

Rechtliche Grundlage

§ 167 Abs.2, Sozialgesetzbuch (SGB) IX:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne der § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement)...“

Gesundheitsangebot

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Kontakt

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
PGH - Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement
und Hochschulsport
Salzdahlumer Straße 46/48
38302 Wolfenbüttel

Christina Hadler
Am Exer 3
38302 Wolfenbüttel

Telefon: 05331 939-12090
E-Mail: ch.hadler@ostfalia.de

Liebe Beschäftigte,

die Ostfalia möchte Ihren Arbeitsplatz und Ihre Arbeitssituation so gestalten, dass sie Ihrer Gesundheit und Ihrer Arbeitsfähigkeit förderlich sind. Beides soll Ihnen möglichst langfristig über die gesamte Dauer Ihres Arbeitslebens erhalten bleiben.

Im Zuge des gesetzlichen Auftrages gemäß § 167 SGB IX bietet Ihnen die Ostfalia das BEM als eine Möglichkeit der Beratung sowie der Umsetzung unterstützender Maßnahmen während und nach langfristiger Erkrankung an. Ziel ist es, Ihnen die Bewältigung und Wiederaufnahme Ihrer Arbeit zu erleichtern.

Das BEM-Team steht Ihnen auf Ihren Wunsch hin beratend und begleitend zur Seite.

Wozu dient das BEM?

Im Mai 2004 wurden die Vorschriften zur Prävention in § 167 Abs.2, Sozialgesetzbuch (SGB) IX erweitert und das betriebliche Eingliederungsmanagement als gesetzliche Regelung eingeführt. Das Ziel ist es,

- Arbeitsunfähigkeit zu überwinden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
- den Arbeitsplatz der betreffenden Person zu erhalten.

Was bedeutet BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach oder während längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind.

Wann wird das BEM angewendet?

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist gesetzlich durchzuführen, wenn eine/ein Beschäftigte/r innerhalb von 12 Monaten ununterbrochen oder wiederholt länger als sechs Wochen arbeits- bzw. dienstunfähig ist.

Wer muss handeln?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative zu ergreifen und der/dem betroffenen Beschäftigten ein BEM-Angebot zu machen. Der/dem Beschäftigten steht es frei, das Angebot anzunehmen oder abzulehnen.

Wie ist das BEM geregelt?

Grundlage bildet an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften die am 12.03.2015 abgeschlossene Dienstvereinbarung: www.ostfalia.de/persrat/Dienstvereinbarungen

Beschreibung des Ablaufes:

- Vertrauliches Anschreiben und Nachfrage durch die Koordinatorin, ob ein BEM-Verfahren erwünscht ist sowie die Rückmeldung durch die/den Betroffene/n
- Für die weiteren Schritte ggf. Auswahl einer oder mehrerer Personen aus dem BEM-Team, Kontaktaufnahme und Durchführung eines Beratungsgesprächs
- Maßnahmenplanung und Umsetzung
- Ergebnisbesprechung, schriftliche Vereinbarungen und Dokumentation bleiben unter Verschluss bei der Koordinatorin des BEMs

Wer ist im Eingliederungsteam?

Der Arbeitgeber hat die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement einem Eingliederungsteam übertragen. Zu diesem Team gehören

- die Koordinatorin BEM
- ein Mitglied der Personalvertretung
- ein Mitglied der Personalabteilung
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Betriebsmedizinerin des arbeitsmedizinischen Dienstes

Welche weiteren Partner gibt es?

Im Bedarfsfall werden fachkompetente externe Beraterinnen und Berater hinzugezogen (Mediation, Coaches, Krankenkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung etc.).