

Häufig gestellte Fragen zum BEM-Verfahren

- **Für wen gilt das BEM-Verfahren?**

Die Vorschrift zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gilt für alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder unterbrochen länger als sechs Wochen (42 Tage) arbeitsunfähig sind.
- **Wo ist das BEM geregelt?**

Das BEM ist in § 167 Sozialgesetzbuch (SGB IX) geregelt.

 - (1) ...
 - (2) ... Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des §176, 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)...
 - (3) ...
- **Wie berechnet sich die Frist von 6 Wochen?**

Bei dieser Frage ist zu unterscheiden, ob die Erkrankung länger als 6 Wochen ununterbrochen besteht oder die Frist von 6 Wochen durch mehrere Arbeitsunfähigkeitstage zu berechnen ist. Die erste Frist ist leicht zu bestimmen. Eine Erkrankung über 6 Wochen – 42 Tage – erfüllt die Voraussetzungen. Bei mehreren Erkrankungen ist abzustellen auf die Zahl der Arbeitstage pro Woche und die Frist dann unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitswoche zu berechnen.
- **Was passiert bei Krankheit über mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten?**

Wird dies durch die Schulleitung festgestellt und an das SSA weitergeleitet, erhält die/der Beschäftigte ein standardisiertes Schreiben, mit welchem über das BEM informiert bzw. ein Angebot zur Inanspruchnahme eines BEM gemacht werden soll. Die Mitglieder des Integrations-Teams werden darüber in Kenntnis gesetzt. Das Schreiben wird unabhängig davon versandt, ob die/der Beschäftigte wieder dienstfähig ist.
- **Was ist das BEM?**

Es ist ein für alle Beschäftigten einheitliches Verfahren für einen strukturierten Wiedereingliederungsprozess. Es soll im Krankheitsfall durch frühzeitige Planung von Wiedereingliederungsmöglichkeiten eine individuelle, auf die Bedürfnisse des Beschäftigten abgestimmte Eingliederung in den Arbeitsalltag ermöglichen. Ziel ist es aber auch Präventionsbedarfe festzustellen und sofern möglich zu beheben. Die Maßnahmen des BEM können sehr vielfältig sein. Diese können z.B. eine gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Änderung von Arbeitsumfang oder –organisation oder auch Qualifizierungsmaßnahmen sein.
- **Wer kümmert sich um das BEM-Verfahren?**

Um das BEM-Verfahren kontinuierlich zu gewährleisten ist ein **Integrations-Team** gebildet, welches regelmäßig arbeitet. Das Integrations-Team entwickelt unter Einbeziehung der Beteiligten Vorschläge zur Eingliederung, empfiehlt Maßnahmen und koordiniert, sofern erforderlich, die Umsetzung.

Zusammensetzung des BEM-Teams:
Beauftragte/r des Arbeitgebers
Vertreter/in des Bezirkspersonalrates
Vertreter/in der Bezirksschwerbehindertenvertretung.
Sofern es für das einzelne Verfahren gewünscht wird und von den Beteiligten für erforderlich erachtet wird, können weitere Personen hinzugezogen werden.
- **Was gehört zum BEM-Verfahren?**
 - Erkennen von betrieblichen Ursachen der Erkrankung, insbesondere von Belastungen und negativen Bedingungen
 - Stufenweise Wiedereingliederung
 - Einwicklung eines Katalogs von Hilfsmaßnahmen
- **Was sind die wesentlichen Verfahrensschritte?**
 - Der Arbeitgeber nimmt zur betroffenen Person ersten Kontakt auf und bietet die Möglichkeit eines Präventionsgesprächs mit dem Integrationsteam an.
 - Der Betroffene entscheidet, ob und mit welchem Mitglied des Integrationsteams er persönlich Kontakt aufnehmen oder ein Gespräch führen möchte.
 - Er erklärt schriftlich sein Einverständnis zur Durchführung des BEM. Die Zustimmung zur Fortführung des BEM kann von ihm auch zu einem späteren Zeitpunkt erteilt oder jederzeit widerrufen werden.
- **Wie ist das mit dem Datenschutz?**

Die Angaben des Beschäftigten sind freiwillig und werden aus Gründen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes streng vertraulich behandelt. Der Betroffene bestimmt, welche Angaben zum Gesundheitszustand oder zu persönlichen Lebensumständen offenbart werden.

Aufzeichnungen des Integrationsteams mit Ausnahme des Datenblatts werden nicht zur Personalakte genommen, es sei denn, dies wird vom Betroffenen ausdrücklich gewünscht. Die Aufzeichnungen werden unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufbewahrt und nach der Durchführung des BEM vernichtet.
- **Ist ein BEM auch ohne 6-wöchige Erkrankung möglich?**

Ja, die Beschäftigten haben jederzeit die Möglichkeit auf die Mitglieder des Integrations-Teams zuzugehen, wenn sie an einem BEM-Verfahren interessiert sind. Ein BEM kann auch zur Vorbeugung längerer Krankheitszeiten sinnvoll sein. Die 6-Wochen-Frist gilt nur für Arbeitgeber, um die Mitarbeitenden spätestens dann über die Möglichkeiten eines BEM zu informieren.