

Hochschulverwaltung

Hochschule Geisenheim • Von-Lade-Straße 1 • 65366 Geisenheim

An alle Beschäftigten
der Hochschule Geisenheim

Präsident

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht vom:

Unser Zeichen: K1

Unsere Nachricht

Name: Markus Diehl

Telefon: +49 (0) 6722 502-220

Mobil:

Telefax: +49 (0) 6722 502-270

E-Mail: Markus.Diehl@hs-gm.de

Datum: 10. November 2020

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Eingliederungsmanagement wurde eine Verfahrensregelung zur betrieblichen Umsetzung des § 167 Sozialgesetzbuch (SGB) IX geschaffen. Damit für Beschäftigte mit längerer bzw. lang andauernder Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit frühzeitig gesundheitsbedingte Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses abgewendet werden können. Dazu werden betriebliche Organisationsstrukturen gebildet, Verfahrensabläufe definiert und Verantwortlichkeiten vereinbart.

Grundlage für die Entwicklung und die Ausgestaltung dieses präventiven Schutzmechanismus ist die Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Interessenvertretungen, Fachkräften und den Trägern und Anbietern von Eingliederungsmaßnahmen.

Geltungsbereich

BEM kommt für alle Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende, die vom 42. Arbeitsunfähigkeitstag ab gerechnet innerhalb der vorausgegangenen 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig waren, zur Anwendung.

Ziele

Das BEM verfolgt folgende Zielsetzung:

Kurzfristige Ziele

- Überwindung der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit,
- Den individuellen Anspruch auf Eingliederung nach einer mehr als sechswöchigen Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit zu gewährleisten,
- Vorbeugung erneuter Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen bzw. vorzeitiger Pensionierungen.

Mittel- und langfristige Ziele

- Erhalt und Förderung der Gesundheit bzw. der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit,
- Vermeidung von Behinderungen, einschließlich chronischer Erkrankungen und möglicher Folgeerkrankungen
- Dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes
- Verzahnung des BEM mit der betrieblichen Gesundheitspolitik.

Fragen zum Verfahren

Wer muss handeln?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative für das BEM zu ergreifen. Das heißt, er muss zunächst mit den betroffenen Beschäftigten Kontakt aufnehmen. Für alle folgenden Schritte und Maßnahmen ist die Zustimmung und Beteiligung des Beschäftigten erforderlich. Außerdem ist das BEM-Begleitteam hinzuzuziehen. Zur Unterstützung stehen auch externe Partner, wie die Rehabilitationsträger und das Integrationsamt, zur Verfügung.

Wie setzt sich das BEM-Begleitteam zusammen?

An der Hochschule Geisenheim stehen folgende Personen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und zur Umsetzung der evtl. Maßnahmen zur Verfügung:

- Frau Holdschick (Personalrat und SBV)
- Frau Koulen-Wobbe (Personalrat)
- Frau Muth (GSB/FB)
- Frau Sohrab-Magnus (Personalrat)
- Frau Schmidt-Weis (Gesundheitsmanagement)
- Herr Dr. Rose (Arbeitssicherheit)

Was ist hinsichtlich des Datenschutzes zu beachten?

Ein wirksamer Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das BEM. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit schriftlicher Einwilligung der/des Beschäftigten erfolgen. Sie/Er muss zuvor über Art der Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufgeklärt werden.

Wie viel muss der Arbeitgeber wissen, um seiner Verpflichtung nachzukommen?

Grundsätzlich gilt: Nur so viel, wie erforderlich ist, um ein BEM, das der Gesundheit und Beschäftigungssicherungen der Beschäftigten dient, durchführen zu können. Das heißt: Der Arbeitsgeber muss nicht die Diagnose der Erkrankung kennen, wohl aber die gesundheitlichen Einschränkungen, die am Arbeitsplatz bestehen.

Was passiert, wenn der betroffene Beschäftigte das BEM ablehnt?

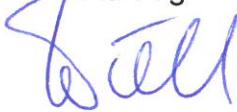
Diese Entscheidung hat keine unmittelbaren Folgen und muss auch nicht begründet werden. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung und einem darauf folgenden Verfahren vor dem Arbeitsgericht kann sich jedoch der Beschäftigte nicht darauf berufen, dass vom Arbeitgeber kein Versuch unternommen wurde, den Arbeitsplatz zu erhalten.
Verfahrensablauf

Vorgehen im Einzelfall

1. Arbeitsunfähigkeit feststellen (Abteilung Personal/Personalentwicklung, monatlich)
2. Erstkontakt aufnehmen (Abteilung Personal/Personalentwicklung, schriftlich)
3. Wenn gewünscht, Erstgespräch führen (Mitglied aus dem BEM-Team)
4. Umsetzung konkreter Maßnahmen im Einzelfall mit der Organisationseinheit und der Abteilung Personal/Personalentwicklung abstimmen
5. Maßnahmen durchführen
6. Maßnahmen erfolgreich/Maßnahmen nicht erfolgreich
7. Dokumentation bzw. Zielvereinbarungen als Verschlussssache in der Abteilung Personal/ Personalentwicklung (nicht in der Personalakte) aufbewahren

Bei Rückfragen steht Ihnen die Abteilung Personal/Personalentwicklung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Markus Diehl