsätzlich ja. Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein BEM anzubieten.

Für wen gilt das BEM?

Für alle Beschäftigte. Ein Zugang ergibt sich auch aus § 1 der Dienstvereinbarung zum BEM, indem Betroffene bei Bedarf von sich aus ein BEM beantragen können.

Gibt es Ausnahmen für befristet eingestellte Beschäftigte oder Teilzeitkräfte?

Grundsätzlich gilt die Vorschrift für alle Beschäftigte, die in einem regulären Beschäftigungsverhältnis stehen, also auch für alle Teilzeitkräfte, unabhängig von ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses enden alle Pflichten des Arbeitgebers.

Wann findet ein BEM statt?

Ein BEM wird angeboten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren und der Durchführung eines BEM zugestimmt haben.

Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Nicht das Kalenderjahr zählt, sondern ob die betroffene Person in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

Was bedeutet „wiederholt arbeitsunfähig“?

Darunter ist zu verstehen, dass Arbeitsunfähigkeit mehrmals auftritt und insgesamt 6 Wochen umfasst. Die Ursachen spielen keine Rolle, ebenso wenig, ob es sich immer um die gleiche oder um unterschiedliche Krankheiten handelt.

Wie berechnet sich die Frist von sechs Wochen?

Bei dieser Frage ist zu unterscheiden, ob die Erkrankung länger als sechs Wochen ununterbrochen besteht oder ob sich die Frist von sechs Wochen aus mehreren kürzeren Arbeitsunfähigkeitsperioden zusammensetzt. Die erste Frist ist leicht zu bestimmen. Eine Erkrankung über sechs Wochen – oder 42 Tage – erfüllt die Voraussetzungen. Bei mehreren Erkrankungen ist die Zahl der Fehltage und die übliche Zahl der Arbeitstage pro Woche relevant. Arbeitet die betroffene Person üblicherweise fünf Tage pro Woche, liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit vor.

Welche Tage werden zu den Krankheitstagen mitgezählt?

Bei der zuvor beschriebenen Berechnung der Sechswochen-Frist zählen auch die Tage ohne AU-Bescheinigung mit (sogenannte kurzzeitige Erkrankungen). Ebenso fließen AU-Zeiten aus Kuren und Reha-Maßnahmen mit in die Berechnung ein. Ob die AU-Zeiten ihren Grund in einer Erkrankung oder mehreren unterschiedlichen Erkrankungen haben, ist zunächst unerheblich. Die Gründe für die Abwesenheiten spielen erst im weiteren Verlauf des BEM eine Rolle, in der Regel werden sie aber bereits im Erstgespräch thematisiert.

Ist ein BEM mit einem Krankenrückkehrgespräch vergleichbar?

Nein, während sich Beschäftigte einer Aufforderung zu einem Krankenrückkehrgespräch in der Regel nicht entziehen können, ist ein BEM vollkommen freiwillig. Die Durchführung ist davon abhängig, ob die Beschäftigten das Angebot zum BEM annehmen.

Wer führt das BEM durch?

Das BEM wird von einem sogenannten Integrationsteam durchgeführt. Sofern das Angebot zur Durchführung eines BEM angenommen wird, können die betroffenen Beschäftigten entscheiden, wer aus dem Integrationsteam neben der*dem BEM-Beauftragten an dem BEM-Gespräch teilnehmen soll.

Kann ein BEM nur mit Zustimmung der Beschäftigten durchgeführt werden?

Ja, es gilt der Grundsatz „Nichts ohne uns über uns“! Der Arbeitgeber muss den betroffenen Personen zunächst einmal darüber informieren, warum er nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit an sie herantritt, welchen Nutzen dies für die Person hat und wer an dem Verfahren beteiligt werden soll. Bevor weitere Schritte eingeleitet werden, muss die schriftliche Einwilligung der betroffenen Person eingeholt werden.

Kann eine erteilte Zustimmung im laufenden Verfahren zurückgezogen werden?

Ja, eine erteilte Zustimmung zum BEM kann jederzeit wieder zurückgezogen werden. Die Zustimmung kann auch erst später erteilt werden.

Ist eine Ablehnung des BEM für die Beschäftigten mit Nachteilen verbunden?

Grundsätzlich nicht, weil die Teilnahme am BEM immer freiwillig ist. **ABER:** Die Ablehnung könnte später im Falle einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung von Bedeutung sein. Zum Beispiel können sich Beschäftigte im Rahmen einer krankheitsbedingten Kündigung nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt oder keine leidensgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes versucht wurde. Zudem nimmt man sich mit einer Ablehnung unter Umständen die Chance von Unterstützungsangeboten seitens des Arbeitgebers.

Muss die betroffene Person dem Integrationsteam die Diagnose der Erkrankung mitteilen?

Nein. Im Einzelfall kann es aber sinnvoll sein, dass sie die Betriebsärztin oder das Integrationsteam darüber informiert und diese eventuell auch von der Schweigepflicht entbindet. Dann können diese die übrigen Beteiligten über Auswirkungen der Erkrankung am Arbeitsplatz zielgerichtet informieren.

Was passiert mit den Daten der Beschäftigten?

Die für das BEM herangezogenen Daten werden absolut vertraulich behandelt. In der Personalakte werden lediglich das Einladungsschreiben, die Rückantwort und ein Abschlussvermerk abgelegt. Alle weiteren Unterlagen werden in einer vertraulichen und separat geführten BEM-Akte gesammelt und verschlossen bei der*dem BEM-Beauftragten aufbewahrt. Weitere Richtlinien zur Aufbewahrung der persönlichen Daten sind in der Dienstvereinbarung und in den Hinweisen zur Einwilligung der Datenerhebung im BEM nachzulesen.

Wann ist das BEM beendet?

Das BEM ist beendet, wenn die einvernehmlich vereinbarte Maßnahme zum Erfolg geführt hat, alle Maßnahmemöglichkeiten erschöpft sind, einvernehmlich die Beendigung des BEM beschlossen wird oder die betroffenen Personen eine Fortführung des BEM nicht wünschen.

Werden Vorgesetzte über ein BEM-Verfahren informiert?

Nein. Die Beteiligten an einem BEM-Verfahren unterliegen der Schweigepflicht. Vorgesetzte erfahren nichts, solange die betroffenen Beschäftigten es nicht möchten. Nur wenn es der ausdrückliche Wunsch einer betroffenen Person ist und es gewinnbringend für die Zielerreichung eines BEM ist, können Vorgesetzte involviert werden.

Ist BEM dasselbe wie eine stufenweise Wiedereingliederung?

Nein, das BEM ist ein Angebot des Arbeitgebers, Beschäftigte nach längerer Krankheit beim Einstieg in den Arbeitsalltag zu unterstützen und erneuter Krankheit vorzubeugen.

Eine stufenweise Wiedereingliederung, auch ‚Hamburger Modell‘ genannt, wird zwischen Betroffenen und ihren behandelnden Ärzten abgestimmt und in einem Eingliederungsplan festgehalten. Sie dient dazu, Beschäftigte langsam wieder in ihren bestehenden Arbeitsalltag hineinzuführen, indem die wöchentliche Stundenzahl stufenweise erhöht wird, bis die volle Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist. Die stufenweise Wiedereingliederung kann ggf. eine Maßnahme sein, die sich aus einem BEM ergibt.

An wen kann ich mich mit meinen Fragen zum BEM wenden?

Für weitere Fragen stehen Ihnen die Mitglieder des Integrationsteams und die Mitarbeiter aus dem Personaldezernat gerne persönlich zur Verfügung. Oder senden Sie ihre Frage über bem@hs-gesundheit.de an die BEM-Beauftragte.