



LANDKREIS LÜNEBURG



Foto: Billion Photos/Shutterstock.com

Landkreis Lüneburg  
Auf dem Michaeliskloster 4  
21335 Lüneburg

Telefon:  
04131 26-1788

E-Mail:  
[anja.bandelin@landkreis-lueneburg.de](mailto:anja.bandelin@landkreis-lueneburg.de)

Stand: 30. September 2019

## Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Unser Angebot für Ihre Gesundheit  
– mit Vertrauen gemeinsam ans Ziel



Foto: Landkreis Lüneburg

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was kann ein Arbeitgeber tun, wenn Beschäftigte länger und häufiger aus gesundheitlichen Gründen dem Arbeitsplatz fernbleiben? Wie können Kolleginnen und Kollegen nach einer Erkrankung nachhaltig in den Arbeitsprozess zurückgeführt werden? Antworten auf diese und weitere Fragen gibt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Ein gut durchgeführtes Betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllt dabei nicht nur die gesetzliche Pflicht, es unterstreicht auch die Wertschätzung und die Bedeutung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zeitgleich stärkt es die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit am Arbeitsplatz.

Ihnen wurde ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten und Sie fragen sich, ob Sie dieses Angebot annehmen?

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie über die Grundlagen, Ziele und den Ablauf des BEM informieren.

Bitte lesen Sie diese aufmerksam durch.

## Was ist das Ziel?



Foto: fotoinfo/Shutterstock.com

**Ziel des BEM** ist es, die Beschäftigten bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Mit dem BEM werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- die Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, künftigen Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen bzw. diese zumindest zu verringern,
- die Arbeits- bzw. Dienstverhältnisse zu erhalten,
- das Entstehen chronischer Erkrankungen und Behinderungen bei Beschäftigten durch den Arbeitsprozess möglichst zu vermeiden,
- die sozialen Beziehungen und Kontakte zum Arbeitsumfeld zu erhalten.

Das BEM ist Teil des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und muss mit vorhandenen und noch zu entwickelnden anderen Instrumenten bzw. Regelungen vernetzt werden, z.B. den Ergebnissen der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung (§§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz), Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Suchtarbeit und Mobbing-Prävention.

Egal wie weit der Weg ist,  
man muss den ersten Schritt tun.

(Mao Zedong)

## Welche Schritte beinhaltet das BEM?

Wenn Sie ein **BEM-Informationsgespräch** wünschen, wird die/der BEM-Koordinator/in mit Ihnen einen Termin verabreden. Dort erfahren Sie aus erster Hand, was alles im BEM für Sie getan werden kann, wie der genaue Ablauf ist und wie es um den Schutz Ihrer Privatsphäre bestellt ist. Sie werden ebenfalls über die Beratungsmöglichkeiten durch den Betriebsarzt und die Interessenvertretung informiert. Danach können Sie alles in Ruhe überdenken.

Sofern Sie sich für ein BEM entscheiden, finden **weitere Gespräche** zwischen Ihnen und der BEM-Koordinatorin bzw. dem BEM-Koordinator und ggf. weiteren Beteiligten statt.

Das Hinzuziehen der weiteren Beteiligten soll die Analyse der Situation und die Lösungsfindung in dem gemeinsamen ergebnisoffenen Suchprozess unterstützen. Dabei werden die gemeinsamen Ziele und Maßnahmen der Betrieblichen Eingliederung festgelegt und dokumentiert.

Die Wirksamkeit der **Maßnahmen** wird regelmäßig überprüft und die Ergebnisse werden in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess einbezogen. Solange die vereinbarten Maßnahmen noch nicht zu dem gewünschten Ergebnis geführt haben, wird das BEM-Verfahren fortgesetzt, bis ein endgültiges Ergebnis festgestellt wird. Damit ist das Verfahren beendet. Dies wird in der BEM-Akte vermerkt.

Die komplette BEM-Akte wird Ihnen drei Jahre nach erfolgreichem Abschluss eines BEM-Verfahrens ausgehändigt. Der Verbleib der BEM-Akte wird dokumentiert.

## Wie können die Maßnahmen gestaltet sein?

Gemeinsam wollen wir klären, welche Maßnahmen notwendig sind, um Ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten.

Das BEM beruht auf den Prinzipien Freiwilligkeit, Beteiligung im Dialog und Konsensfindung hinsichtlich nötiger Maßnahmen.

BEM-relevant können alle durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn im Rahmen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses möglichen Maßnahmen sein, die für die gesteckten Ziele geeignet erscheinen.

Insbesondere kommen in Betracht:

### Auf die Person bezogene Maßnahmen, wie z. B.

- Unterstützung der gesundheitlichen Stabilisierung
- Qualifizierung

### Auf die Tätigkeit bezogene Maßnahmen, wie z. B.

- Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsanforderungen
- Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz

### Auf das soziale Umfeld im Betrieb bezogene Maßnahmen, wie z. B.

- Umsetzung in ein anderes betriebliches Umfeld
- Konfliktmediation

Zu berücksichtigen sind dabei das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und Ihre persönliche Leistungsfähigkeit.

Sie erhalten eine individuelle Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.



Foto: Dragon Images/Shutterstock.com

Mit Vertrauen  
gemeinsam  
ans Ziel

Mögliche weitere Beteiligte sind z.B. auch

- die zuständige Führungskraft
- die Gleichstellungsbeauftragte
- der Betriebsarzt
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Rehabilitationsträger, ggf. das Integrationsamt

Die Einbindung dieser Personen oder Stellen erfolgt nur soweit Sie hierfür zuvor schriftlich Ihre Einwilligung erteilt haben.

Letztlich sind alle am BEM beteiligten Personen und Stellen gleichberechtigte Partner bei der gemeinsamen Suche nach geeigneten Lösungen, die Sie in die Lage versetzen, Ihre berufliche Tätigkeit bei uns auch künftig fortsetzen zu können.

Alle an den Gesprächen beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht und können nur durch die BEM-berechtigte Person davon entbunden werden. Alle BEM-Gespräche sind somit vertraulich.

## Welche Personen und Stellen können beteiligt werden?

Folgende Personen und Stellen innerhalb und außerhalb der Dienststelle können beteiligt werden:

- Sie selbst als betroffene/r Beschäftigte/r
- der von der Dienststelle beauftragte BEM-Koordinator bzw. die BEM-Koordinatorin als Verfahrensführer bzw. Verfahrensführerin
- auf Ihren Wunsch eine Vertrauensperson und / oder
- auf Ihren Wunsch ein Mitglied des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- bei schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten auf Wunsch auch deren Interessenvertretung



Foto: gerasimov\_foto\_174/Shutterstock.com

Im BEM gilt:  
Nichts ohne  
Sie über Sie!

## Sind Sie zur Teilnahme verpflichtet?

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Sie können entscheiden, ob Sie das Angebot annehmen möchten oder ablehnen. Das letzte Wort haben Sie: Ein BEM ist nur mit Ihrem Einverständnis möglich.

Auch der Ausstieg aus einem BEM-Verfahren ist jederzeit ohne Angabe von Gründen möglich. Ohne Ihre Zustimmung finden auch keine BEM-Gespräche statt!

Eine Ablehnung oder Beendigung des BEM-Verfahrens darf nicht zu Ihren Lasten gewertet werden.

Sofern Sie mit der Durchführung eines BEM nicht einverstanden sind, hat diese Entscheidung für Sie keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Auswirkungen und braucht nicht von Ihnen begründet zu werden.

Kommt es jedoch zu einer krankheitsbedingten Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses, könnten Sie sich in einem möglichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht nicht auf ein nicht durchgeführtes BEM berufen.

## Wie wird der Datenschutz gewährleistet?

Die strikte Einhaltung des Datenschutzes ist eine Grundvoraussetzung für das BEM.

Der gesetzlich vorgegebene Umgang mit personenbezogenen Daten, insbesondere sensiblen Gesundheitsdaten, ist im Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sichergestellt (Art. 4 Nr. 15 i.V. m. Art. 9 Abs. 2 Buchstaben b und h DS-GVO). Grundsätzlich werden alle im Zusammenhang erhobenen Daten ausschließlich für die Ziele und Zwecke des BEM verwandt.

Sämtliche Unterlagen, insbesondere die Informationen über Ihren Gesundheitszustand, die im Rahmen des BEM erhoben werden, sind vertraulich und werden ausschließlich in einer separaten BEM-Akte geführt.

Sie sind damit nicht Bestandteil der Personalakte. Die BEM-Akte kann nur von Ihnen und der/dem BEM-Koordinator/in eingesehen werden. Die BEM-Akte wird nur in Papierform geführt und verschlossen aufbewahrt.

Alle Beteiligten, die im BEM-Verfahren persönliche Daten und Umstände von Betroffenen erfahren, sind gegenüber Dritten zur Vertraulichkeit verpflichtet.

## Müssen Sie der Dienststelle und anderen beteiligten Personen die Diagnosen mitteilen?

Sie sind nicht verpflichtet, über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft zu erteilen.

Ein BEM kann aber nur dann zielführend sein, wenn die beteiligten Personen über alle relevanten gesundheitlichen Einschränkungen, die für Sie am Arbeitsplatz bestehen, informiert werden.



Foto: Landkreis Lüneburg

Das sagt

§ 167 (2)

SGB IX

dazu

## Was ist die gesetzliche Grundlage?

Gemäß dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind Arbeitgeber verpflichtet, allen Beschäftigten (Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten.

Das Angebot richtet sich an jede/n, der/die innerhalb der letzten zwölf Monate in der Summe sechs Wochen oder länger arbeitsunfähig erkrankt war.

Dienststelle und Personalrat haben eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 167 (2) SGB IX geschlossen.

Mit dieser Dienstvereinbarung streben die Dienststelle, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung an, die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten (Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) zu erhalten und zu fördern.

Grundlage für ein erfolgreiches BEM ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten.



Foto: sdecored/Shutterstock.com

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs 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). 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 Rehabilitationsträger 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 § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Bei allen Fragen zum BEM können Sie sich jederzeit an uns wenden.

Unsere Beratung und Unterstützung ist selbstverständlich vertraulich!

## Kontakte

### **BEM-Koordinator/in:**

Anja Bandelin

04131 26-1788 | [anja.bandelin@landkreis-lueneburg.de](mailto:anja.bandelin@landkreis-lueneburg.de)

### **Personalrat:**

Anja Ohlhagen

04131 26-1645 | [anja.ohlhagen@landkreis-lueneburg.de](mailto:anja.ohlhagen@landkreis-lueneburg.de)

Kerstin Müller

04131 26-1256 | [kerstin.mueller@landkreis-lueneburg.de](mailto:kerstin.mueller@landkreis-lueneburg.de)

### **Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen:**

Gregor Cechak

04131 26-1237

[schwerbehindertenvertretung@landkreis-lueneburg.de](mailto:schwerbehindertenvertretung@landkreis-lueneburg.de)

### **Gleichstellungsbeauftragte:**

Maret Bening

04131 26-1596 | [maret.bening@landkreis-lueneburg.de](mailto:maret.bening@landkreis-lueneburg.de)

Sofern Sie im Jobcenter Landkreis Lüneburg eingesetzt sind, können Sie zusätzlich nachfolgende Personen kontaktieren:

### **Personalrat im Jobcenter Landkreis Lüneburg:**

Judith Nitsche

04131 6037-108 | [judith.nitsche@jobcenter-ge.de](mailto:judith.nitsche@jobcenter-ge.de)

### **Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen im Jobcenter Landkreis Lüneburg:**

Björn Scherwinsky

04131 6037-161 | [bjoern.scherwinsky@jobcenter-ge.de](mailto:bjoern.scherwinsky@jobcenter-ge.de)

### **Gleichstellungsbeauftragte im Jobcenter Landkreis Lüneburg:**

Anna Reichl

04131 6037-363 | [anna.reichl@jobcenter-ge.de](mailto:anna.reichl@jobcenter-ge.de)

