

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 Abs. 2 SGB IX an der Humboldt-Universität zu Berlin

Der Gesetzgeber hat Anforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement gestellt, die an der HU wie folgt umgesetzt werden:

Bestimmung des Personenkreises, für den das BEM vorgesehen ist

- Das BEM gilt für Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte, die ununterbrochen 42 Kalendertage bzw. mehr als 42 Kalendertage innerhalb der letzten 12 Monate arbeitsunfähig waren.

Verfahren zur Klärung, ob Beschäftigte BEM wünschen

1. Die Abt. III gibt Unterstützung bei der (teilweise) dezentralen Umsetzung des BEM (Handreichungen, Standardschreiben, Fortbildungsveranstaltungen usw.).
2. Diejenigen, welche die Krankheitskartei dezentral führen und überwachen, wer unter die Bestimmungen des BEM fällt, übergeben der Verwaltungsleiterin oder dem Verwaltungsleiter in den Fakultäten bzw. der Direktorin oder dem Direktor der Zentraleinrichtungen bzw. der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter der zentralen Verwaltungsbereiche die Standardschreiben gemäß Anlage 1 und 2.
3. Die unter 2. genannten Personen händigen den Betroffenen nach Rückkehr aus der Krankheit ein Standardschreiben aus, mit dem sie über die gesetzlichen Regelungen des BEM und die Umsetzung an der HU informiert werden. Die Dienstvorgesetzten erhalten zur Information eine Kopie. Dem Schreiben ist ein Antwortformular (vereinfacht „Zustimmung/Ablehnung“) beigelegt. Die Rückgabe des Antwortformulars erfolgt über die Dienstvorgesetzten an diejenigen, welche die Krankheitskartei führen. Den Betroffenen wird empfohlen, sich bei Bedarf vor der Entscheidung über eine Zustimmung oder Ablehnung mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung oder der Frauenbeauftragten zu beraten.
- 4.1 Wenn von den Betroffenen kein BEM gewünscht wird, ist der Vorgang zunächst erledigt und wird ggf. (bei weiterer Arbeitsunfähigkeit) nach einem Jahr wieder aufgegriffen. Bei fortgesetzten Erkrankungen kann die oder der Beschäftigte die Entscheidung jederzeit revidieren.
- 4.2 Wird von den Betroffenen ein BEM gewünscht, erfolgt eine Erörterung durch die Dienstvorgesetzten mit dem IT (Integrationsteam - SBV, PR, III E Schw), bei Bedarf mit Beteiligung der Personalstelle. Es besteht Einvernehmen, dass beim Erstgespräch die Personalstelle nicht teilnehmen muss, es sei denn, die oder der Beschäftigte oder die Personalstelle wünscht dies. Über die Teilnahme an den sich ggf. anschließenden Gesprächen wird nach Lage des Einzelfalls im Erstgespräch entschieden. Die oder der Beschäftigte kann eine Person des Vertrauens beim Erstgespräch hinzuziehen. Die Federführung für die Erörterung liegt beim IT, das auch deren Ergebnis festhält.
5. Im Falle von 4.2 werden Vereinbarungen unter Federführung des IT getroffen. Vereinbart werden kann, die Erörterung unter Beteiligung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes fortzusetzen, Unterstützungsleistungen zu beantragen usw. Im Rahmen der Eingliederungsgespräche gibt das IT **Empfehlungen** an die zuständigen Stellen des Arbeitgebers (z. B. Abt. III, V).

Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen

Soweit die getroffenen Vereinbarungen über Maßnahmen „vor Ort“ (d. h. bezogen auf die konkrete Tätigkeit bzw. das Arbeitsumfeld) hinausgehen, hat das IT die **Federführung**.

Besondere Entscheidung über die Fortsetzung des Verfahrens

BEM-Fälle, die bereits über ein Jahr vom IT begleitet wurden, werden dem Leiter der Abt. für Personal und Personalentwicklung zur Entscheidung über das weitere Vorgehen im Einzelfall vorgelegt.

Statistik und Kontrolle des Verfahrens

Diejenigen, die die Krankheitskartei führen, erstellen jährlich (31.12.) eine Statistik (anonymisiert), die folgende Angaben enthält: Anzahl der Personen, die im Zeitraum unter das BEM fallen (getrennt nach behinderten und nichtbehinderten Personen), Anzahl der Personen, die ein Schreiben erhalten haben, Anzahl derer, die zugestimmt bzw. abgelehnt haben. Die Statistik ist bis zum 31.01. an die Abt. für Personal und Personalentwicklung zu übergeben. Auf Grundlage der Statistik wird mindestens jährlich - bei Bedarf auch früher - in einem Gespräch zwischen der Abt. für Personal und Personalentwicklung, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung die Durchführung des BEM kontrolliert und ggf. angepasst.

gez. Dr. Kreßler

Anlagen

Anlage 1 – Schreiben an die Beschäftigten (Information über BEM und Umsetzung an der HU)

Anlage 2 – Erklärung (Zustimmung/Ablehnung)

Abs.
dezentrale Verwaltung/Büroleitung

-persönliche Übergabe-

Frau/Herrn

Prävention und Integration

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

zur Förderung und dem Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz hat der Deutsche Bundestag die Arbeitgeber in § 84 Abs. 2 SGB IX (Auszug beigefügt) verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Diesen Schutz genießen nicht nur schwerbehinderte Menschen, sondern er greift bereits dann, wenn Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen (ununterbrochen oder mit Unterbrechung) arbeitsunfähig sind.

Sie erhalten dieses Schreiben, weil Sie nach der von uns geführten Krankenakte in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren.

Die HU hat mit den Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte) ein Verfahren abgestimmt. Wir bitten Sie, zunächst zu entscheiden, ob Sie arbeitsbedingte Beeinträchtigungen als Ursache für die Erkrankungen ansehen. Auf dieser Grundlage können Sie das BEM einleiten oder nicht. Sollten Sie zum BEM Fragen haben, empfehlen wir Ihnen, diese mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung oder der Frauenbeauftragten zu erörtern¹.

Im Falle Ihrer Zustimmung wird ein Gespräch vereinbart, an dem in der Regel neben Ihnen der Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung, die oder der Dienstvorsetzte und die Abteilung für Personal und Personalentwicklung teilnehmen. Die Organisation des Gesprächs obliegt dem Integrationsteam, das auf der Grundlage der zum 01.11.2003 in Kraft getretenen Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen arbeitet (Integrationsvereinbarung, veröffentlicht in der HU-Information Nr. 21/2003 vom 24.10.2003). Bei Bedarf kann auch die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt oder das Integrationsamt hinzugezogen werden.

¹ Personalrat, Herr Dr. Hansel, Tel. 2093 2150, Unter den Linden 6, Raum 3115
Schwerbehindertenvertretung, Herr Dr. Graupner, Tel. 2093 2859, Unter den Linden 6, Raum 1049
Frauenbeauftragte, Frau Dr. Fuhrich-Grubert, Tel. 2093 2840, Unter den Linden 6, Raum 2119

Die Leitung der Geschäftsstelle des Integrationsteams nimmt die Beauftragte des Arbeitgebers für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen,

Frau Möricke
Unter den Linden 6, Zi. 2013 a
10099 Berlin
Tel.: 2093-2330
Fax: 2093-2869
E-Mail: barbara.moericke@uv.hu-berlin.de

wahr. Den Text der Integrationsvereinbarung sowie weitere Informationen zum BEM finden Sie auch auf den folgenden Internetseiten

<http://www.personalabteilung.hu-berlin.de>.

Wir bitten Sie, uns auf beigefügter Erklärung (s. Anlage) mitzuteilen, ob Sie dieses Angebot nutzen möchten. Bitte senden Sie uns die Erklärung ausgefüllt und unterzeichnet über Ihre Dienstvorgesetzte oder Ihren Dienstvorgesetzten möglichst biszurück. Stimmen Sie dem BEM nicht zu, wird die Erklärung zu Ihrer Krankenakte genommen und bei fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit ggf. nach einem Jahr wieder aufgegriffen. Sie haben selbstverständlich jederzeit die Möglichkeit, Ihre Entscheidung – auch bei erfolgter Zustimmung - zu revidieren.

Hinweis zum Datenschutz: Die personenbezogenen Daten (Dauer der Arbeitsunfähigkeit) wurden auf der Grundlage der im Bereich geführten Krankenakte erhoben. Dieses Verfahren ist mit dem behördlichen Datenschutzbeauftragten abgestimmt.

Ihre Dienstvorgesetzte oder Ihr Dienstvorgesetzter erhält eine Durchschrift dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag

(Unterschrift dezentrale Bearbeiterin/
dezentraler Bearbeiter)

Anlagen
Erklärung
Auszug § 84 SGB IX

- V**
2. DU von 1. Vertraulich! Verschlossen! an die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten zur Kenntnis
 3. Wv zum Termin (Rücksendung ?)

Vorname, Name, Anschrift der/des Beschäftigten
--

Erklärung

zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 84 Sozialgesetzbuch IX.

- Ich möchte ein Verfahren zum BEM.
Ich bin damit einverstanden, dass den am BEM Beteiligten Angaben zu meiner Person (Name, Vorname, Geburtsdatum, ggf. Hinweis auf Schwerbehinderung), Fehlzeiten und Arbeitsaufgaben übermittelt werden.
- Der Personalstelle ggf. vorliegende ärztliche Gutachten können übermittelt werden.
- Ich möchte kein Verfahren zum BEM.

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte geben Sie dieses Schreiben über Ihre Dienstvorgesetzte oder Ihren Dienstvorgesetzten an die dezentrale Bearbeiterin oder den dezentralen Bearbeiter.

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19. 6.2001, BGBl. I S. 1046) § 84 SGB IX, Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) 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 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.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.