

Anlage 4 **zur DV BEM**

Informationsblatt zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) für die Beschäftigten des Geschäftsbereiches des Ministeriums für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern (LM)

Dieses Informationsblatt soll Sie über die gesetzlichen Vorgaben sowie die Datenschutzgrundsätze informieren. Auch wird klargestellt, dass die Durchführung des Verfahrens freiwillig stattfindet und Sie zu jeder Zeit die Möglichkeit haben, das Verfahren abzubrechen.

Was ist das BEM?

Das BEM ist ein strukturiertes, eigenständiges Verfahren zur erfolgreichen Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter. Es ist ein Hilfsangebot und findet seine gesetzliche Grundlage in § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), der folgenden Wortlaut hat:

„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). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. 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 Absatz 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.“

Welche konkreten Ziele werden mit dem BEM verfolgt?

Das BEM hat die Ziele

- Überwindung von Arbeits-/ Dienstunfähigkeitszeiten,
- Vorbeugung erneuter Arbeits-/ Dienstunfähigkeitszeiten,
- Erhalt und Förderung der Gesundheit,
- Vermeidung von chronischen Erkrankungen und Behinderungen und
- Erhalt des Arbeitsplatzes (Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen, Erwerbsunfähigkeit oder vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand).

Für wen gilt das BEM?

Die Vorschrift des § 167 Absatz 2 SGB IX gilt für alle Tarifbeschäftigten und Beamten des Geschäftsbereiches des LM.

Wann findet das BEM statt?

Das BEM ist durchzuführen, wenn Sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- oder dienstunfähig waren und der Durchführung des BEM zugestimmt haben.

Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Bei der Jahresfrist ist nicht auf das Kalenderjahr, sondern darauf abzustellen, ob Sie im Zeitraum eines Jahres insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig waren. Wenn Sie z. B. im Dezember vier Wochen arbeits- bzw. dienstunfähig erkrankt waren und im Februar des Folgejahres erneut für drei Wochen krankheitsbedingt ausfallen, dann liegen die Voraussetzungen für das BEM vor. Nur diese Berechnung ist mit dem Ziel des BEM, der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz, vereinbar. Eine sinnvolle Gesundheitsprävention hat keinen Bezug zu dem jeweiligen Kalenderjahr, sondern muss allein darauf abstellen, dass bei Ihnen über einen bestimmten Zeitraum gehäufte oder längerfristige Erkrankungen vorliegen.

Was bedeutet „wiederholt arbeitsunfähig“?

Es ist ausschließlich auf die zeitliche Komponente der wiederholten Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit abzustellen (insgesamt sechs Wochen). Es kommt nicht darauf an, welche Ursachen zu der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit geführt haben, also ob immer die gleichen oder ganz unterschiedlichen Erkrankungen vorliegen.

Was zählt bei den Krankheitstagen mit?

Bei der Berechnung zählen auch die Tage mit, an denen Sie ohne AU-Bescheinigung krankgemeldet waren. Auch Tage, an denen Kuren oder Reha-Maßnahmen durchgeführt werden, sind zu berücksichtigen. Ob die Zeiten der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit ihren Grund in einer Erkrankung oder mehreren unterschiedlichen Erkrankungen haben, ist für das BEM unerheblich.

Fehlzeiten bei Erkrankung eines Kindes oder im Rahmen der Pflege von Angehörigen werden nicht berücksichtigt.

Wann muss der Arbeitgeber/ Dienstherr tätig werden? Nach Rückkehr des Mitarbeitenden?

Die Vorschrift des § 167 Absatz 2 SGB IX knüpft allein an die 6-Wochen-Frist an, nicht auf die gesunde Rückkehr der beschäftigten Person. BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch. Insofern ist grundsätzlich auch während der Phase der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit eine Kontaktaufnahme zu Ihnen durchzuführen und das weitere Vorgehen abzustimmen. So kommen beispielsweise nach einem schweren Unfall oder bei einer längeren schwerwiegenden Erkrankung konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz erst in Betracht, wenn die Genesung fortgeschritten ist.

Ist für die Durchführung des BEM Ihre Zustimmung erforderlich?

Ja, die Zustimmung ist für alle Verfahrensschritte erforderlich. Zunächst werden Sie durch die personalbearbeitende Stelle darüber informiert, warum der Arbeitgeber bzw. Dienstherr bei Überschreitung der 6-Wochen-Frist mit Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit an Sie herantritt, welches Ziel dies hat und wer an dem Verfahren beteiligt werden kann. Vor einem weiteren Schritt ist dann zunächst Ihre schriftliche Einwilligung zum BEM einzuholen. Diese Zustimmung kann durch Sie jederzeit widerrufen werden.

Was passiert, wenn Sie die Durchführung eines BEM ablehnen?

Die Ablehnung des BEM hat keine unmittelbaren arbeits- bzw. dienstrechtlichen Folgen und muss auch nicht begründet werden. Wenn es zu einem späteren Zeitpunkt

zu einem arbeitsgerichtlichen bzw. dienstrechtlichen Verfahren vor dem Arbeits- oder Verwaltungsgericht kommen sollte, z. B. nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung bzw. bei Versetzung in den Ruhestand, können Sie sich nicht darauf berufen, dass ein BEM nicht durchgeführt oder eine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

Wer führt das BEM durch und können Sie den oder die Gesprächsteilnehmenden für das BEM-Team und das BEM-Gespräch selbst bestimmen?

Das dienststelleninterne BEM-Team führt das BEM-Gespräch mit Ihnen durch.

Für das BEM-Team benennt die Dienststelle jeweils eine Vertretung der Dienststelle, des örtlichen Personalrates und bei schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen eine Vertretung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung. Auf Wunsch von BEM-berechtigten nichtschwerbehinderten bzw. gleichgestellten Personen kann das BEM-Team um eine Vertretung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung erweitert werden. Darüber hinaus können Sie in der Rückantwort neben dem BEM-Team noch weitere Personen zur Teilnahme benennen.

Wie läuft das BEM konkret ab?

1. Feststellen der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeitszeiten und Erstkontakt

Die personalbearbeitende Stelle stellt fest, ob bei Ihnen eine Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit von mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb eines Jahres vorliegt. Nach Feststellung dieser Voraussetzungen werden Sie durch die personalbearbeitende Stelle angeschrieben. Im Anschreiben wird Ihnen unter Hinweis auf die Zielsetzung und das Verfahren des BEM ein Angebot für ein BEM-Gespräch unterbreitet. Ferner werden Sie gebeten anzugeben, ob Sie das Gesprächsangebot wahrnehmen und damit der Durchführung eines BEM zustimmen möchten oder nicht. Für den Fall der Einwilligung ist anzugeben, welche Personen neben dem BEM-Team an dem Gespräch teilnehmen sollen. Über die Versendung des Anschreibens an Sie informiert die personalbearbeitende Stelle den örtlichen Personalrat und bei Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung auch die örtliche Schwerbehindertenvertretung. Entscheiden Sie sich dafür, das Angebot des BEM-Gesprächs nicht anzunehmen oder äußern Sie sich innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Angebots nicht, wird das BEM als nicht angenommen dokumentiert.

2. Beteiligte

Bei Annahme des BEM-Angebotes übergibt die personalbearbeitende Stelle die Angelegenheit zur Verfahrensführung an das BEM-Team. Dieses hat insbesondere die Aufgabe Gesprächstermine abzustimmen, die BEM-Akte anzulegen, zu führen und Termine zu überwachen, weitere Stellen (z. B. Betriebsarzt, Integrationsamt) mit Ihrer Zustimmung einzubinden, Maßnahmen des BEM vorzubereiten und die Umsetzung des Maßnahmenplans zu koordinieren und zu überwachen.

3. BEM-Gespräch

Im BEM-Gespräch sind gemeinsam mit Ihnen Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeits-/ Dienstunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeits-/ Dienstunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Insbesondere können mögliche betriebliche bzw. dienstliche Ursachen oder Fehlbelastungen benannt werden. Ihnen wird dabei Gelegenheit zur Äußerung gegeben, ob Ihr konkreter Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht nach Inhalt, nach räumlicher und zeitlicher Organisation sowie nach Aufgabenumfang für Sie geeignet ist. Angaben zu gesundheitlichen Einbußen dürfen nur erfragt werden, soweit sie arbeitsbezogene Auswirkungen

haben. Das heißt, dass das BEM-Team nicht die Diagnose der Erkrankung kennen muss, wohl aber die gesundheitlichen Einschränkungen, die am Arbeitsplatz bestehen. Darüber hinaus wird Ihnen erläutert, dass im BEM-Gespräch ein personenbezogener Maßnahmenplan erarbeitet wird. Die hierin erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten bzw. Maßnahmen können beispielsweise sein:

1. Räumliche oder organisatorische Veränderungen des Arbeitsplatzes

- Ausstattung Arbeitsplatz
- Technische Hilfsmittel
- Arbeitsassistenz (§ 185 Abs. 5 SGB IX)
- Abordnung, Umsetzung, Versetzung
- Raumwechsel/ Raumplanänderung
- Ortsunabhängiges Arbeiten
- Bereitstellung eines Behindertenparkplatzes

2. Veränderungen der Arbeitszeit nach Lage und Umfang

- Veränderungen des Arbeitsablaufes, Änderung der Arbeitszeiten oder Umsetzung von Arbeitszeitmodellen
- Teilzeitbeschäftigung
- Ortsunabhängiges Arbeiten
- Veränderung fester Anwesenheitszeiten

3. Inhaltliche Änderungen der Art der Beschäftigung

- Übertragung anderer Aufgaben
- Veränderung des Zuschnitts der Arbeitsaufgaben oder Übertragung neuer Arbeitsaufgaben einschl. Versetzung oder Umsetzung im Rahmen des sozial Verträglichen
- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen

4. Medizinische Rehabilitationsleistungen, stufenweise Wiedereingliederung

- stufenweise Wiedereingliederung, Kur, Rehabilitationsmaßnahmen
- Krankenbehandlung

5. Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung, Aufzeigen möglicher Kontaktstellen und -personen

Zur Beratung und Unterstützung bei der Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten zieht das BEM-Team auch das Personalreferat/Personaldezernat hinzu, das später für die Maßnahmenumsetzung verantwortlich ist. Zudem können auch weitere Stellen wie zum Beispiel das Integrationsamt, der Rentenversicherungsträger oder andere Sozialleistungsträger mit Ihrer Zustimmung beratend eingebunden werden.

4. Maßnahmenplan und Erfolgskontrolle

Das BEM-Team dokumentiert die Ergebnisse der BEM-Gespräche (ggf. den erarbeiteten Maßnahmenplan). Es überwacht die Ergebnisse des Maßnahmenplans.

Wie verhält es sich mit dem Datenschutz?

Es werden unter strenger Beachtung des Datenschutzgesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern (DSG M-V) nur die Daten erhoben, die erforderlich sind,

um Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und der Wiedereingliederung durchführen zu können.

Die im BEM erlangten Daten dürfen nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle genutzt werden; andere als im Rahmen des BEM vereinbarte arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen dürfen nicht darauf gestützt werden. Sollte eine Weitergabe von personenbezogenen Daten oder vertraulichen Informationen zur Durchführung des Maßnahmenplans notwendig werden, ist diese nur mit Ihrer Zustimmung zulässig.

Alle während des BEM anfallenden Unterlagen mit personenbezogenen Daten werden ausschließlich in Papierform in Ihrer BEM-Akte aufbewahrt. Die BEM-Akte ist nicht Bestandteil der Personalakte, sondern wird getrennt von dieser geführt und vor unberechtigten Zugriffen geschützt. Sie können jederzeit Einsicht in Ihre BEM-Akte nehmen und kostenlos Kopien der Unterlagen verlangen.

Die am BEM Beteiligten haben im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung über ihnen bekanntwerdende Sachverhalte Ihrer Person Verschwiegenheit zu wahren. Sie sind über die gesetzlichen Regelungen zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit, insbesondere der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und des § 203 StGB nachweisbar aufzuklären und zu belehren. Sie sind verpflichtet, eine Verpflichtungserklärung zum Datengeheimnis nach dem DSGVO M-V abzugeben.

Welche Informationen aus dem BEM kommen in die Personalakte?

In der Personalakte dürfen nur die Grunddaten zum BEM erfasst werden. Das sind das Angebot zur Durchführung eines BEM, die Rückantwort und der Abschluss des BEM-Verfahrens. Sofern ein BEM-Verfahren durchgeführt wurde, sind in der Personalakte die auf Grundlage des BEM angebotenen und vorgenommenen betrieblichen Maßnahmen zu benennen. Die Darstellung der Maßnahmen darf keine konkreten Hinweise oder Bezüge auf die Erkrankung enthalten.

Alle über die Grunddaten hinausgehenden Daten, die im Rahmen eines BEM-Verfahrens erhoben wurden, werden außerhalb der Personalakte in einer gesonderten BEM-Akte aufbewahrt.

Wann endet das BEM bzw. ist es abgeschlossen?

Das BEM ist beendet, wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind.

Das BEM ist auch als abgeschlossen zu betrachten, wenn

- alle möglichen Maßnahmen ausgeschöpft sind, auch wenn diese nicht zum Erfolg geführt haben oder
- einvernehmlich mit Ihnen in schriftlicher Form die Beendigung des BEM festgestellt worden ist oder
- eine vorzeitige Beendigung des BEM durch Sie, auch ohne Nennung von Gründen, erfolgt ist.

Das BEM ist beendet, wenn es offenkundig aussichtslos ist.

Dies ist insbesondere auch der Fall, wenn Sie ganz oder teilweise nicht mitwirken oder eine unnötige zeitliche Ausdehnung des Verfahrens verursachen. Die Entscheidung über die Aussichtslosigkeit und darüber, ob alle möglichen Maßnahmen ausgeschöpft sind, auch wenn diese nicht zum Erfolg geführt haben, trifft das BEM-Team unter

Würdigung des jeweiligen Einzelfalls. Kommt keine einvernehmliche Entscheidung zustande, entscheidet die Dienststelle über die Beendigung des BEM.

Das BEM-Team dokumentiert die Beendigung des BEM in der BEM-Akte und informiert das Personalreferat/Personaldezernat.

Was geschieht mit der BEM-Akte nach Beendigung des BEM?

Fünf Jahre nach Abschluss des BEM bietet Ihnen die personalbearbeitende Stelle Ihre BEM-Akte zur Aushändigung gegen Empfangsbestätigung an. Lehnen Sie dies ab, sind die Akten zu vernichten, bei Ausscheiden aus dem Dienst unverzüglich. Eine Weitergabe der BEM-Akte innerhalb eines laufenden Verfahrens ist bei Abordnung oder Versetzung an die neue Dienststelle ausgeschlossen. Sie werden über die Vernichtung der BEM-Akte schriftlich informiert.